



Vereinte  
Dienstleistungs-  
Gewerkschaft

Ressort 1

## Initiative der DGB-Gewerkschaften mit der BDA zur gesetzlichen Verankerung der Tarifeinheit auf der Basis des Mehrheitsprinzips

### Warum „Tarifeinheit“?

Beschäftigte, die ihre Interessen nicht individuell gegen Arbeitgeber durchsetzen können, bekommen in einer Koalition – also zusammengeschlossen in ihrer Gewerkschaft – die nötige Stärke, um dem Arbeitgeber auf Augenhöhe gegenüber treten zu können. Die Koalitionsfreiheit ist also ein soziales Schutzrecht. Arbeitnehmer müssen ihre individuelle Konkurrenz aufheben, um in der Gewerkschaft ihre Interessen auf Augenhöhe gegen die Arbeitgeber durchsetzen zu können. Die Tarifeinheit ist in diesem Kontext ein sozialer Wert, der Solidarität im Betrieb stärken und einer Entsolidarisierung von Belegschaften entgegen wirken kann. Gewerkschaftliche Gegenmacht steht und fällt, so formuliert es Detlef Hensche, mit der Breite und Verallgemeinerungsfähigkeit des Aufbegehrens und mit dem Einsatz der Starken nicht nur für sich selbst, sondern ebenso für die Schwachen. Die Tarifeinheit sichert die Solidarität zwischen den unterschiedlichen Beschäftigten eines Unternehmens und verhindert, dass einzelne Beschäftigtengruppen gegeneinander ausgespielt werden.

Das haben auch die Arbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht (BAG) so gesehen und in ihrer Rechtsprechung deshalb den Grundsatz der Tarifeinheit entwickelt, obwohl er sich im Tarifvertragsgesetz nirgendwo findet. Und weil das Tarifvertragsgesetz lediglich auf die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen im „Betrieb“ abhebt, also Flächen- und Verbandstarifverträge nicht kennt, untermauerte das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Tarifeinheit mit dem Spezialitätsprinzip. Dahinter steckt die Idee, dass der Tarifvertrag gelten soll, der besser (weil spezieller) auf die Belange der Beschäftigten eines Betriebes eingeht. Gleichzeitig versuchten Arbeitgeber und Unternehmensverbände über Jahrzehnte, einen brancheninternen Wettbewerb über Arbeitskosten und Löhne auszuschließen und schlossen deshalb zunehmend mit Gewerkschaften Flächen- und Verbandstarifverträge ab. Dies war auch aus Sicht der Gewerkschaften sinnvoll, weil Betriebe einer Branche nicht bei den Löhnen, sondern beispielsweise über Innovationen miteinander konkurrieren sollten. Erst als die Arbeitgeber im Interesse von Lohnsenkungen und Kostenminimierung wieder in den brancheninternen Wettbewerb um niedrigere Löhne einstiegen, missbrauchten sie das Spezialitätsprinzip als Mittel der Entsolidarisierung.

Dies forcierten sie einerseits, indem ihre Verbände den Unternehmen Mitgliedschaften ohne Tarifbindung anboten und damit Flächen- und Verbandstarifverträge aushöhlten. Und andererseits, indem Arbeitgeber in der Folge mit Scheingewerkschaften ohne echte Mitglieder (zum Beispiel den sogenannten „christlichen Gewerkschaften“) Dumping-Tarifverträge abgeschlossen haben, die qua Rechtsprechung (Haustarifvertrag ist spezieller als Flächentarifvertrag) legitimiert wurden.

Wegen der langjährigen Tendenz zur Entsolidarisierung ändert sich durch die BAG-Entscheidung an der geltenden Situation de facto erst einmal nichts. Denn schon bisher war in Unternehmen Tarifvielfalt möglich, wie das Beispiel der Lufthansa mit unterschiedlichen Tarifverträgen für Piloten, Kabinenbeschäftigte und Bodenpersonal zeigt. Allerdings birgt die Entscheidung des BAG die Gefahr, dass es zu einer noch stärkeren Zersplitterung von Belegschaften kommt. Denn die BAG-Entscheidung lädt im Prinzip jegliche Interessenverbände dazu ein, sich als Gewerkschaft zu betätigen und Tarifverträge abzuschließen. Auf den ersten Blick – und vor allem im Vergleich mit Ländern, in denen Gewerkschaftsarbeit staatlicherseits durch Gesetze und Repression behindert oder gar bekämpft wird, - mag diese Aussicht (jede Gruppe kann für sich eine Gewerkschaft etablieren) für den ein oder anderen verlockend klingen.

Doch die Praxis dürfte vergleichsweise schnell das Gegenteil bewirken. Denn während die einen sich mit ihrem Tarifvertrag noch über Lohnerhöhungen freuen, verhandeln die Kollegen aus dem Stockwerk drüber schon über neue Regelungen – ohne länger Rücksicht auf andere nehmen zu müssen, immer mit dem Ziel, das Optimale für die eigene Gruppe herauszuholen. Anfangs mag dies sogar erfolgreich sein. Doch je mehr dies Schule macht, desto mehr wird die gewerkschaftliche Tarifkonkurrenz zum Windhundrennen, führt zur Zersplitterung, zum Gegeneinander von Belegschaften, zur Überforderung und zu Versuchen der Arbeitgeber, sich diesem Mechanismus durch Befreiungsschläge zu entziehen.

Dem soll die gemeinsame Initiative der DGB-Gewerkschaften mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur gesetzlichen Verankerung der Tarifeinheit auf der Basis des Mehrheitsprinzips entgegen wirken.

### **Daran gibt es Kritik von verschiedenen Seiten. Worum geht es im Einzelnen?**

***Kritik: Es ist falsch, mit Arbeitgebern gemeinsame Sache zu machen, weil diese eigene Interessen haben, die keinesfalls deckungsgleich mit den Interessen der Gewerkschaft sein können.***

Allerdings ist es Alltag für Gewerkschaften, mit Arbeitgebern einen Interessenausgleich zu suchen. Dies ist der Kern jeder Tarifverhandlung. In diesem Fall ist das gemeinsame Interesse – wenn auch sicherlich aus ganz unterschiedlicher Perspektive –, das Prinzip der Tarifeinheit zu sichern. Vor zwei Jahren gab es dazu erste Gespräche, damals war keine Verständigung, geschweige denn eine Einigung möglich, weil die Arbeitgeber das Spezialitätsprinzip als Kriterium für die Tarifeinheit festschreiben wollten. Die Gewerkschaften haben dieses durchsichtige Manöver umgehend abgelehnt, es gab keine weiteren Gespräche.

Erst Anfang dieses Jahres gab es einen neuen Anlauf für die Gespräche, nachdem die Arbeitgeber überraschend auf die Gewerkschaftlinie einschwenkten und sich bereit erklärten, zur Begründung der Tarifeinheit auf das Mehrheitsprinzip zu setzen. Allerdings verbanden sie dies mit dem Ziel einer begrenzten Friedenspflicht, wonach bei zwei oder mehreren konkurrierenden Tarifverträgen über dieselben Regelungstatbestände für dieselbe Beschäftigtengruppe derjenige Tarifvertrag gilt, der von der Gewerkschaft mit der Mehrheit der Mitglieder im Betrieb abgeschlossen wurde. Allerdings gilt diese begrenzte Friedenspflicht eben nur für die in diesem Tarifvertrag geregelten Tatbestände, nur für die Laufzeit und nur, so lange nicht eine andere Gewerkschaft mehr Mitglieder im Betrieb organisiert. Im Grundsatz gilt: Es zählen die Stimmen der Vielen und nicht das Votum der Wenigen.

***Kritik: Große Gewerkschaften machen die Kleinen platt, die DGB-Gewerkschaften wollen bloß erfolgreiche Konkurrenzgewerkschaften verdrängen.***

Das ist nicht nur falsch, sondern wenn dies ernsthafte Absicht wäre, wäre es auch höchst naiv. Denn die erfolgreichen der vermeintlich „kleinen“ Gewerkschaften sind allesamt unter den Bedingungen der Tarifeinheit entstanden, unter anderem deshalb, weil die angeblich Großen nicht ausreichend auf Bedürfnisse und Erwartungen bestimmter Beschäftigtengruppen eingegangen sind. Gewerkschaften brauchen eine starke Mitgliederbasis, um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen, sonst laufen sie Gefahr, zu Handlangern der Arbeitgeber zu werden. Niemand sollte daher glauben, dass etablierte Gewerkschaften wie Cockpit, UFO, GDL oder Marburger Bund durch eine Gesetzesänderung verdrängt werden könnten. Außerdem sollten wir uns nichts vormachen: In manchen Bereichen sind wir die Kleinen und werden nicht einfach das Feld räumen, sondern wollen und müssen durch gezielte Interessenvertretung, kreative Proteste und Arbeitskampfmaßnahmen, maßgeschneiderte Tarifpolitik und Präsenz in Betrieben und Verwaltungen neue Mitglieder gewinnen und sie konsequent auch an Entscheidungen beteiligen. Klar ist auch, dass wir in diesen Fällen an die Friedenspflicht des jeweils geltenden Mehrheits-tarifvertrags gebunden wären und unser Arbeitskampf zeitlich mit dem der konkurrierenden Gewerkschaften stattfinden würde. Diese zeitliche Kopplung muss aber für die Minderheitsgewerkschaften kein Nachteil sein, denn durch konzertierte Aktionen wird die Durchsetzungskraft eher erhöht als geschwächt, da Mitarbeiter in den Betrieben in dieser Situation ohne sensibilisierter und offener für Ansprache und aktive Beteiligung sein werden.

Im Übrigen: Kluge Tarifpolitik setzt nicht zuerst auf Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander, sondern darauf, Interessen und Kampfkraft zu bündeln. Das praktiziert ver.di etwa im öffentlichen Dienst, wo mit GdP, GEW und der dbb-tarifunion im Deutschen Beamtenbund eine gemeinsame Tarifpolitik gestaltet wird. Ähnliche Kooperationen gibt es zum Beispiel im Medienbereich zwischen DJV und dju in ver.di sowie in etlichen anderen Bereichen.

***Kritik: Eine gesetzliche Verankerung der Tarifeinheit schränkt den Wettbewerb der Gewerkschaften ein.***

Auch dieser Vorwurf geht ins Leere. Denn das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit bleibt uneingeschränkt erhalten. Es bleibt, wie bisher, beim Wettbewerb um Mitglieder und den Geltungsbereich von Tarifverträgen. Und dieser Wettbewerb wird fair entschieden, weil immer der Tarifvertrag der Gewerkschaft gilt, die die Mehrheit der Mitglieder im Betrieb organisiert. Wichtig ist auch: Bestehende Tarifverträge wirken nach. Außerdem bleibt es beim Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge. Schon jetzt gilt diese Form der Tarifvielfalt etwa bei der Lufthansa, wo es gültige Tarifverträge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gibt. Und auch der Einwand, große Gewerkschaften wie ver.di könnten Berufsgewerkschaften wie Cockpit einfach verdrängen, indem sie den Geltungsbereich ihrer Mehrheitstarifverträge einfach auf die bisher anders organisierte Beschäftigtengruppe ausdehnen, geht ins Leere. Wie glaubwürdig wäre eine Gewerkschaft, die in einer bestimmten Beschäftigtengruppe sehr wenig Mitglieder hat, wenn sie durch einen Verfahrenstrick die Konkurrenzgewerkschaft verdrängt, die das Gros der Beschäftigten in dieser Gruppe organisiert? Sie würde sofort jegliche Legitimation verlieren und sich selbst auf eine Stufe stellen mit Lohndrücker-Organisationen wie den sogenannten „christlichen Gewerkschaften“.

**Kritik: Die DGB/BDA-Initiative greift in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit ein und legt Hand an das Streikrecht.**

Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit und damit auf die Bildung von Koalitionen wird durch die gemeinsame Initiative nicht angetastet. Es ist allerdings bemerkenswert, dass derzeit ausgerechnet diejenigen, die etwa bei Lokführer- oder Pilotenstreiks am lautesten aufgeschrien und eine Einschränkung des Streikrechts gefordert haben, jetzt das Hohe Lied der Tarifvielfalt singen. Die Neuregelung zur Friedenspflicht konzentriert das Streikrecht ohnehin nur in zeitlicher Hinsicht. Dies hat zudem den Vorteil, dass eine Unterstützung seitens der Öffentlichkeit erleichtert wird, welche für erfolgreiche Arbeitskämpfe immer wichtiger wird. Zwischen DGB und BDA ist im Übrigen völlig klar: Nur das soll zur Verankerung der Tarifeinheit Gesetzeskraft erhalten, was gemeinsam und einvernehmlich von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gewollt wird und was die Chance hat, parteiübergreifend von Regierung und Opposition aufgenommen zu werden. Die beabsichtigte gesetzliche Änderung wird gerade deshalb auf ein absolutes Minimum begrenzt, um diesen übergreifenden Konsens zu erreichen. Alles, was über diese übergreifende und zwischen DGB-Gewerkschaften und BDA einvernehmliche Änderung hinaus geht, entzieht der Vereinbarung die Geschäftsgrundlage und trifft auf den erbitterten Widerstand der Gewerkschaften.

**Unser Fazit:** Eine gesetzlich verankerte Tarifeinheit auf der Basis des Mehrheitsprinzips stärkt die Solidarität im Betrieb, aber es bleibt die Herausforderung für eine Gewerkschaft wie ver.di, weiter um Mitglieder zu werben, durch ihre Arbeit zu überzeugen und sich unter Bedingungen gewerkschaftlicher Konkurrenz zu behaupten und stärker zu werden.