

Tarifeinheitengesetz

Bis heute ein toter Buchstabe

Gute Arbeit hat ihren Preis. 80 Prozent der Lokomotivführer und 40 Prozent der Zugbegleiter bei der DB vertrauen daher darauf, dass die GDL für sie faire Entgelt- und Arbeitsbedingungen vereinbart. Sie haben sich für eine Mitgliedschaft in der GDL entschieden – in der starken Berufsgewerkschaft, die sich um die speziellen Belange des Zugpersonals kümmert. Nach dem Tarifeinheitengesetz (TEG) soll jedoch nur noch die mitgliederstärkste Gewerkschaft im jeweiligen Betrieb das Recht zum Abschluss eines wirksamen Tarifvertrags haben. Das wäre in einigen Betrieben der DB die Einkommens-Verringerungs-Gesellschaft EVG. Was bedeutet das für die GDL und ihre Mitglieder? Das GDL Magazin VORAUS sprach darüber mit dem renommierten Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler.

Der Grundsatztarifvertrag bei der DB läuft zum 31. Dezember 2020 aus. Damit ist die DB nicht mehr verpflichtet, die Tarifverträge in Betrieben anzuwenden, in denen die GDL keine Mehrheit hat. Müssen die GDL-Mitglieder dann befürchten, dass die schwachen EVG-Abschlüsse für sie gelten?

Klares Nein. Die Lohntarife bleiben ja wirksam. Aber was wichtiger ist: Kein Arbeitgeber kann den Beschäftigten einen erkämpften Tarifvertrag einfach wegnehmen. Das würde ungeheuer viel Unruhe in den Betrieb bringen – und zwar nicht nur in der Gegenwart, sondern auf Jahre hinaus.

Die GDL stellt demnächst ihre Forderungen zur Tarifrunde 2021 auf. Was passiert, wenn es keine Einigung gibt?

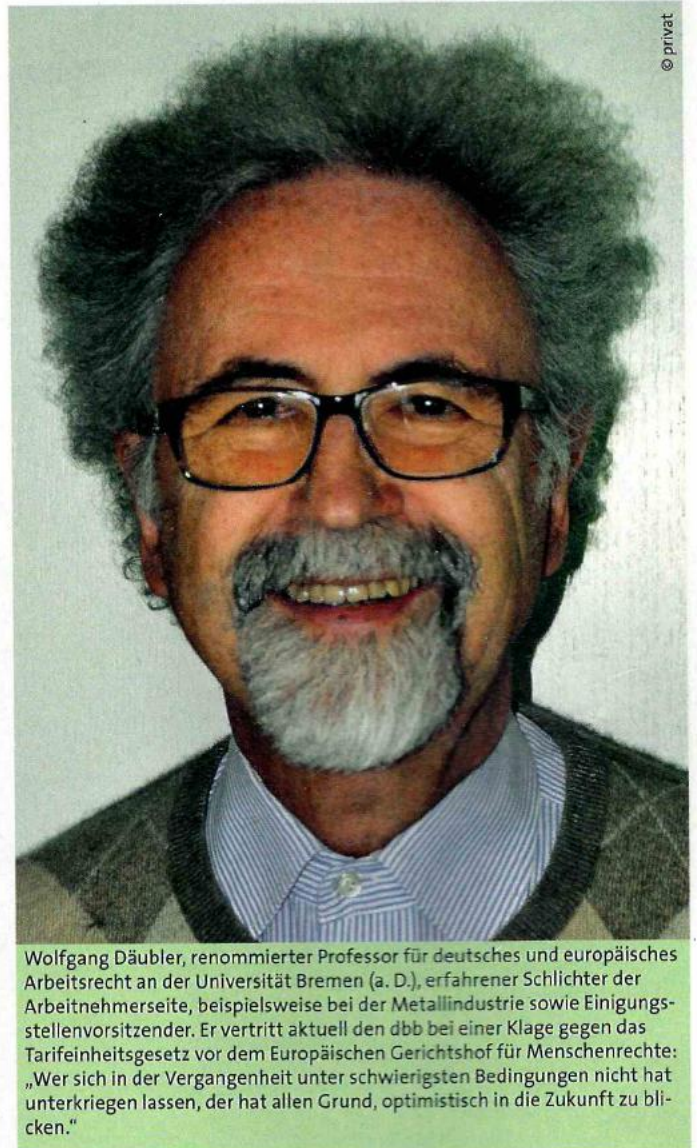
Wenn es in Tarifverhandlungen keine Einigung gibt, kann man eine Schlichtung versuchen. Wenn die auch nichts bringt, ruft die Gewerkschaft zum Streik auf. Das ist so seit

Jahrzehnten Praxis. Meistens reicht allerdings schon der Hinweis, dass man als Gewerkschaft einiges lahmlegen kann, um einen vernünftigen Kompromiss zu erreichen. Aber es gibt auch Ausnahmen: Manchmal denkt die Arbeitgeberseite erst dann über ein paar positive Schritte nach, wenn wirklich einiges stillsteht.

Könnte die DB der GDL von vornherein Tarifverhandlungen verweigern?

Nach deutschem Recht gibt es keine Verhandlungspflicht, es sei denn, man hätte sie vereinbart. Die DB kann also jederzeit sagen „Mit euch verhandeln wir nicht“. Nur kann sie dann sicher sein, dass es zum Streik kommt und dass man in der Öffentlichkeit den Kopf schüttelt, weil hier ohne Not ein Streik vom Zaune gebrochen wird.

Die GDL darf ihre Mitglieder dann zum Arbeitskampf aufrufen ...



Wolfgang Däubler, renommierter Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht an der Universität Bremen (a. D.), erfahrener Schlichter der Arbeitnehmerseite, beispielsweise bei der Metallindustrie sowie Einigungsstellenvorsitzender. Er vertritt aktuell den dbb bei einer Klage gegen das Tarifeinheitengesetz vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte: „Wer sich in der Vergangenheit unter schwierigsten Bedingungen nicht hat unterkriegen lassen, der hat allen Grund, optimistisch in die Zukunft zu blicken.“

Ja, auch das ist von den Arbeitsgerichten entschieden. Wenn ein Arbeitgeber überhaupt nicht an den Verhandlungstisch will, so darf er sofort bestreikt werden. Voraussetzung ist nur, dass die Gewerkschaft einen neuen Tarif fordert.

Im TEG heißt es, dass der Tarifvertrag im Fall einer Kollision im Betrieb nur dann verdrängt werden kann, wenn plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft

und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat. Was heißt das?

Das ist eine sehr unbestimmte Formel. Bisher hat noch niemand vom Tarifeinheitengesetz Gebrauch gemacht, sodass es auch kein Anschauungsmaterial gibt. Im Gesetz selbst ist dies nicht die einzige Unklarheit. Der Mehrheitstarif darf beispielsweise Bestimmungen des Minderheitstarifs nicht verdrängen, auf denen die „Lebensplanung“ der betroffenen Arbeitnehmer aufbaut. Dies betrifft

Bestimmungen über die Ausbildung, aber auch über die Altersversorgung und sowie die Regeln über die Unkündbarkeit. Wo die Grenze ist, weiß niemand. Der Arbeitgeber muss außerdem auch mit der Minderheitsgewerkschaft verhandelt haben – wie genau und mit welcher Intensität, das bleibt ebenfalls unklar. Dazu kommt, dass in vielen Betrieben ungewiss ist, wer eigentlich mehr Mitglieder hat. Eine Gewerkschaft, die sich als „Mehrheitsgewerkschaft“ etablieren will, kann also viele unliebsame Überraschungen erleben. Gleichzeitig weiß sie, dass die Minderheitsgewerkschaft einen solchen Versuch als Kriegserklärung betrachten würde. Soll man dauernde „Feindseligkeiten“ wirklich für etwas riskieren, was inhaltlich unklar ist, was möglicherweise überhaupt nichts bringt? Bisher haben sich alle potenziellen „Mehrheitsgewerkschaften“ gescheut, einen solchen Weg des Abenteuerers zu gehen. Deshalb ist das Tarifeinheitsgesetz bis heute ein toter Buchstabe geblieben.

Wer stellt die „ernsthafte und wirksame“ Berücksichtigung fest?

Im Streitfall müssten das die Arbeitsgerichte entscheiden, was ihnen nicht ganz leichtfallen würde. Geht man durch die Instanzen, können bei einem solchen Fall zwei bis drei Jahre ins Land gehen – während dieser ganzen Zeit, weiß man dann nicht, wo welcher Tarifvertrag gilt und welche Bestimmungen unwirksam sind. In der Praxis wären wahrscheinlich die Tarife längst wieder gekündigt, bevor man ein rechtskräftiges Gerichtsurteil hätte. So würde man die ganze Tarifautonomie kaputt machen – wenn ich recht sehe, will das keiner.

Wie werden die Mitglieder der Gewerkschaften überhaupt

gezählt? Der Arbeitgeber hat ja keine Mitgliederverzeichnisse.

Das ist eine Frage, die im Prozess vor dem Bundesverfassungsgericht eine große Rolle gespielt hat, aber das Gericht hat sich nicht festgelegt, sondern die Entscheidung den Arbeitsgerichten überlassen. Einigkeit besteht im Wesentlichen darüber, dass man einen Notar einschalten würde, der zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Er würde Listen von den konkurrierenden Gewerkschaften anfordern und diese durch Stichproben überprüfen. Dies geht am ehesten per Telefon. Was geschieht, wenn von 40 Mitgliedern in einem Betrieb zehn angerufen werden und zwei sagen, sie stünden zu Unrecht auf der Liste und zwei weitere sich weigern, irgendwelche Angaben zu machen? Der Notar muss dann wohl alle 40 anrufen und befragen. Das ginge noch, aber wie wäre es mit 400 oder gar 4 000 Personen auf einer Liste? Doch das ist nicht alles. Wer sucht den Notar aus? Was geschieht, wenn jede Gewerkschaft einen Notar beauftragt und – oh Wunder – beide zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen? Unendliche Streitigkeiten wären vorprogrammiert.

... und wenn sich die Mehrheitsverhältnisse ändern?

Bei jeder neuen Tarifkollision kann man wieder zählen. Nur so kann man feststellen, ob sich die Mehrheitsverhältnisse geändert haben. Den Notaren ginge die Arbeit nicht aus, wobei vermutlich die Honorare von der Arbeitgeberseite zu bezahlen wären.

Sie vertreten die Klage von unserem Dachverband dbb gegen das TEG vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und auch die GDL hat ein Klageverfahren eingeleitet. Wann rechnen Sie mit

einer Entscheidung aus Straßburg?

Unsere Menschenrechtsbeschwerden wurden der Regierung und den beteiligten Verbänden zugestellt, was nur in rund drei Prozent aller Fälle geschieht. Die Standpunkte wurden ausgetauscht, im Grunde liegt alles vor, was der Gerichtshof für eine Entscheidung benötigt. Nun hat er aber sehr viel zu tun, weshalb es bis zu einem Urteil noch dauern kann. Die Schätzungen bewegen sich zwischen einem halben Jahr und sechs Jahren. Das ist nicht schön, aber gleichzeitig wird deutlich, dass eben die juristischen Auseinandersetzungen um die Tarifeinheit noch nicht beendet sind.

... und wie könnte die Entscheidung aussehen?

Vor Gericht und auf Hoher See ist man in Gottes Hand – inhaltliche Prognosen sind schwierig. Wir sind natürlich überzeugt, dass wir gute Argumente haben und gewinnen müssen. Ob das dann wirklich geschieht, steht in den Sternen.

Und zuletzt Ihre Einschätzung: Bleibt die GDL trotz des TEG die starke Interessenvertretung des Zugpersonals?

Uneingeschränktes Ja. Zunächst zum juristischen Rahmen: Das Bundesverfassungsgericht hat in der Ent-

scheidung zur Tarifeinheit ausdrücklich gesagt, dass auch eine Minderheitsgewerkschaft streiken könne – selbst wenn ihre Tarifverträge wegen des Mehrheitsprinzips nicht überall zur Anwendung kommen. Weiter hat es betont, dass man den Grundsatz der Tarifeinheit durch Vereinbarung ausschließen kann. Dies kann auch in der Weise geschehen, dass sich die Arbeitgeberseite verpflichtet, den abgeschlossenen Tarifvertrag auch in den Betrieben anzuwenden, wo die Gewerkschaft weniger Mitglieder als die Konkurrenz hat. Eine solche Vereinbarung ist auch erstreikbar, da Teil eines Tarifvertrags. Dass es „nur“ um Verpflichtungen geht, spielt dabei keine Rolle.

... und der politische Rahmen?

Der Zusammenhalt in der GDL ist gut, man kennt sich und vertraut sich, weil alle vergleichbare berufliche Erfahrungen haben. Die Führung ist anerkannt und zu hundert Prozent glaubwürdig – was heute bei politisch handelnden Personen alles andere als eine Selbstverständlichkeit ist. Wer sich in der Vergangenheit unter schwierigsten Bedingungen nicht hat unterkriegen lassen, der hat allen Grund, optimistisch in die Zukunft zu blicken.

Die Fragen stellte Gerda Seibert.



Änderungen bei den Bezirken und Ortsgruppen

Ortsgruppenvorsitzende:

Mühlendorf:

Marco Beyer, Rotwandstr. 4, 83533 Edling (Bezirk Bayern)

Weimar:

Rüdiger Lotthammer, Eduard-Rosenthal-Str. 70 H, 99425 Weimar (Bezirk Hessen-Thüringen-Mittelrhein)