

Gesetzlich verordnetes Tarifmonopol?

Anfang der neunziger Jahre galt im Einzelhandel der von der Gewerkschaft HBV vereinbarte Flächentarif. Eines Tages schloss die damals noch selbstständige DAG mit einem Unternehmen einen Firmentarif, der deutlich unter HBV-Niveau lag. Nun gut, wird man sagen, wenn die DAG ihren Mitgliedern das antun will, sollte man sie nicht daran hindern. Jeder ist seines Glückes Schmied.

So einfach lagen die Dinge jedoch nicht. Nach der BAG-Rechtsprechung durfte nämlich nur ein Tarifvertrag im Betrieb gelten. Dabei sollte immer der „speziellere“ vorgehen, und das war der Firmentarif. Die HBV-Mitglieder standen plötzlich ohne tariflichen Schutz da; sie könnten ja der DAG beitreten, meinte damals das BAG, und dort für bessere Tarifverträge sorgen. Das stieß mit Recht auf Unverständnis; bei kaum einer anderen Frage musste das BAG so viel Kritik einstecken.

Gute Gerichte sind lernfähig. Die beiden zuständigen Senate des BAG haben vor kurzem erklärt, das Prinzip der Tarifeinheit habe keine Grundlage im Gesetz. Auch verstoße es gegen die Tarifautonomie, wenn man einmal erreichte Tarifverträge schlicht wegfallen lasse, weil es einen zweiten Tarif gebe. Die HBV-Mitglieder würden heute ihren besseren Tarif behalten. Würde eine „christliche“ Gewerkschaft wie damals die DAG handeln, wären nur ihre Mitglieder gebunden. Also doch endlich Gerechtigkeit?

Weit gefehlt. BDA-Präsident Hundt und DGB-Vorsitzender Sommer haben den Gesetzgeber gemeinsam aufgefordert, die Tarifeinheit wieder herzustellen; es soll allein der Tarif gelten, der von der Gewerkschaft mit der größeren Mitgliederzahl im Betrieb geschlossen wurde. Doch entscheidend ist der zweite Schritt: Andere Organisationen dürfen während der Laufzeit dieses „Mehrheitstarifs“ keinen Arbeitskampf führen; die Friedenspflicht gilt auch für sie. Das ist ein Vertrag zu Lasten Dritter, den es sonst in unserer Rechtsordnung nicht gibt. Steht dann eine neue Tarifrunde an, haben die „Kleinen“ nur dann eine Chance, wenn sie inzwischen Mehrheit geworden sind – doch wie soll das geschehen, wenn ihnen vorher die Hände gebunden waren? Die Stoßrichtung ist klar: Die kampfkraftigen „Berufsgewerkschaften“ wie die der Lokführer, Piloten, Ärzte und Fluglotsen sollen mundtot gemacht werden.

Doch das kann nicht funktionieren. Auch sie haben nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz die Befugnis, Tarifverträge abzuschließen und dafür zu streiken. Diese Rechte kann man ihnen nicht einfach entziehen. Anders als in der früheren DDR ist Gewerkschaftspluralismus erlaubt; wir wollen keine Machtkartelle. Gute Gewerkschaften und gute Arbeitgeberverbände müssen im Übrigen keine Konkurrenz fürchten, sie benötigen keinen gesetzlichen Schutzwall...

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 8/2010 S. 3