

Argumente für Tarifpluralität in den Krankenhäusern

1. In Krankenhäusern und vielen anderen Betrieben dieses Landes gibt es ein geordnetes Nebeneinander von meist nur zwei verschiedenen Tarifverträgen. Niemand, weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer, haben jemals darüber geklagt, dass daraus praktische Probleme entstanden sind. Es gibt keine Probleme in der Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge in den Krankenhäusern. Tarifpluralität ist seit Jahren gelebte und bewährte Realität.
2. Dagegen gab es schon immer große Probleme in der Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit bei konkurrierenden Tarifverträgen. Dieses Durcheinander in der Rechtsanwendung und Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht durch das von Marburger Bund-Mitgliedern erstrittene Urteil vom 7. Juli dieses Jahres beseitigt. Seitdem herrscht Rechtsklarheit.
3. Noch etwas hat das Bundesarbeitsgericht unmissverständlich klargestellt: Der Grundsatz der Tarifeinheit ist mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nicht vereinbar. Man kann es auch so sagen: Tarifpluralität ist ein Wesensmerkmal der Koalitionsfreiheit. Das Recht, Gewerkschaften zu gründen, gilt für „alle Berufe“ (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz). Sonderrechte für selbsternannte „Einheitsgewerkschaften“ sind in unserer Verfassung nicht vorgesehen.
4. Koalitionsfreiheit heißt: Arbeitnehmer können sich ihre Gewerkschaft frei aussuchen und die von ihnen beauftragten Gewerkschaften können – sofern sie tariffähig sind – Tarifverträge aushandeln. Das schließt auch das Recht zu streiken ein, wenn die Gewerkschaft dazu aufruft – unabhängig davon, ob für Tarifverträge anderer Gewerkschaften im gleichen Betrieb eine Friedenspflicht gilt.
5. Der Spitzenverband der Arbeitgeber und der 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. Das ist klar verfassungswidrig.
6. Eine gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit wäre auch volkswirtschaftlich höchst widersinnig, weil es Tarifverträge von Spezialisten einebnet und damit dem Fachkräftemangel und der Auswanderung von hochqualifizierten, in Deutschland ausgebildeten Arbeitnehmern weiter Vorschub leistet. Wer den Arztberuf im Krankenhaus attraktiv gestalten und dem Ärztemangel wirksam begegnen will, kann dies nur mit Tarifverträgen erreichen, die die Besonderheiten des Arztberufes berücksichtigen. Einheitstarifverträge haben diesen Grad an Differenzierung niemals erreicht.
7. Die Tarifverträge des Marburger Bundes sind ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern. Davon profitieren nicht nur die Ärztinnen und Ärzte. Vor wenigen Wochen erst hat Verdi Regelungen aus dem Arzt-Tarifvertrag für die kommunalen Krankenhäuser nachtariffiert, sodass nun auch Pflegekräfte und andere Beschäftigte einen Zeitzuschlag für Nacharbeit im Bereitschaftsdienst und zwei Tage Zusatzurlaub für solche Dienste beanspruchen können.