

Berlin, 23.05.2011

Haltlose Behauptungen und fadenscheinige Argumente

Warum BDA, DGB und Verdi eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit fordern

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit Verdi an der Spitze trommeln seit Monaten für einen Zwang zu Einheitstarifverträgen. Mit haltlosen Behauptungen wird die Öffentlichkeit irreführt und die Regierung gedrängt, den 2010 durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) für verfassungswidrig erklärten Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich festschreiben zu lassen. Die nachfolgenden Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) legen die Motive von BDA und DGB offen und widerlegen ihre Behauptungen.

Warum fordern DGB und Verdi den Zwang zur Tarifeinheit?

Die Beweggründe des DGB liegen auf der Hand: Durch Einheitstarifverträge soll die lästige Gewerkschaftskonkurrenz aus dem Feld geschlagen und der dramatische Mitgliederschwund gestoppt werden. Innerhalb der zurückliegenden zwanzig Jahre hat der DGB fast die Hälfte seiner Mitglieder verloren. Waren 1991 noch knapp 11,8 Millionen Menschen in den DGB-Gewerkschaften organisiert, so sind es inzwischen nur noch 6,19 Millionen.

Verdi als ehemals größte DGB-Gewerkschaft ist am stärksten betroffen. Bei ihrer Gründung im Jahr 2001 wies die Dienstleistungsgewerkschaft noch rund 2,9 Millionen Mitglieder auf. Seitdem geht es kontinuierlich bergab. Aktuell sind noch rund 2,09 Millionen Arbeitnehmer Mitglied bei Verdi - in neun Jahren ein Verlust von mehr als 800.000 Mitgliedern.

Was verspricht sich Verdi von einer gesetzlich verordneten Tarifeinheit?

Verdi-Chef Frank Bsirske ist eine der treibenden Kräfte hinter der BDA/DGB-Initiative zur gesetzlichen Festschreibung der Tarifeinheit. Er fürchtet um den Bestand des vor zehn Jahren durch eine Großfusion mehrerer selbstständiger Gewerkschaften entstandenen Gemischtwarenladens Verdi, wenn sich weitere große Arbeitnehmergruppen aus der branchenübergreifenden Großgewerkschaft verabschieden sollten. Deshalb propagiert er die „Einheit in der Vielfalt“.

Der Ruf nach einem Zwangsgesetz zur Herstellung der Tarifeinheit im Betrieb ist vor allem aus der Furcht geboren, den Abwärtstrend mit eigenen Mitteln nicht mehr stoppen zu können. Deshalb soll der Gesetzgeber die Erosion der selbsternannten Einheitsgewerkschaft aufhalten und Verdi die Zukunft sichern.

Sind „Einheitsgewerkschaften“ noch zeitgemäß?

Die Antwort auf diese Frage geben einzig und allein die Beschäftigten. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einer Gewerkschaft seiner Wahl beizutreten. Die Idee einer konkurrenzlosen Einheitsgewerkschaft mit staatlicher Sonderlizenz widerspricht diesem Grund- und Freiheitsrecht in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit). Das zentralistische Prinzip einer für alle Arbeitnehmer gleichermaßen zuständigen Einheitsgewerkschaft ist auch wettbewerbsfeindlich. Während in der Wirtschaft und anderen Lebensbereichen freier Wettbewerb und Deregulierung zur Abwehr von Monopolbildungen nach Kräften gefördert wird, bewirkt der gemeinsam von BDA und DGB eingebrachte Gesetzesentwurf zur Festschreibung der Tarifeinheit das genaue Gegenteil: Die freie Ausgestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern – die sogenannte Tarifautonomie – würde massiv eingeschränkt. Die Folge: Monopolisierung statt Wettbewerb, Zentralismus statt Pluralismus.

Warum fordern die Arbeitgeber ein Gesetz zur Tarifeinheit?

Der Gesetzentwurf von BDA und DGB besteht im Wesentlichen aus zwei Teilen:

1. Es sollen nur noch Tarifverträge der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb zur Anwendung kommen.
2. Während der Laufzeit des Tarifvertrages der Mehrheitsgewerkschaft darf keine Gewerkschaft im Betrieb zum Streik aufrufen. Die Friedenspflicht soll also auch auf die sogenannte Minderheitsgewerkschaft ausgeweitet werden. Faktisch wird sie mit einem Streikverbot belegt.

Der DGB war vor allem an dem Mehrheitsprinzip zur Durchsetzung der Tarifeinheit interessiert. Der zweite Teil des Gesetzentwurfs entspricht ganz den Wünschen der Arbeitgeber, die schon seit Jahren eine Einschränkung des Streikrechts fordern und den Arbeitsgerichten vorwerfen, im Konfliktfall zu oft streikbereiten Gewerkschaften Recht zu geben. Bislang war ein Eingriff in das

Arbeitskampfrecht immer ein Tabu, weil es an Grundrechten aller Arbeitnehmer rührt. Jetzt wittert die BDA die große Chance, einen Fuß in die Tür zu bekommen, um auf diesem Weg weitere Einschränkungen erwirken zu können. Der DGB lässt sich für dieses Ziel bereitwillig instrumentalisieren.

Ist eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit mit dem Grundgesetz vereinbar?

Nein. Das Grundgesetz sieht kein Alleinvertretungsrecht für Einheitsgewerkschaften vor. Das Recht der freien Koalitionsbetätigung zur Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen gilt „für jedermann und für alle Berufe“ (Art. 9 Abs. 3 GG). Tarfmächtige Gewerkschaften können Tarifverträge für ihre Mitglieder abschließen und im Konfliktfall auch zum Streik aufrufen. Wer diese Rechte per Gesetz aushebeln will, verstößt gegen die Verfassung.

Was ist dran an den Behauptungen von BDA, DGB und Verdi?

BDA, DGB und Verdi streuen der Öffentlichkeit permanent Sand in die Augen und scheuen auch vor dreisten Verdrehungen und Verfälschungen nicht zurück. So wird seit Vorstellung der Initiative für ein Gesetz zur Tarifeinheit ein Schreckensbild „kaskadenartiger“ Dauerstreiks an die Wand gemalt, um den Mangel an wirklichen Argumenten zu kaschieren. Die seit Jahren in wichtigen Branchen schon bestehende, reibungslos funktionierende Tarifpluralität wird zur „Zersplitterung der Tariflandschaft“ umdefiniert und die freie Entscheidung, Mitglied in einer Berufsgewerkschaft zu werden, mit „Gruppenegoismus“ übersetzt. Wie absurd gerade die These von angeblich drohenden „englischen Verhältnissen“ der 70er Jahre ist, macht ein Blick auf die Arbeitskampfstatistik deutlich: Deutschland hat trotz Tarifpluralität eine der weltweit niedrigsten Streikraten.

Zuletzt behauptete vor allem die BDA immer wieder, in den vergangenen Monaten hätten sich „dauernd neue Spartengewerkschaften gegründet“. Die Wirtschaftsforscher des RWI Essen haben diese Behauptung in einer empirischen Analyse eindrucksvoll widerlegt. Das hält die BDA-Spitze aber nicht davon ab, mit immer neuen Verdrehungen der Tatsachen die Öffentlichkeit zu täuschen. In ihrer Not greift sie auf Beispiele für vermeintliche Kampfgewerkschaften zurück, die sich bei näherem Hinsehen als Arbeitnehmervereinigungen mit Hang zum Christlichen Gewerkschaftsbund entpuppen. Davor war den Arbeitgebern eigentlich noch nie bange.

Was versteht man unter Tarifpluralität?

Tarifpluralität ist das geregelte Nebeneinander von unterschiedlichen Tarifverträgen für Beschäftigtengruppen im Betrieb. Arztspezifische Tarifverträge des Marburger Bundes werden schon seit Jahren in den Krankenhäusern angewandt, ohne dass die Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmer dadurch überfordert sind. Die kommunalen Krankenhäuser können genauso problemlos zwischen TVöD und TV Ärzte/VKA unterscheiden wie Universitätsklinikum zwischen TV-L und TV Ärzte/TdL.

Tarifpluralität ist nichts Neues, sondern seit Jahren gelebte und bewährte Realität in vielen Betrieben. Die Gewerkschaftsszene war früher vielfältiger als heute. Es ist deshalb falsch, dem Bundesarbeitsgericht vorzuwerfen, es schaffe mit seiner geänderten Rechtsprechung die Voraussetzungen für eine „Zersplitterung der Tariflandschaft“. Das Gericht hat lediglich mit der sogenannten Tarifeinheit einen Glaubenssatz beerdigt, der ohnehin schon lange tot ist und hauptsächlich deshalb zur Anwendung kam, um Streitigkeiten zwischen DGB-Gewerkschaften zu lösen.

Der Blick ins Ausland zeigt zudem, dass Gewerkschaftswettbewerb und der daraus resultierende Tarifpluralismus auch in anderen Ländern Alltag der industriellen Beziehungen ist. In keinem anderen vergleichbaren europäischen Land gibt es eine Regelung, wie sie BDA und DGB anstreben.

Was sind „englische Verhältnisse“?

Mit der Warnung vor „englischen Verhältnissen“ suggerieren BDA und DGB, Deutschland stünde bei fortgesetzter Tarifpluralität vor einem andauernden Streikchaos. Der Kampfbegriff soll die schwachen Argumente für ein Zwangsgesetz zur Tarifeinheit überdecken und Stimmung gegen Berufsgewerkschaften außerhalb des DGB machen. Wer sich ein bisschen mit den tatsächlichen englischen Verhältnissen in den 1970er Jahren auskennt, wird nicht auf die Idee kommen, Parallelen zur deutschen Gegenwart zu ziehen. In einer aufgeheizten politischen Atmosphäre hatten die Streiks der britischen Gewerkschaften häufig klassenkämpferischen Charakter und dienten politischen Zwecken. Zudem waren - anders als in Deutschland - Arbeitnehmer eines Betriebes verpflichtet, einer Gewerkschaft beizutreten („closed shop“). Auch konnten betriebsfremde Streikposten („flying pickets“) eingesetzt werden, um den Arbeitskampf zu unterstützen.

Wie oft wird in Deutschland gestreikt?

Die Annahme, durch das Aufkommen von Berufsgewerkschaften würde in Deutschland die Anzahl der Arbeitskämpfe exponentiell zunehmen, ist durch die Realität widerlegt. Deutschland rangiert im internationalen Vergleich mit pro Jahr durchschnittlich **fünf** verlorenen Arbeitstagen je 1.000 Arbeitnehmer auf den hintersten Plätzen in der Skala der Streikhäufigkeit.

Andere OECD-Länder wie Spanien mit 162 Tage pro 1.000 Arbeitnehmer, Frankreich (102 Tage), Finnland (73 Tage) oder Kanada (152 Tage) hatten zwischen 2000 und 2008 erheblich mehr streikbedingte Ausfalltage zu verzeichnen (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Gewerkschaftsspiegel, Nr. 1 vom 22. Februar 2010). Und auch diese Länder sind gemeinhin nicht als Regionen verschrien, in denen pure Anarchie herrscht.

Weitere Informationen: » www.freie-gewerkschaften.de