

Gastkommentar

MBZ Ausgabe 12 vom 27. August 2010

Ordnung statt Freiheit – Das Zukunftsmodell von BDA und DGB

Wie Arbeitgeberverband und Gewerkschaftsbund versuchen wollen, BAG-Rechtsprechung zu korrigieren

Von Prof. Wolfgang Däubler

In Deutschland drohen englische Verhältnisse. Zumindest solche, wie sie dort in den siebziger Jahren herrschten: Jede Berufsgruppe hat ihre eigene Gewerkschaft, und der arme Arbeitgeber muss dauernd verhandeln und mit einem Streik rechnen. Da sollte man rechtzeitig gegensteuern – meinten unisono die Spitze von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB). Nach langen geheimen Verhandlungen traten sie am 4. Juni 2010 mit einer gemeinsamen Erklärung an die Öffentlichkeit. Sie hatte es in sich.

Totale Tarifeinheit statt Tarifpluralität

Überschneiden sich in einem Betrieb zwei Tarifverträge, so soll ausschließlich derjenige gelten, der von der Organisation mit der größeren Mitgliederzahl abgeschlossen wurde. Gilt beispielsweise im Krankenhaus sowohl ein Verdi-Tarif samt Sonderregelungen für Ärzte wie auch ein Tarif des Marburger Bundes, so wird Letzterer wirkungslos, sofern Verdi insgesamt im Krankenhaus mehr Mitglieder hat. Und nicht nur das: Die Friedenspflicht, die sich aus dem Verdi-Tarif ergibt, wirkt auch zu Lasten des Marburger Bundes. Ist der vorrangige Tarifvertrag gekündigt, können beide wieder aktiv werden, doch wer wird für einen Ärztetarif streiken, wenn von vorneherein feststeht, dass er den Betroffenen wegen des Mehrheitsprinzips nichts bringt? Den Spezialistengewerkschaften wird so der Hahn zugedreht, sie werden zu Gewerkschaften ohne Chance und Perspektive. Man nimmt ihnen faktisch die -Tarif-autonomie und das Streikrecht – und dies unter dem scheinbar so harmlosen Gesichtspunkt der „Tarifeinheit“. Man will zugleich die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) korrigieren, die sich eben dafür ausgesprochen hat, die Tarifpluralität anzuerkennen. Im Krankenhaus-Beispiel hätte dies bedeutet, dass die Verdi-Tarifverträge eben für die Verdi-Mitglieder unter den Ärzten und die Tarife des Marburger Bundes für dessen Mitglieder gegolten hätten. Diese einfache und demokratische Lösung soll es nach dem Willen von BDA und DGB aber nicht geben.

Der geheime Gesetzentwurf

Die gemeinsame Erklärung wird durch einen Gesetzentwurf ergänzt, der unter fachkundiger Hilfe aus einem Arbeitgeberinstitut formuliert wurde. Allerdings war er bis Mitte Juli geheim. Überhaupt spielte bei den Verhandlungen die Geheimhaltung eine ganz wichtige Rolle. Nicht einmal die Vorstandsmitglieder der beteiligten DGB-Gewerkschaften wurden in der entscheidenden letzten Phase der Verhandlungen beteiligt; manche erfuhren vom Ergebnis aus der

Zeitung. Die großen Vorsitzenden nahmen alles auf ihre Kappe; schließlich wird man sie im Ernstfall ja nicht im Regen stehen lassen. Die Organisationsloyalität ist wichtiger als alles andere. Viele Hauptamtliche ballen die Faust in der Tasche, schimpfen unter Freunden, bezeichnen ihre „Oberen“ als Vollidioten und prophezeien ihnen ein schlechtes Ergebnis auf dem nächsten Gewerkschaftstag – doch viel mehr ist vorläufig nicht zu erwarten. Die Mitglieder fragen in einer so wichtigen Frage wie einem faktischen Streikverbot, dessen Opfer man auch selbst werden kann? Das wäre viel zu riskant, da könnte am Ende ja was „Falsches“ herauskommen. Deshalb werden sie im Vorhinein nicht informiert. Nachträglich macht man dann ein Papierchen, das alle Probleme konsequent ausblendet und den Eindruck erweckt, man hätte nur Selbstverständlichkeiten beschlossen.

Verdi als treibende Kraft

Nach allem, was man weiß, war Verdi die treibende Kraft für die gemeinsame Erklärung und den Gesetzentwurf. Frank Bsirske als Vorsitzender machte die Angelegenheit zur Chefsache. Manchmal ist von Interesse, wie sich dieselbe Person bei früherer Gelegenheit zum selben Problem geäußert hat. Auf dem Verdi-Gewerkschaftstag 2007 waren die Urteile des Arbeitsgerichts Nürnberg und des Arbeitsgerichts Chemnitz diskutiert worden, die der Gewerkschaft der Lokführer (GdL) zunächst den Streik untersagt hatten. Das war genau die Konstellation, wie sie jetzt der gemeinsamen Erklärung zugrunde liegt: Die GdL ist schließlich bei der Bahn eine typische Minderheitsorganisation. Der große Vorsitzende Bsirske fand deutliche Worte: „Kolleginnen und Kollegen, (...) zunächst einmal sagen wir, dass wir allen Angriffen auf das Streikrecht – wen immer sie treffen – gewerkschaftlich entschieden entgegenzutreten müssen (das Protokoll vermerkt: „Beifall“).

Das Nürnberger Urteil und – wir kennen den Text noch nicht – allem Anschein nach auch das Chemnitzer Urteil sind ein Angriff auf das verfassungsmäßig geschützte Grundrecht des Streiks. Es handelt sich dabei um einen Fall willkürlicher Behinderung von Streiks, und diese Sorte von Klassenjustiz ist unter keinen Umständen hinnehmbar (das Protokoll vermerkt erneut „Beifall“) und sie muss geächtet werden, gleich, ob es eine Lokführerorganisation trifft, wie jetzt in Nürnberg und Chemnitz, oder uns, wie letztes Jahr mit dem zwischenzeitlich in zweiter Instanz aufgehobenen Urteil des Arbeitsgerichts Köln (...).“ An anderer Stelle der Rede sprach er von „willfähigen Richtern“.

Genau diese Position übernimmt nun der Verdi-Vorsitzende und (bei einer Gegenstimme) sein Vorstand, ja er perfektioniert sie noch: Die Nürnberger verboten den Streik nur für drei Monate, nach der gemeinsamen Erklärung soll damit insgesamt Schluss sein. Man ist dem Charme der „Klassenjustiz“ erlegen. Und sicherlich ist niemandem zu raten, der in der Organisation irgendeine Funktion begleitet, von einem „willfähigen“ Vorsitzenden (gegenüber der Arbeitgeberseite?) zu sprechen. Das könnte schon mal einen Karriereknick bedeuten.

Irgendwie habe ich mir innergewerkschaftliche Demokratie immer etwas anders vorgestellt, aber da bin ich vermutlich allzu naiv gewesen. Dem Vernehmen nach gibt es auch eine Anweisung, dass die Fachzeitschriften des DGB in nächster Zeit nichts Kritisches über die gemeinsame Erklärung veröffentlichen dürfen. Das würde ins Bild passen.

Wer ist die Mehrheit?

Wenn man Vorsitzender einer Organisation mit mehr als zwei Millionen Mitgliedern ist, kann man nicht mehr so richtig beurteilen, was sich eigentlich an der Basis tut. Detlef Hensche, früherer Vorsitzender der kleinen IG Druck, hat in einem Beitrag zu Recht darauf aufmerk-

sam gemacht, dass in den Zeitungsredaktionen der Deutsche Journalistenverband und nicht Verdi die Mehrheit der Organisierten stellt. Und wie sieht es in den Krankenhäusern wirklich aus? Der Marburger Bund hat einen Organisationsgrad von 80 bis 90 Prozent, das Verhältnis Ärzte zu Pflege- und Verwaltungspersonal beträgt etwa eins zu drei. Sich von Adam Riese beraten zu lassen, wäre manchmal auch für Gewerkschaftsvorsitzende höchst nützlich. Unterstellen wir einmal, in einem Klinikum gebe es 1.200 Beschäftigte, davon 300 Ärzte. Von ihnen sind (nur) 80 Prozent im Marburger Bund organisiert, was 240 Personen ausmacht. Verdi hat unter den übrigen 900 Arbeitnehmern einen Organisationsgrad von (immerhin) 20 Prozent und kommt so auf 180 Personen. Wer ist die Mehrheitsorganisation? Im Fußball spricht man in solchen Fällen von einem Eigentümer.

Wenn bei der Lufthansa nicht jeder sein eigenes Süppchen kocht, sehe ich auch dort keine Verdi-Mehrheit mehr. Doch davon ganz abgesehen: Der immer so gerne hochgehaltene Verdi-Flächentarif wird überall dort nicht mehr wirken, wo eine andere Organisation im Betrieb die Mehrheit hat. Angesichts geringer Mitgliederzahlen der in Betracht kommenden Organisationen können dafür in einem 500-Personen-Betrieb schon 20 „Christen“ ausreichen.

Hat das Konzept eine Logik?

Die gemeinsame Erklärung wurde durch Statements von Michael Sommer und Dieter Hundt ergänzt. Bei Sommer heißt es: „Wir leben in schwierigen Zeiten. Was die Bürgerinnen und Bürger jetzt brauchen, sind Signale, dass nicht alles aus den Fugen gerät. Sie suchen Stabilitätsanker, die ihnen Sicherheit bieten (...). Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Tarifeinheit macht deutlich, dass es diese Stabilitätsanker gibt.“ So kann man das auch sehen: Man will andere brutal ausschalten und nennt das Ganze dann „Stabilität“. In Wirklichkeit will man sich selbst ein Ruhekitzen verschaffen – denn es droht ja auch dann keine Konkurrenz mehr, wenn man eine schlechte Politik macht und sich bestenfalls noch am 1. Mai an wirkliche Arbeitnehmerinteressen erinnert. Dass die Rechnung nicht aufgeht, weil man oft in der Minderheit bleiben wird, steht auf einem anderen Blatt.

Freiheitsrechte sind für alle da

Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert jeder Gewerkschaft Tarifautonomie und Streikrecht. Es gibt nicht „die“ Tarifautonomie als vorgegebene Größe, an der alle teilhaben und die irgendwie geordnet werden müsste. Jede Gewerkschaft hat ebenso wie die Arbeitgeberseite das Freiheitsrecht, Tarifverträge abzuschließen und dafür zu streiken. Beides kann man Minderheitsorganisationen nicht einfach nehmen und bei den „Großen“ monopolisieren, das lässt die Verfassung nicht zu. Und das ist gut so: Freiheitsrechte sind für alle da, auch für diejenigen, die man aus irgendwelchen Gründen nicht besonders schätzt. Ob dieser elementare Grundsatz erhalten bleibt? Die Spezialistengewerkschaften wehren sich. Und zum Glück gibt es eine kritische Öffentlichkeit, auch unter Juristen. Im Notfall helfen das Bundesverfassungsgericht und internationale Instanzen, die über die Einhaltung der Menschenrechte wachen. Ob es so weit kommen muss?

Zum Autor

Prof. Wolfgang Däubler ist -Professor für Deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.