



Quo vadis – Wohin soll

Ein Lösungsansatz zum Umgang mit der Tarifkonkurrenz

Mit der Verkündung des Endes der Tarifeinheit löste das Bundesarbeitsgericht Ende Juni 2010 eine heftige Diskussion über die Folgen der geänderten Rechtsprechung aus, die noch länger anhalten wird. Dr. Magnus Bergmann hat einen Lösungsansatz entwickelt, den er im Folgenden vorstellt.

Seitdem das Bundesarbeitsgericht den so genannten Grundsatz der Tarifeinheit gekippt hat, herrscht in Deutschland eine große Verunsicherung. Stellt es (wirklich) einen tragbaren Zustand dar, dass immer mehr Sparten- und Splittergewerkschaften wie Pilze aus dem Boden wachsen? Wo bleibt dabei die Kräfteautonomie zwischen dem Arbeitgeberlager und dem Belegschaftslager bzw. der Gewerkschaft? Bei einer Vielzahl von im Betrieb bzw. Unternehmen vertretenen Gewerkschaften kann es immer eine Gewerk-

schaft geben, die ihre Forderungen mit einem Streik durchzusetzen versucht. Keine Ruhe mehr für das Unternehmen? „Nicht unbedingt“, lautet meine Antwort.

Das „Highlander-Prinzip“

Viele Jahrzehnte galt in Deutschland das „Highlander-Prinzip“ getreu dem Motto: „Es kann nur eine geben“. Hier-nach konnte es in einem Betrieb nur eine Gewerkschaft geben. In den letzten Jahren entwickelte sich jedoch das Phänomen, dass einige Mitarbeitergruppen ihre Interessen mittels Sparten-gewerkschaften durchzusetzen versuchten. Die Gewerkschaft der Lokführer (GdL) bei den Eisenbahnen und der Marburger Bund in den Krankenhäusern seien als allseits gut bekannte Beispiele genannt.

Das Bundesarbeitsgericht unterstützt diese Entwicklung und begründet



Dr. Magnus Bergmann
ist Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Münster
www.kanzlei-bba.de



das führen?

es nicht zuletzt auch mit den Grundsätzen aus dem Koalitionsrecht (vgl. Art. 9 Abs. 3 GG [Grundgesetz]). Die Folge dessen ist nun, dass es mit Billigung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts zahlreiche Spartengewerkschaften in einem Betrieb geben kann und darf. Jede einzelne Gewerkschaft kann die ihr zustehenden Rechte geltend machen. Insbesondere kann sie versuchen, ihre Forderungen mittels Streik durchzusetzen, wenn sie dabei nicht gegen die Friedenspflicht verstößt. Ein Verstoß gegen die Friedenspflicht kann regelmäßig nicht vorliegen, da mit der Spartengewerkschaft zuvor noch kein Spartentarifvertrag geschlossen wurde. Die Folge dessen ist: Innerhalb eines Betriebs kann es unterschiedliche Schichtsysteme oder Entgeltsysteme geben. Befürchtet wird eine Zersplitterung der Tariflandschaft und damit einhergehend eine Spaltung der Belegschaft sowie das Risiko ständiger Arbeitskämpfe.

Der gemeinsame Vorstoß von BDA und DGB

Kaum zu glauben, aber wahr: Mit einem gemeinsamen Vorstoß wollen die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) den alten Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich sichern. Wenn sich in einem Betrieb mehrere Tarifverträge überschneiden, dann soll nach ihren Vorstellungen

nur der Tarifvertrag mit der Gewerkschaft gelten, die die meisten Mitglieder in dem Betrieb hat. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrags würde dann in dem Betrieb auch für andere Gewerkschaften die Friedenspflicht gelten. Zu einem Arbeitskampf könnten Spartengewerkschaften, die eigene Tarifverträge für spezielle Berufsgruppen in dem Betrieb anstreben, erst nach dem Ende der Laufzeit aufrufen. Diesen Ansatz könnte man umschreiben mit „exklusivem Majoritätsprinzip“.

Das „exklusive Majoritätsprinzip“ würde zwar den alten Zustand in Form der Revitalisierung des Grundsatzes der Tarifeinheit bewirken. Dann würde das „Highlander-Prinzip“ gesetzlich verfestigt. Aber würde es den Spartengewerkschaften nicht „Steine statt Brot“ geben? Sie könnten sich wenig dafür kaufen, wenn ihnen zwar eine Existenzberechtigung zukäme, sie aber wie ein Tiger ohne Zähne dastünden – sprich: ihnen das schärfste Schwert der gewerkschaftlichen Vorgehensweise verwehrt bliebe, das Streikrecht. Bedenken dürften dabei nicht zuletzt auch im Hinblick auf die verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionsbetätigungsfreiheit als Unterfallgruppe in Art. 9 Abs. 3 GG bestehen. Denn gehört nicht das Streikrecht auch zum verfassungsrechtlich verbürgten Recht der Koalitionsausübung?

Es stellt sich daher die Frage, wie die beteiligten Interessen in Einklang gebracht werden können, also das Betäti-

gungsinteresse der Spartengewerkschaften einerseits und das Interesse des Arbeitgeberlagers auf Einheitlichkeit und Planbarkeit andererseits.

Die gemeinsame Verhandlungs- und Entscheidungskommission

Die Lösung könnte darin gesehen werden, sich einer Regelungssystematik zu bedienen, die wir im Betriebsverfassungsrecht schon kennen, nämlich die der Aufgabenzuweisung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat. Kurzum: Es könnte per Änderung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) geregelt werden, dass mehrere in einem Betrieb vertretene Gewerkschaften verpflichtet sind, innerhalb des Betriebs „an einem gemeinsamen Tisch“ – der gemeinsamen Verhandlungs- und Entscheidungskommission – Abstimmungsprozesse herbeizuführen.

Der Charme dieses Ansatzes bestünde für die Spartengewerkschaften darin, dass sie einen Sitz in der gemeinsamen Verhandlungs- und Entscheidungskommission hätten. Sie könnten sich demokratisch einbringen. Bei Abstimmungsprozessen würden sie so viele Stimmen in die Diskussion mit einbringen, wie sie Mitglieder im Betrieb haben. Damit würde ihnen nicht von vornherein die Streikmöglichkeit genommen. Die weitere Ausgestaltung bliebe einer anschließenden Diskussion vorbehalten.

Das wäre aus meiner Sicht ein guter Kompromiss, die widerstreitenden Interessen unter Berücksichtigung von Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts, der Verfassung und der Demokratie „unter einen Hut“ zu bringen. ■

Mehr zum Thema

- > Grundsatz der Tarifeinheit; Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2010 – 4 AZR 549/08; dbr 3/2011, Seite 36.
- > Droht das Chaos? Das Ende der Tarifeinheit und seine Folgen; dbr 9/2010, Seite 16.
- > Recht hat allein der Stärkere. Zu den Reaktionen von BDA und DGB auf das Ende der Tarifeinheit; dbr 9/2010, Seite 19.
- > Sicherung der Tarifautonomie durch gesetzliche Verpflichtung zur Tarifeinheit? Fachtagung des Erfurter Forum für Arbeits- und Sozialrecht; dbr 12/2010, Seite 26.