

Berlin, 05.11.2010

Rettet die Koalitionsfreiheit!

Für gewerkschaftliche Pluralität und Tarifautonomie

- A. Der Marburger Bund – Berufsgewerkschaft und Tarifvertragspartei*
- B. MB-Tarifpolitik - arztspezifisch und am Gemeinwohl orientiert*
- C. Rechtsprechung und Rechtswirklichkeit – das Dogma Tarifeinheit ist tot*
- D. Arbeitgeber und Einheitsgewerkschaft – das Tarifkartell der Zentralisten*
- E. Exkurs: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie - europäische Aspekte*

A. Der Marburger Bund – Berufsgewerkschaft und Tarifvertragspartei

Der Marburger Bund ist die gewerkschaftliche, gesundheits- und berufspolitische Interessenvertretung aller angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte in Deutschland. Mit mehr als 108.000 Mitgliedern ist der Marburger Bund der größte Ärzteverband mit freiwilliger Mitgliedschaft in Europa. Seine 14 Landesverbände sind im Marburger Bund Bundesverband zusammengeschlossen. Eine Vielzahl von hauptamtlichen Mitarbeitern in den Geschäftsstellen der Landesverbände berät die Mitglieder in allen Belangen ihrer beruflichen Tätigkeit.

Der Verband blickt auf eine über 60-jährige Geschichte zurück, in der er sich zur einzigen tariffähigen Ärztegewerkschaft Deutschlands entwickelt hat. Im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Interessenvertretung stehen vor allem der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und leistungsgerechte Vergütungen der Ärztinnen und Ärzte in den Krankenhäusern und anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens.

Schlechte Arbeitsbedingungen führen nicht nur zu nachhaltigem Unmut und Frustration bei den Ärztinnen und Ärzten, sondern auch zu einer Verschlechterung der Patientenversorgung durch überlastete und häufig auch übermüdete Ärzte. Eine Hauptaufgabe des Marburger Bundes war und ist es deshalb, die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen auch aus Verantwortung für eine gute Patientenversorgung zu verbessern.

Auf diese Weise verfolgt der Marburger Bund auch das Ziel, der fortschreitenden Abwanderung von hochqualifizierten Spezialisten ins Ausland oder andere Bereiche außerhalb der kurativen Medizin entgegenzuwirken.

Wer den Arztberuf im Krankenhaus wieder attraktiv gestalten will, kann dies nur mit Tarifverträgen erreichen, die die Besonderheiten des Arztberufes berücksichtigen.

Zu diesen Spezifika zählen unter anderem die intensive Mehrarbeit durch permanente Überstunden sowie Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften, um die stationäre Versorgung rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr sicherzustellen. Dazu zählt aber auch - insbesondere im universitären Bereich - die dreifache Arbeitsanforderung für Ärztinnen und Ärzte, bestehend aus Patientenversorgung, Forschungstätigkeit und Lehre.

Für seine Mitglieder schließt der Marburger Bund eigenständig und unabhängig von anderen Gewerkschaften Tarifverträge mit den Arbeitgebern ab. Die weitaus meisten Tarifbereiche wurden erschlossen, ohne dass Streiks notwendig geworden wären. Inzwischen gibt es in etwa 90 Prozent der tarifgebundenen Krankenhäuser arzt spezifische Tarifverträge, die der Marburger Bund mit den Klinikträgern ausgehandelt hat.

Arbeitskämpfe in den Krankenhäusern sind die Ausnahme. Generell gehört Deutschland zu den Ländern, in denen trotz faktischer Tarifpluralität sehr wenig gestreikt wird. Der Marburger Bund ist in jeder Tarifrunde bemüht, eine Lösung am Verhandlungstisch zu erzielen. Werden Streiks unvermeidlich, weil nur so ein Entgegenkommen der Arbeitgeber zu erreichen ist, führt der Marburger Bund den Arbeitskampf mit Augenmaß.

Mit den Streiks im Jahr 2006 haben die Ärztinnen und Ärzte durchgesetzt, dass ihre Gewerkschaft in allen Kliniken des öffentlichen Dienstes als eigenständige Tarifvertragspartei anerkannt wird. Seitdem führt der Marburger Bund regelmäßig Tarifverhandlungen mit Klinikarbeitgebern unterschiedlicher Trägerschaft. Keine andere Gewerkschaft außer dem Marburger Bund ist dazu legitimiert, Tarifverhandlungen im Auftrag und im Namen der Ärzte an den Kliniken zu führen. Auch die Arbeitgeber wissen, dass niemand sonst für sich reklamieren kann, eine relevante Zahl von Ärztinnen und Ärzte zu vertreten. Im Wettbewerb mit anderen Gewerkschaften hat sich der Marburger Bund als eigenständige Vertretung der angestellten Ärzte durchgesetzt. Er ist die **einzige Ärztegewerkschaft** Deutschlands.

B. MB-Tarifpolitik - arzt-spezifisch und am Gemeinwohl orientiert

Mit dem Abschluss der ersten Tarifverträge für die großen Tarifbereiche der Länder (Universitäten) und der kommunalen Krankenhäuser im Jahre 2006 haben die öffentlichen Arbeitgeber den Marburger Bund als eigenständige Gewerkschaft der Ärztinnen und Ärzte allgemein anerkannt. Seitdem hat der Marburger Bund Tarifverträge mit nahezu allen privaten und öffentlichen Klinikarbeitgebern abgeschlossen. Die im Marburger Bund organisierten Ärzte haben dafür gekämpft, dass sie eigenständige Tarifverträge bekommen, die der arzt-spezifischen Realität in den Kliniken entsprechen. Dadurch wurde ein neues Kapitel in der Tarifgeschichte des öffentlichen Dienstes aufgeschlagen und den bis dato gültigen undifferenzierten Einheitstarifverträgen eine klare Absage erteilt.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass das Prinzip „Ein Betrieb - ein Tarifvertrag“ flexible, an den tatsächlichen Erfordernissen aller Beschäftigten orientierte Lösungen verhindert hat und auch künftig verhindern würde. Stattdessen wurde von den Einheitsgewerkschaften innerhalb des Einheitstarifs eine sozialpolitisch motivierte Umverteilung zu Lasten kleinerer Arbeitnehmergruppen organisiert, um größere Gruppen von Beschäftigten zufrieden stellen zu können. Mit dieser Klientelpolitik haben DGB-Gewerkschaften wie beispielweise ver.di unter dem Banner vermeintlicher Solidarität einen Keil zwischen die Beschäftigtengruppen getrieben und die Pluralisierung der

Gewerkschaftsbewegung unfreiwillig vorangetrieben. Es ist deshalb auch grotesk, dem Marburger Bund vorzuwerfen, seine Tarifpolitik würde auf eine „Spaltung der Belegschaften“ abzielen. Es ist das grundgesetzlich garantierte Recht der angestellten Ärztinnen und Ärzte, selbst zu entscheiden, wer sie vertritt und wer für sie Tarifverhandlungen führt.

In den Krankenhäusern hat diese Entwicklung dazu geführt, dass der Marburger Bund in wenigen Jahren 40.000 neue Mitglieder hinzugewonnen hat. Die branchenübergreifende Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hingegen hat kaum noch Ärzte als Mitglieder in ihren Reihen, weil sie die Arbeitssituation der Ärzte über Jahre in den von ver.di maßgeblich ausgehandelten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes weitgehend ausgeblendet und Tarifergebnisse zum Nachteil der Ärzte akzeptiert hat. Die Aufkündigung des ver.di-Verhandlungsmandats durch die Hauptversammlung des Marburger Bundes im September 2005 war insofern nur die logische Folge einer sich seit Jahren abzeichnenden Entwicklung.

Mit einer vorausschauenden, an den konkreten Bedürfnissen der Ärztinnen und Ärzte orientierten Tarifpolitik schafft der Marburger Bund wichtige Voraussetzungen für bessere Arbeitsbedingungen im Krankenhaus und mehr Patientenschutz in der Versorgung. Schon im Jahr 2006 wurden in den Tarifverträgen mit den kommunalen und universitären Klinikarbeitgebern durch die Begrenzung der Arbeitszeiten, die Bewertung der Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit und die Dokumentation der tatsächlichen Arbeitsleistung grundlegende Verbesserungen erreicht. Arztspezifische Tarifverträge sind deshalb auch ein Beitrag zum Gemeinwohl – und eben nicht Ausdruck von instabilen Verhältnissen.

Die ohnehin schon schwierige Personalsituation der Krankenhäuser würde sich weiter verschärfen, wenn die Ärzte sich wieder unter die Fremdherrschaft eines Einheitstarifvertrages begeben müssten und ihnen faktisch das Recht, unabhängig und eigenständig Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern zu führen, verwehrt würde. Ohne die Tarifverträge des Marburger Bundes und die daraus resultierenden Verbesserungen hätte sich die Abwanderung der Ärzte noch weiter verstärkt. Andere Länder werben mit weitaus besseren Arbeitsbedingungen um die hier ausgebildeten Ärztinnen und Ärzte. Der globale

Arbeitsmarkt für Ärztinnen und Ärzte kann von einer Einheitsgewerkschaft in keiner Weise spezifisch genug bewertet werden. Gerade in Zeiten eines zunehmenden internationalen Wettbewerbs um hochqualifizierte Fachkräfte wäre es auch volkswirtschaftlich höchst widersinnig, die in Deutschland ausgebildeten Ärzte durch ein staatlich sanktioniertes Rollback zu zentralistischen Einheitstarifverträgen aus dem Land zu treiben.

C. Rechtsprechung und Rechtswirklichkeit – das Dogma Tarifeinheit ist tot

Das Konstrukt Tarifeinheit durch Einheitstarifvertrag ist von der Wirklichkeit längst überholt. Seit Jahren werden in Betrieben verschiedene, von unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge angewandt und gelebt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat erkannt, dass das Dogma der Tarifeinheit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit unvereinbar ist. Nur die Pluralität der Gewerkschaftslandschaft schützt vor unberechtigten Vertretungsansprüchen und Zentralismus.

Aktuelle tarifrechtliche Situation

Mit seinem von Marburger Bund-Mitgliedern erstrittenen Urteil vom 7. Juli 2010 hat das Bundesarbeitsgericht die Rechtsprechung im Sinne der grundgesetzlich garantierten Tarifpluralität konkretisiert. Damit wurde die Rechtsprechung des Gerichts der seit Jahren bestehenden Rechtswirklichkeit angepasst.

Neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Die Gründe, die das Bundesarbeitsgericht (Beschluss des Vierten Senats vom 27. Januar 2010) dafür angibt, lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

Tarifpluralität im System des Tarifvertragsgesetzes angelegt

Die Rechtsnormen des Tarifvertragsgesetzes (TVG) über die Tarifgebundenheit und die Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags beziehen sich sämtlich auf das einzelne Arbeitsverhältnis. Insbesondere ordnen § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 TVG an, dass die

Tarifverträge in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen unmittelbar und zwingend gelten. Sofern ein Tarifvertrag von einer tariffähigen Koalition im Rahmen ihrer Tarifzuständigkeit geschlossen wird, entfalten die Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen (§1 Abs. 1 TVG) *unmittelbare und zwingende Wirkung* zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Die Bindung eines Arbeitsverhältnisses an einen Tarifvertrag beruht dabei auf privat autonomen Entscheidungen. Diese unmittelbare und zwingende Wirkung kann nicht durch den Umstand verhindert werden, dass sich ein Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 TVG an verschiedene Tarifverträge gebunden hat. Vielmehr ist „die Tarifpluralität im System des Tarifvertragsgesetzes angelegt“.

Kein gesetzlicher Klärungsbedarf

Es besteht demzufolge keine planwidrige Lücke im Tarifvertragsgesetz auf Grund derer im Wege richterlicher Rechtsfortbildung der Grundsatz der Tarifeinheit aufrecht erhalten bleiben kann. Die Grundsätze der Rechts- und Gesetzesbindung nach Artikel 20 Abs. 3 Grundgesetz lassen eine solche Rechtsfortbildung nicht zu. Eine planwidrige Gesetzeslücke liegt nicht schon dann vor, wenn ein Sachverhalt nicht geregelt ist. Vielmehr ist erforderlich, dass für den mit dem Gesetz verfolgten Zweck – den „gesetzgeberischen Plan“ – eine Regelung erforderlich wäre, diese aber nicht getroffen wurde. Nach diesen Maßstäben lässt sich weder aus der Entstehungsgeschichte des Tarifvertragsgesetzes noch aus der gesetzlichen Systematik eine Gesetzlücke ablesen.

Tarifeinheit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit unvereinbar

Das Bundesarbeitsgericht lässt keinen Zweifel daran, dass die Verdrängung eines Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist. Der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG erstreckt sich auf die spezifisch koalitionsmäßige Betätigung, also alle jene Handlungsformen, die der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen. Dazu gehören das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen und das Recht, für dieses Ziel in den Streik zu treten. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts verweist in diesem Zusammenhang auf die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz hat folgenden Wortlaut:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. ...“

Der Inhalt und die Wirkungsweise eines Tarifvertrags erlangen Legitimation durch die „freie Entscheidung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Mitglied einer Koalition zu werden“. Der Abschluss von Tarifverträgen und die damit bewirkte Normsetzung ist „kollektiv ausgeübte Privatautonomie“. Die Tarifvertragsparteien und ihre Mitglieder haben dadurch ihr Grundrecht aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz wahrgenommen und Regelungen zu bestimmten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geschaffen. Wer Mitglied in der tarifvertragschließenden Gewerkschaft ist, will auch an den von dieser in Tarifverträgen vereinbarten Regelungen teilhaben.

Die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG stellt ein sogenanntes „Doppelgrundrecht“ dar. Geschützt ist zum einen der Einzelne in seiner Freiheit, eine Vereinigung zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen, ihr beizutreten oder sie zu verlassen. Zum anderen ist auch die Koalition selbst geschützt, und zwar in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen, sofern diese der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen.

Die Koalitionen können daher selbst bestimmen, mit wem, für welchen Arbeitnehmerkreis und für welche Unternehmen oder welchen Betrieb sie im Rahmen ihrer Tarifzuständigkeit einen Tarifvertrag abschließen möchten. Sie sind nicht auf einen Kernbereich unerlässlicher koalitionsspezifischer Maßnahmen und damit möglicherweise auf den Abschluss speziellerer Tarifverträge beschränkt.

Die Verdrängung eines Tarifvertrags zur Auflösung einer Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit ist demzufolge ein **unzulässiger Eingriff** in das Grundrecht der

Koalitionsfreiheit. Ein von den Tarifvertragsparteien erzielttes Verhandlungsergebnis wird zu Lasten der betroffenen Gewerkschaft abgeändert und ihr Erfolg damit entwertet. Der Abschluss von Tarifverträgen für alle bei einer Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer ist aber zentraler Bestandteil ihrer Koalitionsfreiheit. Durch solche Folgen wird die Tarifautonomie beeinträchtigt (Rn. 75 bis 80 Beschluss des Vierten Senats BAG vom 27.01.2010).

Zweckmäßigkeitserwägungen rechtfertigen keine Einschränkung der Koalitionsfreiheit

Die von Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit kann allenfalls zum Schutz von „gleichermaßen verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechtsgütern und Gemeinwohlbelangen“ eingeschränkt werden. Die von der bisherigen Rechtsprechung angeführten „Zweckmäßigkeits- oder Praktikabilitätserwägungen“ stellen jedoch keine mit der Koalitionsfreiheit kollidierenden Rechtsgüter des Arbeitgebers von gleichermaßen verfassungsrechtlichem Rang dar, die einen Eingriff in die individuelle und die kollektive Koalitionsfreiheit rechtfertigen können.

Tarifeinheit ist keine Funktionsbedingung der Tarifautonomie

Darüber hinaus sind in der Praxis auch derzeit keine Anzeichen dafür erkennbar, dass ein solcher Eingriff in die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder zur Wahrung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie erforderlich wäre. Soweit die Befürworter eines solchen Eingriffs anführen, im Fall einer Tarifpluralität könne das Tarifvertragssystem seine Aufgaben nicht mehr wahrnehmen (z.B. unter Hinweis auf die angebliche Gefahr „ständiger Tarifverhandlungen und Streiks“), ist festzustellen, dass die Tarifeinheit „keine Funktionsbedingung der Tarifautonomie“ ist. Eine Bedrohung des Bestandes der Tarifverträge der Mehrheitsgewerkschaften ist nicht erkennbar. Auch sind im Hinblick auf die Tarifklarheit und Rechtssicherheit keine schwer überwindbaren Schwierigkeiten für die Gestaltung des Tarifrechts erkennbar oder absehbar, die die Verdrängung eines Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit begründen können (Rn 96 bis 100 Beschluss des Vierten Senats BAG vom 27.01.2010).

D. Arbeitgeber und Einheitsgewerkschaft – das Tarifikartell der Zentralisten

Das Versagen der großen Einheitsgewerkschaften, die Interessen aller Beschäftigten in einem Betrieb gleichermaßen gut und gerecht zu vertreten, soll nun nach dem Willen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) durch die gesetzliche Festschreibung des Vorrangs von Einheitstarifverträgen verdeckt werden. Dies ist nichts anderes als der plumpe Versuch, das Erfolgsmodell u.a. der Berufsgewerkschaft Marburger Bund durch den Ruf nach verfassungswidrigen Gesetzesregelungen im Tarifrecht zu hintertreiben.

Zur Begründung ihrer Forderung nach einer gesetzlichen Regelung zur Bewahrung des Grundsatzes der Tarifeinheit tragen BDA und DGB folgende Punkte vor:

- *BDA und DGB fordern, der Grundsatz der Tarifeinheit müsse im Tarifvertragsgesetz geregelt werden.*

Nicht die Tarifeinheit, sondern die Tarifpluralität ist systemimmanenter Bestandteil des Tarifvertragsgesetzes. Eine gesetzliche Regelung ist auch deshalb in keiner Weise indiziert.

- *BDA und DGB behaupten, mit der von ihnen vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung werde der von der bisherigen Rechtsprechung entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit beibehalten.*

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung geändert, weil der Grundsatz der Tarifeinheit im Widerspruch zum grundgesetzlich geschützten Recht der Koalitionsfreiheit steht. Eine Rückkehr zur alten Rechtsprechung ist deshalb ausgeschlossen und kann auch nicht durch ein Gesetz zur Änderung des Tarifvertragsrechts herbeigeführt werden: Ein solches Gesetz wäre in der von BDA und DGB beabsichtigten Form klar verfassungswidrig.

- *BDA und DGB behaupten, der Grundsatz der Tarifeinheit sei eine unverzichtbare Säule der Tarifautonomie.*

Das Gegenteil ist richtig. Der Grundsatz der Tarifeinheit hat sich als verzichtbar erwiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat zweifelsfrei festgestellt, dass „die Tarifeinheit keine Funktionsbedingung der Tarifautonomie ist“. BDA und DGB offenbaren in ihrer gemeinsamen Erklärung vom 4. Juni 2010 ein grundlegend falsches Verständnis von Tarifautonomie. Es gibt nicht die eine, dem Gedanken der Tarifeinheit entsprechende Tarifautonomie, der sich die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Beteiligten unterordnen müssen. Entscheidend für das Zustandekommen von Tarifverträgen ist die Tariffähigkeit der Gewerkschaft, die sich u.a. aus der „Mächtigkeit“ und Streikfähigkeit ergibt. Somit steht das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen jeder tariffähigen Gewerkschaft zu. Sie kann sich der Tarifautonomie bedienen, um für ihre Mitglieder (oder auch darüber hinaus) bessere Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erreichen. Es ist unerträglich, diese grundlegenden Rechte nur der jeweils größten Gewerkschaft im Betrieb vorzubehalten, wie es Arbeitgeber und DGB unisono fordern.

- *BDA und DGB behaupten, der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts habe seine Absicht zur Abkehr von dem Grundsatz der Tarifeinheit u.a. damit begründet, dass es an einer gesetzlichen Regelung für die Verdrängung nachrangiger Tarifverträge fehle.*

Diese Aussage ist falsch. Das Bundesarbeitsgericht hat keine gesetzliche Regelung angemahnt, sondern hervorgehoben, dass die Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit mit der Verfassung nicht vereinbar ist und demzufolge auch nicht gesetzlich verfügt werden kann.

- *BDA und DGB behaupten, die von ihnen vorgeschlagene gesetzliche Regelung zur Festschreibung des Grundsatzes der Tarifeinheit schließe Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften nicht aus.*

Von Wettbewerb kann keine Rede mehr sein, wenn sich Minderheitsgewerkschaften unter das fremde Kommando von Mehrheitsgewerkschaften und ihren vorrangigen

Tarifverträgen begeben sollen. BDA und DGB wollen, dass nur der Tarifvertrag zur Anwendung kommt, an den die Mehrheit der Mitglieder im Betrieb gebunden ist. Für die Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages der mitgliederstärksten Gewerkschaft soll auch für Arbeitnehmer anderer Gewerkschaften die Friedenspflicht gelten. Damit würde nicht nur der Wettbewerb der Gewerkschaften außer Kraft gesetzt, sondern faktisch auch die Minderheitsgewerkschaft vom Abschluss von Tarifverträgen und dem darauf bezogenen Streikrecht ausgeschlossen.

Es spricht für die ausgeprägte argumentative Not dieser unheiligen Allianz aus Einheitsgewerkschaftern und Arbeitgeberfunktionären, dass sie ihren Vorstoß mit der Warnung versehen, durch die seit Jahren bestehende Pluralität des Tarifgeschehens drohten in Deutschland „englische Verhältnisse“ der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Es kann nicht nur historische Unkenntnis sein, dass die Streiks im England der 1970er Jahre mit heutigen Arbeitskämpfen der Ärzte für bessere Arbeitsbedingungen auf eine Stufe gestellt werden. Arbeitgeber und DGB malen bewusst das Horrorszenario von Dauerstreiks an die Wand, weil ihre sonstigen Argumente für die Rückkehr zum Grundsatz der Tarifeinheit keinerlei Überzeugungskraft entfalten. Die BDA versteigt sich sogar zu der Behauptung, „eine wichtige Funktion der Koalitionsfreiheit“ sei die Befriedung der Arbeitsbeziehungen. Hier offenbart sich ein geradezu groteskes Verfassungsverständnis: Die Freiheit, Gewerkschaften zu gründen und Tarifverträge für die Arbeitnehmer abzuschließen, wäre nichts mehr wert, wenn die Interessen der Arbeitgeber im vorausseilenden Gehorsam gleich mitgedacht werden müssten.

Die BDA scheut sich auch nicht, mit unwahren Behauptungen die öffentliche Meinung zu beeinflussen. So heißt es in der Info-Schrift „BDA kompakt“: *„In den Betrieben muss für alle Beteiligten klar sein, welcher Tarifvertrag gilt. Ohne Tarifeinheit wissen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht, woran sie sind.“*

Diese Aussagen halten der Realität nicht stand. 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 die Universitätskliniken zwischen TV-L und TV Ärzte/TdL.

Es gibt keine Probleme in der Anwendung der Tarifpluralität. Das wissen auch die kränkenden Einheitsgewerkschaften im DGB. Trotzdem rufen sie in einer arbeitnehmerfeindlichen Einheitsfront gemeinsam mit den Funktionärseliten der Arbeitgeberverbände nach dem Gesetzgeber, weil sie sonst keine Möglichkeit mehr sehen, das Schwinden ihres Einflusses aufzuhalten. Der Mitgliederrückgang der Einheitsgewerkschaften ist in der Nachkriegsgeschichte ohne Beispiel: Seit 2000 haben die im DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften mehr als 1,5 Millionen Mitglieder verloren. Die gemeinsame Initiative mit der BDA soll das alte Tarifkartell wiederbeleben und die Konkurrenz der Fach- und Berufsgewerkschaften an den Rand drängen. Dafür nimmt der DGB bereitwillig in Kauf, dass grundlegende Rechte aller Arbeitnehmer, wie das Recht der Koalitionsfreiheit, ausgehöhlt werden.

E. Exkurs: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie - europäische Aspekte

Das Recht, zur Wahrung und Entwicklung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Koalitionen zu gründen, ist keine deutsche Erfindung. In zahlreichen international bzw. europäisch verbindlichen Grundrechtskatalogen ist neben der Koalitionsfreiheit insbesondere auch das Recht auf Arbeitskampf normiert. So statuiert Artikel 151 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union ausdrücklich die Pflicht der Mitgliedstaaten durch geeignete gesetzgeberische Maßnahmen „die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen“ sicherzustellen. Dabei kommt den Mitgliedsstaaten insbesondere im Hinblick auf die Ausgestaltung und Gewährleistung des Koalitions-, Streik- und Aussperrungsrechtes eine Alleinverantwortung zu, da Artikel 153 Abs. 5 des Vertrages die Rechtssetzungsbefugnisse der Union in diesem Bereich faktisch ausschließt.

Auch aus Artikel 12 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ergibt sich das Recht, zum Schutz der eigenen Interessen Gewerkschaften zu gründen bzw. ihnen beizutreten. In Artikel 28 der Charta schließlich findet sich nicht nur das Recht der Koalitionen auf Regelungen der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge, sondern auch das Recht, im Falle von Interessenkonflikten Streikmaßnahmen zu ergreifen.

Nicht nur die Regelungswerke der EU setzen dem deutschen Gesetzgeber Grenzen bei der Ausgestaltung des Tarifvertrags- und Arbeitskampfrechts. In der auch von Deutschland ratifizierten Europäischen Sozialcharta (ESC) des Europarates aus dem Jahr 1961 verpflichten sich die Vertragsparteien, die Freiheit der Arbeitnehmer, Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu bilden, „weder durch das innerstaatliche Recht noch durch dessen Anwendung zu beeinträchtigen“ (Teil II Art. 5 ESC). Darüber hinaus reklamiert die Charta ein „Recht auf Kollektivverhandlungen“. Zur wirksamen Ausübung dieses Rechts sind die Vertragsstaaten u.a. verpflichtet, „das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen“, anzuerkennen (Teil II Art. 6 ESC). Auch die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) sieht in Artikel 11 ausdrücklich das Recht vor, zum Schutz der eigenen Interessen Gewerkschaften zu gründen bzw. ihnen beizutreten. Die Verletzung dieser Rechte kann durch den einzelnen Arbeitnehmer vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gerügt werden.

Zumindest völkergewohnheitsrechtlich wie auch als für Deutschland verbindliche Rechtsquelle statuiert Artikel 23 Abs. 4 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta) das Recht auf Bildung von und Beitritt zu Gewerkschaften zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen. Ähnliche Rechte finden sich auch in Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte sowie in Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Auch an diese Grundrechte ist die Bundesrepublik unmittelbar über Artikel 59 Abs. 2 und Artikel 25 Grundgesetz gebunden.