

Tagesthema

Spaltung statt Tarifeinheit

Arbeitskampf An diesem Freitag berät der Bundestag abschließend über die Tarifeinheit im Betrieb. Das Gesetz der großen Koalition soll Streiks eindämmen. Zugleich wird jedoch eine neue Eskalationsstufe in der juristischen Auseinandersetzung erreicht. Matthias Schiermeyer

Kaum ein Begriff hat in den vergangenen Monaten - vor allem im Zuge des Bahnkonfliktes - eine solch steile Karriere hingelegt wie die Tarifeinheit. Es ist ein schmuckloser Begriff mit großer Bedeutung für die Arbeitswelt und die Sozialpartnerschaft. Gemeint ist der althergebrachte Grundsatz 'Ein Betrieb - eine Gewerkschaft - ein Tarifvertrag', den der Gesetzgeber ohnehin nie festgeschrieben hat und den das Bundesarbeitsgericht dann im Jahr 2010 auch in der Praxis ausgehebelt hat.

Seither haben die Spartengewerkschaften Aufwind und machen den DGB-Organisationen Konkurrenz - selbst innerhalb des Gewerkschaftsbundes tobt der Wettbewerb. Dies passt vor allem der Wirtschaft nicht, weil eine über Streiks ausgetragene Rivalität Unruhe und ökonomische Schäden nach sich zieht. Union und SPD wollen den Betriebsfrieden mit dem Tarifeinheitsgesetz wiederherstellen, das an diesem Freitag im Bundestag beschlossen wird. Nach dem Bundesratsvotum könnte es am 1. Juli in Kraft treten. Doch schon jetzt zeichnen sich viele wichtige Fragen ab.

Was plant die Koalition?

Das Ziel des Gesetzes ist, die 'Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern', die durch 'Kollisionen' von unterschiedlichen Tarifverträgen für dieselbe Beschäftigtengruppe beeinträchtigt werde. Entscheidend ist die Regelung, dass bei einer solchen Überschneidung künftig nur der Tarifvertrag im Betrieb angewendet werden soll, den die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in diesem Betrieb abgeschlossen hat. Damit gilt dessen Friedenspflicht. Die Minderheitsgewerkschaft darf nicht eigenständig für bessere Konditionen streiken, aber als Ausgleich die Nachzeichnung des dominierenden Tarifvertrags verlangen.

Was sind die Hauptkritikpunkte?

Mehrere Spezialistengewerkschaften wie der Marburger Bund, die GDL und Cockpit, aber auch der Beamtenbund und Verdi haben eine Verfassungsklage angekündigt. Haupteinwand ist die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz - also der freien Gewerkschaftswahl -, weil eine unabhängige Tarifpolitik berufsspezifischer Gewerkschaften nicht mehr möglich sei. Wenngleich diese mancherorts die Mehrheit der Mitglieder stellen, sehen sie insgesamt ihre Existenz in Gefahr.

Auch das Gros der Arbeits- und Verfassungsrechtler zweifelt daran, dass das Gesetz verfassungsgemäß ist. Der renommierte Passauer Jurist Frank Bayreuther hat jüngst bei einer Veranstaltung der Universität Tübingen sogar das Fazit gezogen: „Ich glaube nicht an die gesetzliche Herstellbarkeit der Tarifeinheit.“

Wo sind Risiken für die Praxis?

Selbst Juristen, die nicht klar einem Lager zuzuordnen sind, kritisieren viele handwerkliche Mängel des Gesetzentwurfs, dem noch eine längere Begründung angefügt ist. So ist dort nicht genau definiert, was als Betriebseinheit zu werten ist. Und wenn in den einzelnen Betrieben die Verhältnisse nach den neuen Vorgaben geklärt werden, resultiert daraus in großen Unternehmen mit vielen Betriebseinheiten - die Deutsche Bahn ist das beste Beispiel - noch immer keine Tarifeinheit.

Künftig darf ein Arbeitgeber zwar einen (kollidierenden) Tarifvertrag mit einer Minderheitsgewerkschaft abschließen, muss ihn aber nicht anwenden. Der alte Grundsatz 'pacta sunt servanda' (Verträge sind einzuhalten) gelte nicht mehr, sagt Bayreuther. Und er fragt: Was ist, wenn der Mehrheitstarifvertrag endet und noch kein neuer geschlossen worden ist - gilt in dieser Phase der Minderheitstarifvertrag? Was folgt, wenn später der Mehrheitstarifvertrag (rückwirkend) wieder in Kraft gesetzt wird? Denkbar ist auch, insbesondere bei der Lufthansa, dass sich zwei oder drei Minderheitsgewerkschaften (von Piloten und Kabinenpersonal) zusammenschließen, um die große Gewerkschaft (Verdi) zu übertrumpfen. Diese Umkehrung der Verhältnisse wird im Gesetz nicht ausreichend bedacht.

In der Praxis ganz entscheidend ist ferner die Frage, wie sich die Mehrheit einer Gewerkschaft überhaupt feststellen lässt: Für die Feststellung der Gewerkschaftszugehörigkeiten sind Notare vorgesehen, denn kein Mitglied muss dem Unternehmen mitteilen, welcher Organisation es angehört - weshalb Tarifverträge stets für ganze Belegschaften gelten. Doch wenn jede Gewerkschaft ihren eigenen Notar beauftragt - was gilt dann bei abweichenden notariellen Urkunden? Lässt sich dagegen Beschwerde einlegen?

Was folgt daraus für das Arbeitskampfrecht?

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) bestreitet einen Eingriff ins Streikrecht. 'Die Regelungen zur Tarifeinheit ändern nicht das Arbeitskampfrecht', heißt es auch in der Begründung. Über die Verhältnismäßigkeit von Streiks werde jedoch 'im Einzelfall zu entscheiden sein'. Um politischen Konfliktstoff auszusparen, haben Union und SPD auf detaillierte Bestimmungen an dieser Stelle verzichtet - die Hauptverantwortung wird den Arbeitsgerichten zugeschoben.

Auf Anfrage der Reutlinger Grünen Beate Müller-Gemmeke - ebenfalls eine vehemente Gegnerin des Gesetzes - gesteht das Arbeitsministerium nun aber ein: Die Prüfung eines Streiks durch ein Gericht könne ergeben, dass er 'unverhältnismäßig sein kann, soweit ein Tarifvertrag erzwungen werden soll, dessen Inhalte evident nicht zur Anwendung kommen'. Bisher sind die Arbeitsgerichte bei der Bewertung einer Verhältnismäßigkeit von Streiks - siehe Bahn - eher großzügig. Ob die Tarifeinheit die Praxis verändert, wird sich weisen: 'Ob man aus der Systematik, dem Ziel und vielleicht dem Gesamtzusammenhang des Gesetzes einschränkende Regelungen herauslesen würde, das ist zurzeit offen und umstritten und unklar', sagt der Bonner Arbeitsrechtler Gregor Thüsing.