FRAKTIONSBESCHLUSS VOM 01.07.2014
» TARIFEINHEIT – KOOPERATION STATT KONFRONTATION

TARIFEINHEIT VERSUS TARIFPLURALITÄT

Jahrzehnte galt der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“. Wenn in Betrieben Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften existierten, verdrängte der speziellere Tarifvertrag den allgemeineren. Es galt das sogenannte Spezialitätsprinzip. Im Juni 2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit revidiert und die Rechtsprechung an die längst existierende Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz angepasst. Zwar dominieren die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) die Tarifpolitik, dennoch gab es auch schon vor 2010 Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften. So waren 2009 rund 8,1 Millionen Mitglieder in den drei Dachverbänden DGB, dbb beamtenbund und tarifunion, Christlicher Gewerkschaftsbund und in zwölf verbandsungebundenen Gewerkschaften (beispielsweise Marburger Bund, Vereinigung Cockpit, Deutscher Journalisten-Verband) organisiert. Diese existierende Tarifkonkurrenz hat das BAG mit der neuen Rechtsprechung nachvollzogen. Nach dem Urteil kann ein Tarifvertrag nicht mehr durch einen anderen Tarifvertrag verdrängt werden. Beide Tarifverträge gelten bei überschneidenden Geltungsbereichen entsprechend dem Tarifvertragsgesetz nebeneinander.

BEWERTUNGEN DES URTEILS

Aufgrund des Spezialitätsprinzips waren bislang Unterbietungstarifverträge möglich. Die Tarifverträge der unterbietenden Gewerkschaften galten, obwohl sie wenig Mitglieder und keinerlei Streikkraft hatten, weil andere Gewerkschaften in dieser Branche wenig organisiert waren. Seit dem BAG-Urteil können speziellere, oft arbeitgeberfreundlichere Tarifverträge, zum Beispiel der Christlichen Gewerkschaften, nicht mehr die Tarifverträge anderer Gewerkschaften verdrängen. Die Erosion von Tarifstandards nach unten ist zukünftig nicht mehr möglich. Dieser Effekt des Urteils wird von manchen Arbeitgeberverbänden mit Sorge gesehen und von den DGB-Gewerkschaften entsprechend positiv bewertet.

Gut organisierte Berufsgewerkschaften können jedoch nach dem BAG-Urteil Überbietungstarifverträge erkämpfen. Die Arbeitgeberverbände befürchten deshalb, dass mit dem Urteil ein Anreiz für weitere Berufsgruppen geschaffen wurde, Spezialgewerkschaften zu gründen. Das hätte zur Folge, dass mit konfliktreicheren Tarifverhandlungen und einer steigenden Zahl der Streiktage zu rechnen wäre. Die DGB-Gewerkschaften auf der anderen Seite fürchten die Konkurrenz weiterer Berufsgewerkschaften, denn sie sehen die innerbetriebliche Solidarität in Gefahr.

VORSCHLÄGE ZUR GESETZLICHEN TARIFEINHEIT

Aus Sorge über die möglichen Entwicklungen hatten der DGB und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) kurz nach dem BAG-Urteil gemeinsam einen Gesetzesvorschlag vorgelegt, der die Tarifeinheit im Betrieb gesetzlich normieren sollte. Kern des Vorschlags war ein „Mehrheitsprinzip“. Überschneiden sich in einem Betrieb mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften, würde nur der Tarifvertrag gelten, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Die Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaften kämen nicht mehr zur Anwendung. Für die Laufzeit des geltenden Tarifvertrags der Mehrheitsgewerkschaft würde wie bisher auch eine Friedenspflicht gelten – allerdings auch für andere Gewerkschaften. Konkret bedeutet dies, dass die Minderheitengewerkschaften innerhalb der Friedenspflicht zwar Tarifverträge verhandeln könnten – aber nicht streiken dürften.

Schon die BAG-Entscheidung hatte eine lebhafte Diskussion hervorgerufen, die durch den DGB/BDA-Vorschlag noch intensiviert wurde. Die Berufsgewerkschaften und der dbb lehnten den Vorschlag verständlicherweise ab. Sie erwarten dadurch erhebliche Nachteile und sehen sich sogar in ihrer Existenz bedroht. Wissenschaftler, Verfassungs- und Arbeitsrechtler waren sich über die Auswirkungen des BAG-Urteils und über die Verfassungskonformität der von DGB und BDA angestoßenen gesetzgeberischen Maßnahme nicht einig. Dies zeigte eine Vielzahl von Gutachten, die zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Einige Juristen befürchten durch das BAG-Urteil „englische Verhältnisse" und Dauerstreiks sowie eine weitere Zersplitterung der Tariflandschaft. Deswegen befürworteten sie den Vorschlag von DGB und BDA. Andere erwarten durch das Urteil keine erheblichen Veränderungen in der Tariflandschaft und lehnen deswegen den DGB/BDA-Vorschlag ab. Vor allem aber bezweifeln sie, dass ein Gesetz zur Tarifeinheit verfassungskonform ausgestaltet werden kann. Ihrer Meinung nach führt die Normierung der Tarifeinheit zu einem verfassungsrechtlich unverhältnismäßigen Eingriff in die Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes und in die Tarifautonomie der Minderheitsgewerkschaften.

Im März 2012 hat auch die Friedrich Weizsäcker-Stiftung einen Vorschlag zur Tarifeinheit vorgestellt, der sich auf die Daseinsvorsorge bezieht. Die Professoren um Gregor Thüsing schlagen eine Einschränkung des Streikrechts in besonders sensiblen Bereichen vor. Streiks sollen beispielsweise vier Tage vorher angekündigt werden und vor jedem Streik soll eine Zwangsschlichtung und eine Urabstimmung durchgeführt werden. Gelten sollen die Regelungen für die medizinische und pflegerische Versorgung, Energie und Wasser, Feuerwehr, Bestattung, Entsorgung, Landesverteidigung und innere Sicherheit, den Verkehrsbereich, das Erziehungswesen, Kommunikationsinfrastruktur sowie die Versorgung mit Bargeld und den Zahlungsverkehr. Die Daseinsvorsorge wird sehr weit gefasst und in der Folge wären zahlreiche Gewerkschaften davon betroffen sowie in ihrer Tarifautonomie eingeschränkt.

STAND DER DEBATTE

Die politische Diskussion nach dem BAG-Urteil führte jedoch zu keiner parlamentarischen Initiative der schwarz-gelben Bundesregierung. Die neue schwarz-rote Bundesregierung hat das Thema erneut auf die Agenda gesetzt und im Koalitionsvertrag eine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit vereinbart. Im Rahmen des Tarifpakets wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet und laut Arbeitsplanung der Großen Koalition ist im zweiten Halbjahr 2014 mit einem Vorschlag zu rechnen.

Auch in den DGB-Gewerkschaften wurde das Thema immer wieder kritisch diskutiert. In der Folge hat ver.di bei seinem Bundeskongress im Jahr 2011 beschlossen, die gemeinsame Initiative mit den Arbeitgebern nicht weiterzuverfolgen. Und auch der DGB lehnt mittlerweile nach seinem Bundeskongress 2014 Regelungen ab, die das Streikrecht oder die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie beeinträchtigen. Die BDA fordert aber nach wie vor eine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit.

GRÜNES FAZIT

Die zunehmende Zersplitterung der Tariflandschaft beobachten auch wir mit großer Sorge. Die Erosion des Tarifsystems entstand aber insbesondere durch das Aufweichen von Flächentarifverträgen, Tarifflucht und OT-Mitgliedschaften, Ausgliederungen und das Ausweichen auf Werkverträge. In Zeiten, in denen die Gestaltungsspielräume der Gewerkschaften kleiner werden und die Durchsetzungsfähigkeit abnimmt, muss die Politik durch angemessene Rahmenbedingungen der Zersplitterung des Tarifsystems entgegen wirken. Wir brauchen ein umfassendes Maßnahmenbündel, damit der Lohndruck nach unten und das Absinken von Standards bei den Arbeitsbedingungen aufgehalten wird. Gute politische Rahmenbedingungen stärken die Gewerkschaften und ermöglichen eine solidarische Tarifpolitik, denn auch wir Grünen haben den Anspruch, dass alle Beschäftigten angemessen vertreten werden. Starke Gewerkschaften sollten ihre Durchsetzungsmacht auch für schwache Gruppen nutzen und einer sozialen und solidarischen Gewerkschaftspolitik gerecht werden.

Die Argumente der verschiedenen Gewerkschaften für und gegen eine gesetzliche Tarifeinheit sind nachvollziehbar. Wir unterstützen den Ansatz einer solidarischen Tarifpolitik der DGB-Gewerkschaften, die auf die Geschlossenheit der Belegschaften setzt und die zum Ziel hat, für die gesamte Belegschaft Verbesserungen zu erkämpfen. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen aber auch die Grenzen von Einheitsgewerkschaften und dem solidarischen Interessensausgleich zwischen den Berufsgruppen. Einige Berufsgruppen haben sich nicht ausreichend vertreten gefühlt, sich von ihrer ursprünglichen Gewerkschaft abgespalten und begonnen, eigenständig Tarifverhandlungen zu führen. Auch dies ist nachvollziehbar und gehört zu den Grundprinzipien einer Demokratie, in der alle Bürgerinnen und Bürger das Recht haben, sich zu organisieren.

Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz ist schon seit vielen Jahren Realität. Verständlicherweise haben die Berufsgewerkschaften kein Interesse an einer gesetzlich normierten Tarifeinheit. Ihre Befürchtungen sind berechtigt, denn eine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit würde die verfassungsrechtlich verankerte Koalitionsfreiheit und die Handlungsfähigkeit der Berufsgewerkschaften einschränken. Die Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften kämen nicht mehr zur Anwendung und die Änderungen im Streikrecht würden deren Durchsetzungskraft schwächen. Gewerkschaften ohne Mehrheit im Betrieb würden durch die Tarifeinheit zwar nicht ihre Tariffähigkeit verlieren. Sie wären aber dennoch in ihrer Existenz bedroht. Denn Beschäftigte werden sich nicht von Tarifparteien vertreten lassen, die weder die Arbeitsentgelte noch die Arbeitsbedingungen nennenswert beeinflussen können.

Trotz Tarifpluralität ist das Verhältnis zwischen den DGB-Gewerkschaften, dbb und den Berufsgewerkschaften bisher häufig durch Kooperationen geprägt. Diese Kooperationsbereitschaft ist ein hohes Gut, das bewahrt werden muss. So gibt es eine tarifpolitische Kooperation zwischen ver.di und dbb-tarifunion im öffentlichen Dienst. Transnet und GDBA haben mittlerweile fusioniert. Zwischen den Verbänden, die JournalistInnen vertreten, gibt es ebenfalls Kooperationen, ohne dass die Eigenständigkeit zum Beispiel der Deutschen Journalistenunion (DJU) in Frage gestellt wird. Durch eine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit sehen wir aber die Gefahr, dass Kooperationen belastet werden und die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften zunimmt. Die Konfrontation und der Kampf um Mehrheiten würden insbesondere auf betrieblicher Ebene ausgetragen, was wir als äußerst problematisch ansehen, da dies negative Auswirkungen auf den Betriebsfrieden haben könnte.

Die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen lehnt eine gesetzliche Tarifeinheit ab, denn es sind keine negativen Folgen seit dem BAG-Urteil zu beobachten, die einen solchen Schritt rechtfertigen würden. Vielmehr zeigt sich immer wieder, dass funktionierende gerichtliche Kontrollmechanismen bestehen, durch die unverhältnismäßige Streiks unterbunden werden. So hat zum Beispiel die Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main den geplanten Solidaritätsstreik der Fluglotsen als unverhältnismäßig eingestuft und letztlich auch gestoppt. Und nachdem die Gewerkschaft UFO erstmalig in ihrer Geschichte gestreikt hatte, konnte auch dieser Tarifstreit durch eine Schlichtung beigelegt werden. Insgesamt gab es in den vier Jahren nach dem BAG-Urteil weder die Gründung vielfältiger Berufsgewerkschaften noch eine Zunahme von Arbeitskämpfen.

Deswegen setzen wir auf Kooperation statt Konfrontation. Wir erachten dies als den richtigen Weg, um gemeinsam für mehr Solidarität, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Vor allem sprechen wir uns gegen Eingriffe in das verfassungsrechtlich garantierte Grundrecht der Koalitionsfreiheit und in das Streikrecht aus. Die Koalitionsfreiheit ist ein Freiheitsrecht, ein Grundrecht und zugleich ein wesentlicher Grundpfeiler des Minderheitenschutzes. Berufsgruppen, die sich von großen Einheitsgewerkschaften nicht vertreten fühlen, müssen auch weiterhin die Möglichkeit haben, sich selbst zu organisieren und für ihre Anliegen zu streiken. Zur Stärkung der DGB-Gewerkschaften setzen wir uns flankierend für gute politische Rahmenbedingungen ein. Wir fordern einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn, Equal Pay in der Leiharbeit und eine klare Abgrenzung zu Werkverträgen, die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, branchenspezifische Mindestlöhne und Vereinfachungen für mehr allgemeinverbindlich erklärte Tariflöhne. Diese Maßnahmen stärken tatsächlich das Tarifvertragssystem und wirken effektiv einer weiteren Zersplitterung der Tariflandschaft entgegen.