

Das Tarifeinheitsgesetz

Stefan Kerber-Clasen, Jasmin Schreyer

Das seit 2010 geplante und schließlich im Juli 2015 verabschiedete Tarifeinheitsgesetz wurde vom Herbst 2014 bis zum Sommer 2015 in Deutschland politisch und öffentlich breit diskutiert. Diese große Aufmerksamkeit erreichte dieses im Kern tarifpolitische und tarifrechtliche Thema vor allem dadurch, dass die Diskussionen um das Gesetz zeitlich parallel zum Streik der GDL bei der Deutschen Bahn AG stattfanden. Immer wieder wurde öffentlich ein Zusammenhang zwischen beidem hergestellt: Für die BefürworterInnen des Tarifeinheitsgesetzes stand der Streik der GDL geradezu sinnbildlich für die Notwendigkeit, neue Regelungen und Beschränkungen der Tarifautonomie gerade kleiner Gewerkschaften politisch zu beschließen; für die GegnerInnen des Gesetzesvorhabens hingegen war der Streik Ausdruck der funktionierenden Tarifautonomie, auch mit neuen AkteurInnen neben den DGB-Gewerkschaften. Darüber hinaus teilen die GegnerInnen die Auffassung, dass der Streik der GDL dazu instrumentalisiert wurde, eine bereits länger geplante Einschränkung von Tarifautonomie und Streikrecht zu legitimieren und durchzusetzen.

Änderung der Rechtsprechung

Am Anfang der Debatte um die Tarifeinheit und ihre neue rechtliche Regelung im Tarifeinheitsgesetz steht die über 60-jährige Tradition: „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ (BT-Drucksache 18/91: 8629). Diese findet ihre Grundlage im Tarifvertragsgesetz (TVG), das seit April 1949 in Kraft ist, und besagt, dass prinzipiell mehrere Tarifverträge nebenei-



Stefan Kerber-Clasen, M.A.

Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg



Jasmin Schreyer

Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander Universität
Erlangen-Nürnberg

inander anwendbar sind (Tarifpluralität). In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wurde das Tarifvertragsgesetz nach dem Prinzip der Tarifeinheit „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ angewendet, also zugunsten des je gültigen spezielleren Tarifvertrags¹. Argumentiert wurde bei dieser Rechtsprechung mit Rechtssicherheit und Rechtsklarheit bei der Anwendung des Grundsatzes. Allerdings entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2010 den Grundsatz der Tarifeinheit aufzugeben, da dieser gegen Art. 9, Abs. 3 GG verstoße, indem er in die Grundrechtsposition der Gewerkschaften eingreife.

Stärkung kleinerer Gewerkschaften

Dieser Entschluss führte zu einer Stärkung kleinerer Gewerkschaften und löste dadurch bei der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) die Sorge aus, dass die etablierte Praxis der Tarifautonomie in ihrer Funktionsfähigkeit beeinträchtigt werde, weswegen in einer gemeinsamen Initiative ein Enturf zur gesetzlichen Regelung des Grundsatzes der Tarifeinheit ausgearbeitet wurde (vgl. BDA/DGB 2010). Der Entwurf thematisierte einerseits die Befürchtungen, welche mit der Aufgabe des traditionellen Grundsatzes für die Tarifakteure einhergehen, wie etwa die „Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfältigung kollektiver Konflikte“ (ebd.: 1), andererseits wurden konkrete Maßnahmen zur Regulierung der Tarifautonomie vorgeschlagen, u.a. nach dem Mehrheitsprinzip zu entscheiden, welcher Tarifvertrag angewendet werden soll, sowie die Friedenspflicht während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrags einzuführen.

Ziel des Gesetzes: ein Betrieb, ein Tarifvertrag

Nachdem die Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP eine neue rechtliche Regulierung der Tarifeinheit zwar diskutiert, aber nicht realisiert hatte, vereinbarten CDU/CSU gemeinsam mit der SPD im Koalitionsvertrag zur 18. Legislaturperiode, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln (vgl. Bundesregierung 2013:70²). Dabei nahm die Große Koalition, bzw. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Aufruf der Gewerkschaften und der Arbeitgeber als „dringliche Aufforderung“ (Nahles. Plenarprotokoll 18/91: 8630) zum Anlass eines Gesetzesentwurfs, mit dem Ziel, den Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ zu erneuern:

„Die Tarifautonomie darf in ihrer zentralen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Funktion nicht bedroht oder beeinträchtigt werden. Es ist Aufgabe des Staates, einen Rahmen zu schaffen, der das Funktionieren der Tarifautonomie sichert. Daher brauchen wir auch eine Regelung zur Tarifeinheit“ (Nahles. Plenarprotokoll 18/91: 8630 B).

Das im Juli 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Tarifeinheit spricht daher von der „Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags“ (TVG § 4 (1)) um einer Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, im Falle von Tarifkollisionen, entgegenzuwirken. Denn „nach der Aufgabe des Grundsatzes Tarifeinheit durch das Bundesarbeitsgericht [...] können [nun] für dieselbe Beschäftigtengruppe unterschiedliche Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gleichzeitig zur Anwendung gelangen (Tarifkollision)“ (BT-Drucksache 18/4062: 1). Dabei soll das Tarifeinheitsgesetz,

konzipiert als gesetzliche Normierung hinsichtlich der Auflösung einer Tarifikollision, nur subsidiär greifen, falls sich die konkurrierenden Gewerkschaften nicht auf ein gemeinsames Vorgehen einigen können.

„Denn wir setzen bei den verfassungsgemäßen Rechten und Pflichten an. Es ist und bleibt grundsätzlich in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien, durch eigene autonome Entscheidungen Tarifikollisionen zu vermeiden. Nur nachrangig, als Ultima Ratio, wirkt das Gesetz“ (Nahles. Plenarprotokoll 18/91: 8630 C).

Die Intention der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit, so Nahles, rücke daher vor allem die Kooperation unter den Gewerkschaften in den Fokus (vgl. BT-Drucksache 18/4062). Bevor es zu einer Tarifikollision kommt, sollten die betreffenden Gewerkschaften beispielsweise Zuständigkeitsabstimmungen abhalten, oder sich ergänzende Tarifverträge aushandeln. Es könne aber auch über Tarifgemeinschaften nachgedacht werden, oder die Bildung von Dachverbänden evaluiert und forciert werden (vgl. Nahles. Plenarprotokoll 18/91: 8630 Cf.). Falls trotzdem kein einvernehmliches Handeln der konkurrierenden Gewerkschaften herbeigeführt werden kann, soll, um eine widerspruchsfreie Ordnung der Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten, nun anhand des betrieblichen Mehrheitsprinzips, also zugunsten der Mehrheitsgewerkschaft in einem Betrieb, entschieden werden, welcher Tarifvertrag angewendet wird.

„Welcher Tarifvertrag gilt, entscheiden also die Beschäftigten selbst. Die gemeinsame Leistung aller soll wichtiger sein als eine bestimmte Machtposition im Betriebsablauf, die sich bisher für die Durchsetzung von Einzelinteressen nutzen lässt“ (Nahles. Plenarprotokoll 18/91: 8630 D).

Das Mehrheitsprinzip soll dafür sorgen, die „Entsolidarisierung der Belegschaft“ (BT-Drucksache: 18/4062: 9) aufzuhalten. Darüber hinaus versicherte die Ministerin, dass weder das Streikrecht noch die Koalitionsfreiheit angetastet werden:

„Streikrecht und Koalitionsfreiheit tasten wir nicht an. Das sind Grundrechte, für die lange gekämpft wurde. [...]. Aber das Koalitionsrecht ist nicht allein ein Freiheitsrecht. Es so eng zu führen, entspricht nicht unserer Verfassungsordnung: Den Koalitionen kommt die im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe zu, innerhalb ihres Bereichs das Arbeitsleben sinnvoll zu ordnen und zu befrieden, so hat es das Bundesverfassungsgericht festgehalten“ (Nahles. Plenarprotokoll 18/91: 8630 A).

Außerdem würden die Belange von Minderheitsgewerkschaften durch flankierende Verfahrensregelungen, wie etwa das Anhörungsrecht oder das Nachzeichnungsrecht, ausreichend berücksichtigt werden (vgl. Drucksache 18/4062: 9).

Der DGB zeigte sich, nachdem der Referentenentwurf des Gesetzes zur Tarifeinheit in Umlauf gekommen war, sehr verhalten. Dies lag darin begründet, dass einige DGB-Gewerkschaften, vor allem die IG Metall und die IG BCE, den Gesetzesentwurf entschieden begrüßten, andere wie ver.di, GEW und NGG sich aber skeptisch bis ablehnend gegenüber der Neuregelung positionierten. Die gemeinsame Stellungnahme durch den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes Reiner Hoffmann befürwortet den „Kerngedanken des Gesetzes, wonach über das Mehrheitsprinzip der Grundsatz »Ein Betrieb – ein Tarifvertrag« gestärkt wird“ (DGB 2014³). Jedoch „sehen alle Gewerkschaften in vielen Details des Entwurfs einen erheblichen Nachbesserungsbedarf“ (ebd.). Die Bewertung des Gesetzes durch den DGB befürwortet vor allem das Ziel, eine höchstmögliche Geschlossenheit, im Fall von mehreren konkurrierenden Gewerkschaften, anzustreben (vgl. DGB 2014⁴). Sie stellte aber zugleich fest, dass „im Einzelfall“ die geplante Regelung „durch eine entsprechende Gerichtsentscheidung zu einer Einschränkung des Streikrechts führen [könne]“ (ebd.).

Arbeitgeber: Sozialpartnerschaft erhalten

Von Seiten der Arbeitgeber wurde die Verabschiedung des Gesetzes einhellig begrüßt. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln betonte, dass dies „ein längst überfälliger Beitrag zur Befriedung von Tarifkonflikten“⁵ sei – denn das Handeln der Sparten- gewerkschaften entwertete die tarifliche Friedenspflicht und verlagere Verteilungskon- flikte in die Betriebe, wodurch insgesamt die Konsenskultur der Sozialpartnerschaft in Mitleidenschaft gezogen wird (vgl. Lesch/Hellmich 2015: 6). BDA-Präsident Kramer lobte die zu erwartende Rechtsklarheit und die Beschränkung der Konkurrenz zwi- schen Gewerkschaften, denn aus dieser Konkurrenz resultierten bisher, wie im Fall des Streiks der GDL, unmittelbare negative Konsequenzen für die Unternehmen der deutschen Wirtschaft:

„Das Tarifeinheitsgesetz kann ein nachhaltiger Beitrag sein, um die Sozialpartnerschaft zu stärken, der weiteren Zerfaserung der Tarifautonomie entgegenzuwirken und so die Akzeptanz unseres Tarifvertragssystems in Deutschland zu fördern. Tarifeinheit gewährleistet, dass Ar- beitgeber und Arbeitnehmer wissen, woran sie sind und was für sie gilt“ (BDA 2015⁶).

„Das Gesetz unterstreicht, dass bei der Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen das Prinzip der Tarifeinheit und die im Gesetz verankerte Befriedungsfunktion von Tarifverträgen Berück- sichtigung finden müssen. Damit wird ausdrücklich klargestellt, dass der Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft für die betroffene Belegschaft abschließend die Arbeitsbedingungen re- gelt und der Mehrheitstarifvertrag als Übereinkunft nicht entwertet werden darf. So kann auf der Grundlage des Mehrheitstarifvertrages während seiner Laufzeit ohne Konflikte gearbeitet werden. Streiks gegen die Tarifeinheit führen demgegenüber zur Zerfaserung der Tarifautono- mie“ (BDA 2015: 1).

„Die Streiks der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL), u. a. ein Streik von mehr als 60 Stunden, sind ein weiterer Ausdruck dafür, was passieren kann, wenn der Streit um die Vertre- tung einzelner Arbeitnehmergruppen im Unternehmen in die Betriebe hineingetragen wird. Der Flächentarifvertrag wird dann seiner Befriedungsfunktion nicht mehr gerecht“ (BDA 2014: 2).

Die im Tarifeinheitsgesetz enthaltene Mehrheitsregel könne daher das Risiko vermin- dern, dass es zu weiteren Gewerkschaftsneugründungen komme, bzw., dass die neuen Gewerkschaften ihre Eigenständigkeit in der Tarifpolitik mittels Streiks durchsetzen (vgl. Lesch/Hellmich 2015: 26). Zudem werde auf diese Weise der Kooperationsanreiz zwischen den Gewerkschaften erhöht, indem der ‚gemeinsame‘ Fokus auf die unorga- nisierten Arbeitnehmer gerichtet werden kann. Denn, so BDA-Präsident Kramer, „der Grundsatz der Tarifeinheit stellt nur sicher, dass der Streit zwischen Gewerkschaften um Arbeitnehmer nicht in die Betriebe hineingetragen wird“ (Focus 2014⁷).

Betriebsbegriff

Da der Betriebsbegriff entscheidend ist für die der Bestimmung der Mehrheitsgewerk- schaft, sehen die politischen Befürworter der Tarifeinheit vor allem die Chancen des im Gesetz nur vage definierten Begriffs des Betriebs:

„Das Mehrheitsprinzip, wie es jetzt im Gesetz steht, bezieht sich auf den Betrieb. Es nimmt Be- zug auf die Frage, was nach Betriebsverfassungsgesetz ein Betrieb ist. In Deutschland gibt es keine klare Definition, was ein Betrieb ist. Deswegen hat man darauf Bezug genommen, weil es auch um die Solidargemeinschaft in diesem Betrieb geht und weil dafür Tarifverträge gelten“ (Schiewerling. Plenarprotokoll 18/91: 8633 C).

Die Vermeidung und Befriedung von Tarifkonflikten, die Fortführung der etablierten Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeberverbänden und DGB-Gewerkschaften sowie die neuen rechtlichen Bedingungen sehen die Befürworter des Tarifeinheitsgesetzes als entscheidende Argumente für dieses Gesetz. Die vielfach geäußerte Sorge kleiner Gewerkschaften, dass diese aufgrund der neuen gesetzlichen Bestimmung der Tarifeinheit nicht mehr in der Lage sein werden, eigenständige Tarifverträge abzuschließen, kommentierten BefürworterInnen aus der Politik wie folgt:

„Die Frage, ob jetzt eine kleine Gewerkschaft streiken darf, wird auch von diesem Gesetz, wenn es denn verabschiedet wird, nicht entschieden. Die Gewerkschaft kann natürlich streiken, wenn sie sich für zuständig hält und glaubt, die Mehrheit zu haben. Dann muss natürlich festgestellt werden, ob sie wirklich die Mehrheit der Mitglieder hat. Wir haben jetzt auch bei der Bahn gesehen, wie die Diskussion ist“ (Rützel. Plenarprotokoll 18/91: 8637: A).

„Der große Bahnkonzern besteht aus über 300 einzelnen Betrieben. Nur in etwa 60 Betrieben überhaupt gibt es eine solche Kollision, in den anderen überhaupt nicht. Wenn man ungefähr abschätzt, wenn man abzählt, dann kommt man darauf, dass in etwa 40 dieser 60 Betriebe die große Gewerkschaft EVG eine Mehrheit haben würde, aber in 20 Betrieben die kleinere Gewerkschaft GDL“ (Weiß. Plenarprotokoll 18/91: 8645: B).

Kritik am Gesetz: Eingriff in das Streikrecht

Die rechtlichen Mittel, die genutzt werden, um diese Ziele zu verfolgen, also das Tarifeinheitsgesetz, werden von verschiedenen Positionen aus kritisiert: Das Tarifeinheitsgesetz sei ein rechtlich unzulässiger Eingriff in das Streikrecht. Diese Kritik teilen Sparten- und Berufsgewerkschaften wie der Marburger Bund, die Vereinigung Cockpit, die GDL, u.a. , die nicht im DGB organisiert sind, DGB-Gewerkschaften des Dienstleistungsbereichs: ver.di, GEW und NGG, Die Linke und die Grünen, sowie ArbeitsrechtlerInnen – sowohl solche die arbeitgebernahe politische Positionen vertreten, als auch solche die arbeitnehmernahe Position vertreten.

Die drei wichtigsten Kritikpunkte benennen AnwältInnen der Kanzlei Baum Reiter & Kollegen um den ehemalige Bundesinnenminister Gerhart Baum (FDP), die für die Pilotenvereinigung Cockpit den Gesetzesentwurf geprüft haben.

„Das vorgesehene Tarifeinheitsgesetz greift verfassungswidrig in die Tarifautonomie ein, indem es das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen und damit auch das Streikrecht von Minderheitsgewerkschaften im Betrieb beschränkt. Ein Arbeitskampf wäre nämlich nach dem Gesetz unzulässig, wenn er auf den Tarifabschluss einer Minderheitsgewerkschaft gerichtet ist (§ 4a Abs. 2 S. 2 TVG-E).“

„Die stärkste Verletzung der Tarifautonomie gemäß Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes besteht darin, dass wegen einer gegebenenfalls knappen Mehrheitsentscheidung ein ausgehandelter und erkämpfter Tarifvertrag in einzelnen Betrieben im Nachhinein für nicht anwendbar erklärt wird. Der Minderheitstarifvertrag wird nicht nur im persönlichen Überschneidungsbereich, sondern komplett im Betrieb verdrängt (§ 4a Abs. 2 S. 3 TVG-E).“

„Das Mehrheitsprinzip soll an den Betrieb anknüpfen. Der Begriff des Betriebs ist aber unscharf und kann sich häufig ändern. Die Betriebszugehörigkeit einzelner Arbeitnehmer kann nicht immer klar festgestellt werden (§ 4a Abs. 2 S. 2-4 TVG-E).“ (Handelsblatt v. 11.12.2014)⁸.

Unverhältnismäßigkeit

Als verfassungswidrig stuft den Gesetzentwurf auch der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler in seinem Rechtsgutachten zum Gesetzentwurf für die Fraktion der Linkspartei im Bundestag ein⁹. Er kritisierte zudem das Gesetz als nicht verhältnismäßig: „Selbst wenn man die mit dem Gesetzentwurf verfolgten Ziele als legitim unterstellt, würde die Realisierung des Gesetzesvorhabens am Verhältnismäßigkeitsprinzip scheitern“. Es fehle an der Geeignetheit, „da die Förderung der Rechtssicherheit nicht ersichtlich ist und die gewünschte Regelung außerdem selektiven Charakter hat, d. h. im Aufbau befindliche oder nach bestimmten Kriterien organisierte Organisationen in besonderem Maße benachteiligt“ werden; es seien „mildere Mittel als die Herstellung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip vorhanden“; und die „erstrebten Regelungszwecke“ stünden „in keinem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Eingriffs in das Grundrecht aus Art. 9 Abs.3 GG.“

Mit dieser Position steht Däubler den gewerkschaftlichen Positionen von ver.di, GEW und NGG nahe, die neben verfassungsrechtlichen auch tarifpolitische Argumente gegen das Gesetz vorbringen:

„Das Gesetz soll vorschreiben, dass nur der Tarifvertrag der Mehrheits-Gewerkschaft in einem Betrieb gelten soll. Die Mitglieder einer Minderheits-Gewerkschaft wären tariflos, und ein Streik für eigenständige tarifliche Bedingungen unterläge der gerichtlichen Prüfung, ob der Streik verhältnismäßig wäre. Und das wäre nichts anderes als eine Einschränkung des Streikrechts. Für NGG, GEW und ver.di nicht zu akzeptieren. Überdies könnte das Gesetz mit Inkrafttreten alsbald schon zu einer noch tieferen Aushöhlung des Flächentarifvertrags führen, als es sie ohnehin schon gibt, da der Gesetzentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium dem Flächentarifvertrag keinen Vorrang einräumt.“ (NGG, GEW, ver.di 2015¹⁰)

Schwächung des Flächentarifvertrags

Die vorgeschlagenen Regularien zur Herstellung würden daher das „für den Standort Deutschland so wichtige Instrument des Flächentarifvertrags“ schwächen, einen „schädlichen und fehlgeleiteten Wettbewerb zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten in Betrieben“ anstoßen und stellen sich auch in ihrer Ausgestaltung als ungenau dar. Der Gesetzentwurf „schaffe keine Rechtsklarheit, sondern verursache Rechtsunsicherheit.“ (ver.di 2014¹¹)

Vor auf mittlerer Sicht negativen Konsequenzen für das Streikrecht und dessen Wahrnehmung durch Beschäftigte und Gewerkschaften warnt der Arbeitsrechtler und ehemalige Vorsitzende der IG Medien Detlef Hensche¹²: Die Initiative der Arbeitgeberverbände habe von Anfang an vorrangig auf das Streikrecht gezielt. Dieses sei nun akut gefährdet. Denn obwohl sich die Bundesregierung im Gesetzesentwurf eines ausdrücklichen Streik-Verbotes enthalte, setzte sie „unverhohlen auf gerichtliche Untersagungen“. In Übereinstimmung mit wiederholten Äußerungen der Arbeitsministerin heiße es in der Gesetzesbegründung: „Da der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft ohnehin nicht in Kraft trete, dienten Streiks für diesen Tarifvertrag nicht der Tarifautonomie und seien unverhältnismäßig, also zu untersagen.“ Es bliebe zu hoffen, „dass die Gerichte souverän genug sind, der regierungsamtlichen Aufforderung zum Verfassungsbruch zu widerstehen.“

Doch noch „gravierender als das Risiko rechtlicher Eingriffe“ werde sich aus Henschens Sicht „die faktische Strangulierung der Streikfreiheit auswirken“:

„Selbst wer aufgrund des Gesetzeswortlauts kein rechtliches Streikverbot befürchtet, muss davon ausgehen, dass den tarifentmündigten Gewerkschaften der Streik infolge der tatsächlichen Entwicklung aus den Händen fällt. (...) Welches Gewerkschaftsmitglied nimmt Risiko und Mühsal betrieblichen Ungehorsams und die Opfer eventuell länger dauernder Arbeitsniederlegungen auf sich, wenn absehbar ist, dass der erkämpfte Tarifvertrag ohnehin nicht gelten wird? (...). So wird der aufmüpfigen Berufsgewerkschaft auch ohne rechtlichen Eingriff angesichts voraussehbarer Erfolglosigkeit der Schneid genommen. Auch dies ist verfassungsrechtlich nicht akzeptabel.“

Konträre politische Positionen der Kritiker

Die geteilte Kritik an der rechtlichen Unzulässigkeit des Gesetzesentwurfes, ist nicht gleichbedeutend damit, dass die verfolgten politischen Ziele gleichermaßen kritisiert würden. Im Gegenteil: Hier zeigen sich deutliche inhaltliche Unterschiede, je nach Nähe zu Positionen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern.

Für die Fraktion der Linkspartei im Bundestag zeigt der Gesetzesentwurf, „in welche Richtung die Bundesregierung die aktuelle Diskussion um Streikrecht und Tarifeinheit eigentlich führen will. [...]. Unter dem Vorwand, Tarifautonomie „regeln“ zu wollen, wird sie stattdessen staatlich eingeschränkt. Denn von der gesetzlichen Tarifeinheit hin zu einem Streikverbot in der sogenannten „öffentlichen Daseinsvorsorge“, wie es bisher nur Beamte kennen, ist es nur ein kleiner Schritt.¹³“ Somit sei „die gesetzliche Vorgabe der Tarifeinheit [...] der elegante Versuch Gewerkschaften auszuschalten, ohne sie explizit zu verbieten.“ (Klaus Ernst, Die Linke)

Die Tarifautonomie lebe davon, dass sie nicht der politischen Kontrolle unterliege (Klaus Ernst, Die Linke); erst „die über Gewerkschaften erlangte vereinte Vertragsmacht der Beschäftigten ermöglicht es, auf Augenhöhe mit Arbeitgebern und deren Verbänden zu verhandeln. Deshalb ist Tarifeinheit eine Frage, die gewerkschaftspolitisch und auf die Situation angepasst zu lösen ist und nicht durch Beschränkung der Streikfreiheit.“ (ver.di). Wenn jedoch gesetzlich in die Tarifautonomie eingegriffen werde, sollten, so fordert ver.di, Eingriffe auf Entwicklungen zielen, von denen bisher vor allem die Arbeitgeber profitierten. Ver.di befürwortet in dieser Hinsicht beispielsweise „Regelungen zur Eindämmung der Tariffucht und des Lohndumpings, z.B. die sogenannte OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, die Betriebszersplitterung durch Outsourcing“ zu treffen. Denn diese Prozesse der „Flexibilisierung, Zersplitterung und Prekarisierung“ hätten „maßgeblich eine Konkurrenz zwischen Gewerkschaften erst angetrieben“, auf die nun mit einer Einschränkung gewerkschaftlicher Rechte reagiert werde.¹⁴

ArbeitsrechtlerInnen, die arbeitgebernahe politische Positionen vertreten, wie Wolfgang Lipinski von der Kanzlei Beiten Burkhardt, ziehen aus der Kritik am Gesetzesentwurf andere Schlussfolgerungen. Lipinski fordert Nachbesserungen des Gesetzes, die auf andere Weise Streiks einschränken: Zwangsschlichtungen, die vor einem Streik in bestimmten Schlüsselbranchen wie etwa Verkehr oder der Gesundheitsvorsorge zu gütlichen Einigungen führen sollen; neue, längere Fristen zur Ankündigung von Streiks; Mindeststandards für die Aufrechterhaltung eines Notbetriebs in Branchen, in denen dies bisher nicht der Fall ist vorgeben sowie eine Synchronisation der Laufzeiten unterschiedlicher Tarifverträge, die für Unternehmen Streikruhe bedeuten könnte (Handelsblatt v. 11.12.2014)¹⁵.

Entsprechend der geteilten rechtlichen Bedenken und unterschiedlichen politischen Einschätzungen nehmen auch die praktischen Schritte der GegnerInnen gegen

das Gesetz unterschiedliche Formen an: fünf Sparten- und Berufsgewerkschaften – Marburger Bund, die Vereinigung Cockpit, die GDL, der Deutsche Journalisten-Verband und die Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft (DFeuG) – haben Verfassungsbeschwerde gegen das Gesetz eingereicht. Mit Anträgen auf einstweilige Anordnung sollte zudem verhindert werden, dass das im Juli 2015 in Kraft getretene Gesetz bis zu einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts angewendet wird – den Anträgen wurde nicht stattgegeben. Mit einer Unterschriftenaktion versuchten ver.di, GEW und NGG ihrer Forderung an die Bundesregierung, von einer gesetzlichen Regelung der Dritten abzusehen, Nachdruck zu verleihen.

Offen ist, ob und inwiefern die neue gesetzliche Regelung angewendet wird, solange die Verfassungsbeschwerden noch nicht entschieden sind. Das ist voraussichtlich nicht vor Ende 2016 der Fall¹⁶. Zumindest bis dahin, aber vermutlich weit darüber hinaus, bleibt die Frage nach Tarifeinheit eine kontroverse Frage.

Anmerkungen

- 1 Vgl. hierzu: <http://tarifeinheit.info/category/rechtsprechung/>.
- 2 Bundesregierung (2013): Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Deutschlands Zukunft gestalten. 18. Legislaturperiode. Berlin.
- 3 <http://www.dgb.de/presse/++co++22d51aa4-6f1c-11e4-8f6a-52540023ef1a>.
- 4 http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-11-18_Tarifeinheit_Stellungnahme_DGB.pdf.
- 5 <http://www.iwkoeln.de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/tarifeinheitsgesetzstreikrecht-versus-gemeinwohl-227083>.
- 6 http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi03015.
- 7 http://www.focus.de/finanzen/news/wirtschaftsticker/arbeitgeberpraesident-kramer-tarifeinheit-ist-unverzichtbar_id_4338118.html.
- 8 www.handelsblatt.com/finanzen/steuern-recht/recht/arbeitsrecht-wie-anwaelte-die-tarifeinheit-kippen-werden/11093570.html.
- 9 <http://www.mdb-klaus-ernst.de/wp-content/uploads/2015/01/Gutachten-zur-Tarifeinheit-W-D%C3%A4ubler-DIE-LINKE.pdf>
- 10 www.verdi.de/themen/geld-tarif/tarifeinheit.
- 11 www.verdi.de/themen/geld-tarif/tarifeinheit/++co++c86a4d8e-7180-11e4-9090-52540059119e.
- 12 www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen17_Gesell_HaendeWeg.pdf.
- 13 www.linksfraktion.de/interview-der-woche/nur-kleiner-schritt-tarifeinheit-streikverbot/.
- 14 www.verdi.de/themen/geld-tarif/tarifeinheit/++co++c86a4d8e-7180-11e4-9090-52540059119e.
- 15 www.handelsblatt.com/finanzen/steuern-recht/recht/arbeitsrecht-wie-anwaelte-die-tarifeinheit-kippen-werden/11093570.html.
- 16 www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/bvg15073.html.