



Beate Müller-Gemmeke

Mitglied des Deutschen Bundestages
Bündnis 90/Die Grünen
Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte

Berlin
Platz der Republik 1 - 11011 Berlin
Tel: (030) 227 73041, Fax: (030) 227 76041
beate.mueller-gemmeke@bundestag.de

Wahlkreis
Gartenstraße 18 - 72764 Reutlingen
Tel: (07121) 9092411, Fax: (07121) 9943186
beate.mueller-gemmeke.wko1@bundestag.de

Berlin, 5. Januar 2015

Gemeinsame Erklärung

der zuständigen Abgeordneten in den grün mitregierten Länder und im Bundestag zum geplanten Gesetz zur Tarifeinheit:

Freiheit zu streiken statt Zwang zu betteln

Die gesetzliche Tarifeinheit ist ein Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit und ein Angriff auf das Streikrecht. Die Tarifpluralität gehört aber zu den Grundprinzipien unserer Demokratie, denn alle Beschäftigten haben das Recht, sich zu organisieren und müssen in letzter Konsequenz auch das Recht haben für ihre Anliegen zu streiken.

Gleichzeitig ist unbestritten: Die Tarifpolitik der Gewerkschaften lebt von Solidarität. Tarifpluralität erfordert deshalb Kooperationen zwischen den Gewerkschaften. Nur solidarisch können alle Beschäftigten angemessen vertreten und in ihren Anliegen unterstützt werden. Das Tarifeinheitsgesetz wird dafür aber nicht den notwendigen Betriebsfrieden schaffen - im Gegenteil, es wird die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften und den Kampf um Mitglieder verschärfen. Solidarität und Kooperationen lassen sich nicht verordnen und schon gar nicht gesetzlich erzwingen. Beides ist nur auf freiwilliger Basis zu haben und das ist nicht Aufgabe der Politik, sondern Aufgabe der Gewerkschaften.

Schon die Annahmen sind falsch

Jahrzehnte galt der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“. Im Juni 2010 hat dann das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit revidiert und an die längst existierende Tarifpluralität angepasst. Seither läuft die Debatte um eine gesetzliche Tarifeinheit. Mittlerweile liegt ein Entwurf für ein Gesetz zur Tarifeinheit mit der Begründung: „Die Kollision von Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften beeinträchtigt die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie.“

Doch Fakt ist: In den letzten Jahren seit dem BAG-Urteil sind keine neuen relevanten und streikfähigen Berufsgewerkschaften entstanden. Konkurrierende Gewerkschaften haben in der Vergangenheit häufig kooperiert, wenn es um neue Tarifverträge ging. Bei Streiks gibt es ausreichend gerichtliche Kontrollinstrumente und vor allem sind die Streiktage weiterhin überschaubar. Mehr noch - im europäischen Vergleich wird in Deutschland nur selten gestreikt. In der Konsequenz gibt es keinen Anlass die Tarifpluralität gesetzlich auszugestalten.

Eingriff in die Koalitionsfreiheit

Kollidieren zwei Tarifverträge, so soll zukünftig per Tarifeinheitsgesetz nur noch der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb gelten. Mit dieser vermeintlichen Lösung werden

allein die Mehrheitsgewerkschaften gestärkt. Die Minderheitengewerkschaften müssen sich unterordnen.

Doch Artikel 9 Abs. 3 im Grundgesetz ist eindeutig: Die Koalitionsfreiheit gilt hiernach für „jedermann und alle Berufe“. Und alle Maßnahmen, die dieses Recht einschränken sind rechtswidrig. Die Freiheitsrechte werden damit über jede Ordnungsfunktion gesetzt. Er lässt eine Unterordnung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit unter gesellschafts- oder wirtschaftspolitische Zweckmäßigkeitserwägungen nicht zu. Zudem schützt die Koalitionsfreiheit - wie alle Grundrechte – Minderheiten vor Mehrheiten.

Auch Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio, Direktor des Instituts für Öffentliches Recht der Universität Bonn und ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht bezweifelt die Verfassungskonformität des Tarifeinheitsgesetzes, denn er schreibt in seinem Rechtsgutachten: „Der Eingriff in den Kernbereich der Koalitionsfreiheit ist nur bei nachweisbaren schweren und konkreten Gefahren für überragend wichtige Gemeinschaftsgüter gerechtfertigt“ und „Diese Voraussetzungen sind in mehrfacher Hinsicht nicht erfüllt.“

Angriff auf das Streikrecht

Das Streikrecht ist mit der Koalitionsfreiheit verbunden, damit die Beschäftigten auf Augenhöhe ihre Interessen und Anliegen durchsetzen können. Zum Streikrecht äußert sich der Gesetzesentwurf aber nicht explizit – indirekt aber in den Erläuterungen, dennoch behauptet die Bundesarbeitsministerin, das Streikrecht werde nicht eingeschränkt. Die meisten Rechtsexperten erwarten deshalb eine Prozessflut und interpretieren die Ausführungen dennoch als Eingriff ins Streikrecht. Denn die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes fordert für Arbeitskämpfe „ein tariflich regelbares Ziel“. Käme der Tarifvertrag einer Minderheitengewerkschaft also gar nicht erst zur Anwendung, so hätte diese Gewerkschaft künftig auch kein Recht zu streiken und wäre zum Stillhalten gezwungen. Das Streikrecht ist aber ein hohes Gut, denn schon 1980 urteilte das Bundesarbeitsgericht: „Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als kollektives Betteln.“

Konkurrenz in den Betrieben

Die Mehrheitsgewerkschaft wird im Betrieb ermittelt. Die Bahn verfügt beispielsweise über 300 Betriebe, in allen muss zukünftig die Mehrheit ermittelt werden. Offen ist insbesondere vor diesem Hintergrund, wie zukünftig noch ein Flächentarifvertrag verhandelt werden kann.

Vor allem aber stellt die gesetzliche Tarifeinheit ganz eindeutig die Existenzberechtigung von Minderheitengewerkschaften in Frage und dies führt zwangsläufig zum Häuserkampf. Denn unweigerlich versuchen die kleineren Gewerkschaften, größer und mächtiger zu werden. Immerhin bekommt der Gewinner am Ende alles – vor allem den gültigen Tarifvertrag. Anders als es die Begründung des Gesetzes vorgibt, wird die gesetzliche Tarifeinheit die Solidarität in den Belegschaften nicht stärken – im Gegenteil: Sie wird die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften anfeuern und den Kampf um die Mitglieder verschärfen.

Handwerkliche Schwächen des Gesetzes

Die Gerichte werden auch bei der Feststellung der Mitgliederzahlen von Gewerkschaften ein gewichtiges Wort mitzureden haben. Denn Dreh- und Angelpunkt der Umsetzung der gesetzlichen Tarifeinheit ist die Mitgliederzählung im Betrieb, wenn zwei Gewerkschaften und zwei Tarifverträge im

gleichen Betrieb in „Kollision“ geraten. Der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler schrieb hierzu schon 2012: „Bislang existiert kein wirklich verlässliches Verfahren, wie in überschaubarer Zeit die Mitgliederzahl von zwei Gewerkschaften festgestellt werden soll. Auch gibt es keine einsichtigen Regeln für die Zeit bis zu einer denkbaren gerichtlichen Regelung.“ Daran hat sich auch mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf nichts geändert.

Im Streitfall ist es fraglich, wie der für die Zählung zuständige Notar die Mehrheit bestimmen und überprüfen kann, ohne eine Offenlegung der Gewerkschaftszugehörigkeit der Einzelmitglieder. Das aber würde dem informationellen Selbstbestimmungsrecht des Einzelnen widersprechen. Jenseits der datenschutzrechtlichen Fragen sind auch die Fragen Dauer, Aufwand und Kosten einer solchen Zählung noch völlig offen.