

## **Stellungnahme des Marburger Bundes**

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit vom  
4. November 2014**

**(Tarifeinheitsgesetz)**

Reinhardtstraße 36  
10117 Berlin  
Tel. 030 746846 – 0  
Fax 030 746846 – 16  
[hauptgeschaeftsfuehrung@marburger-bund.de](mailto:hauptgeschaeftsfuehrung@marburger-bund.de)  
[www.marburger-bund.de](http://www.marburger-bund.de)

Berlin, 18. November 2014

„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.“

(Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz)

„Die gesetzlich auferlegte Tarifeinheit kann gegenwärtig nicht durch verfassungsrechtlich notwendige Rechtfertigungen begründet werden.“

(Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio, Richter des Bundesverfassungsgerichts a. D., Juli 2014)

### **Der Marburger Bund – anerkannte Tarifvertragspartei**

Der im Jahr 1947 gegründete Marburger Bund ist die gewerkschaftliche, gesundheits- und berufspolitische Interessenvertretung aller angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte in Deutschland. Mit mehr als 115.000 Mitgliedern ist er die einzige tariffähige Ärztegewerkschaft in Deutschland und Europas größte Ärzteorganisation mit freiwilliger Mitgliedschaft. Seit dem Jahr 2005 führt der Marburger Bund auf Bundesebene eigenständig Tarifverhandlungen und hat mit allen relevanten öffentlichen und privaten Klinikträgern arzt spezifische Tarifverträge abgeschlossen. Der Bundesverband und die Landesverbände des Marburger Bundes betreuen inzwischen weit über einhundert Tarifbereiche auf Bundes- und Landesebene und gestalten dabei neben den Flächentarifverträgen TV-Ärzte/VKA für etwa 55.000 Ärztinnen und Ärzte in kommunalen Krankenhäusern und TV-Ärzte für ca. 20.000 Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken auch arzt spezifische Konzern-, Verbands- und Haustarifverträge nahezu aller Krankenhausträger in Deutschland. Daneben regelt der Marburger Bund die tariflichen Arbeitsbedingungen angestellter Ärzte bei zahlreichen Trägern der Sozialversicherung und, sofern möglich, in Einrichtungen von Caritas und Diakonie.

### **Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit unvereinbar mit der Koalitionsfreiheit**

*Der Marburger Bund lehnt jede gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit grundsätzlich und damit den vorliegenden Referentenentwurf für ein Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz) ab!* Die vorgesehenen Regelungen stellen einen beispiellosen und in seiner Qualität schwerwiegenden Eingriff in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz dar, für den es keine Rechtfertigung gibt. Der Referentenentwurf stützt sich auf falsche Grundannahmen über die tarifpolitische Realität. Es gibt keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf und im Referentenentwurf werden auch keine Belege angeführt, die Handlungsnotwendigkeiten unterstreichen würden. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat diesen Befund in seinem Jahresgutachten 2014/15 nachdrücklich bestätigt: *„Von einer Gefährdung der generellen Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sind wir weit entfernt.“*

Der Entwurf offenbart eine eklatante Verkennung der Reichweite des Koalitionsgrundrechtes aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz. Der Wortlaut des Entwurfs ist daneben in gesetzestechnischer Hinsicht bereits nicht geeignet, die auf fehlerhaften Grundannahmen beruhenden Zielsetzungen seiner Begründung zu verwirklichen. Das angestrebte Verfahren zur Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft ist zudem mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung der jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder nicht zu vereinbaren.

## **Keine Notwendigkeit für eine gesetzliche Regelung**

Der Referentenentwurf behauptet, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert werden müsse. Er verweist dazu auf die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08). Angemerkt sei, dass bereits vor 2010 Tarifpluralitäten gelebte Realität waren. So schlossen sowohl der Marburger Bund arzt spezifische Tarifverträge als auch andere Berufsgewerkschaften Tarifverträge für ihre Mitglieder in Bereichen ab, in denen ein weiterer Tarifvertrag einer sogenannten Mehrheitsgewerkschaft galt. Zu Anwendungsproblemen ist es dabei nicht gekommen.

Weiter sei angemerkt, dass bereits anlässlich der gemeinsamen Initiative von BDA und DGB zur gesetzlichen Festschreibung der Tarifeinheit vom 4. Juni 2010 Szenarien beschrieben wurden („englische Verhältnisse der 70er und 80er Jahre“, „Zersplitterung der Tariflandschaft“), die an der gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Realität in der Bundesrepublik Deutschland völlig vorbeigingen. Bereits in seinem Jahresgutachten 2010/2011 hat der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung festgehalten, dass es unklar ist, „in welchem Umfang die Befürchtungen im Hinblick auf neue Berufsgewerkschaften und das Auftreten von Streikkaskaden tatsächlich Realität werden“. Von einer gesetzlichen Regelung wurde daher abgeraten. In seinem aktuellen Gutachten für die Jahre 2014/2015 stellt der Rat nüchtern fest: „Eine Zersplitterung der Tariflandschaft ist ausgeblieben.“

Der Referentenentwurf bietet seinerseits keinerlei substantiierte Nachweise oder Indizien dafür, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gegenwärtig oder auch nur in näherer Zukunft tatsächlich gefährdet ist. Stattdessen werden Mutmaßungen über eine „Unordnung“ angestellt, die es de facto nicht gibt. Deshalb fehlen auch jegliche empirische Belege, die ein staatliches Eingreifen in den grundrechtlich geschützten Koalitionspluralismus wenigstens annähernd plausibel erscheinen lassen. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ist nicht gestört, wenn einzelne Berufsgruppengewerkschaften von ihrem grundgesetzlich verbürgten Recht Gebrauch machen, eigene Tarifverträge zu verhandeln. Die angebliche Funktionsstörung ist reine Fiktion. Es ist auch eine grobe Verzerrung der Wirklichkeit, wenn behauptet wird, die Befriedungsfunktion des Tarifvertrages werde durch „Tarifkollisionen“ beeinträchtigt, „weil innerbetriebliche Verteilungskämpfe den Betriebsfrieden gefährden“. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern der Betriebsfrieden dadurch gesichert werden kann, dass stark organisierten Teilen der Belegschaft aktiv Grundrechte vorenthalten werden. Vielmehr ist anzunehmen, dass durch ein permanentes innerbetriebliches Ringen um Mehrheiten der Betriebsfrieden nachhaltig gestört wird. Innerbetriebliche Verteilungsgerechtigkeit kann schließlich nicht das Ergebnis einer vom Staat diktierten Gewerkschaftsformation sein, sondern ist zuallererst das Ergebnis von Privatautonomie und durch Koalitionen wahrgenommener Tarifautonomie. Dort, wo es jetzt bereits abgestimmte Verhandlungen verschiedener Gewerkschaften gibt, geschieht dies aufgrund freiwilliger Absprachen.

Eine eigenständige Tarifpolitik von entsprechend legitimierten und weithin anerkannten Berufsgewerkschaften hat im Übrigen dazu geführt, dass offenkundige Benachteiligungen hochqualifizierter Arbeitnehmer abgebaut wurden. In Berufsgewerkschaften wie dem Marburger Bund sind vielfach diejenigen Arbeitnehmer vertreten, deren Leistungen und berechnete Ansprüche bei einem Zwang zur Tarifeinheit weitgehend unbeachtet bleiben würden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ignoriert diesen Sachverhalt vollständig und unterstellt in seinem Referentenentwurf nicht näher definierten „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonderen

Schlüsselfunktionen in den Betrieben“, durch Abkehr von einer „kollektiven Interessenvertretung“ einer „Entsolidarisierung“ Vorschub zu leisten. Mit diesem kollektivistischen Leitbild einer abstrakten Betriebssolidarität lässt sich jedwede partikuläre Ausübung von Freiheitsrechten in einer Gesellschaft als Akt der Entsolidarisierung etikettieren.

Wenn in der tarifpolitischen Realität keine Regulationsnotwendigkeit besteht, dann darf unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten der Gesetzgeber nicht aktiv werden; insbesondere dann nicht, wenn dadurch in den Kernbereich eines Grundrechts massiv eingegriffen wird. Ein solches Gesetz stellt einen rein willkürlichen und offenkundig von Partikularinteressen geleiteten Akt dar.

„Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu machen, dann ist es notwendig, kein Gesetz zu machen.“

(Charles Baron de Montesquieu)

### **Subsidiärer Eingriff / gewillkürte Tarifpluralität**

Die geplante Regelung tarnt sich als subsidiärer Eingriff, beruht jedoch auf einem uniformen Leitbild und zerstört persönliche Freiheit. Tarifverträge von tariffähigen Berufsgewerkschaften sollen dauerhaft zugunsten von Mehrheitstarifverträgen eliminiert werden. Eine Abstimmung der Gewerkschaften im Betrieb über die jeweiligen tarifvertraglichen Zuständigkeiten (gewillkürte Tarifpluralität) ist nur möglich, wenn die Mehrheitsgewerkschaft der zahlenmäßig unterlegenen Gewerkschaft die eigenständige tarifpolitische Vertretung einzelner Arbeitnehmergruppen ausdrücklich zubilligt. Man kann auch sagen: Die Drohung mit dem Zwang zur Tarifeinheit privilegiert Branchengewerkschaften, die selbst bei einem geringen Organisationsgrad in der Regel die Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten vertreten. Strukturell benachteiligt sind Gewerkschaften, die spezifische Tarifverträge für bestimmte Berufsgruppen aushandeln und meist über einen hohen Organisationsgrad verfügen.

### **Streikverbot für tarifmächtige Gewerkschaften**

Das geplante Tarifeinheitsgesetz steht im klaren Widerspruch zu einer freien gewerkschaftlichen Betätigung. Tariffähige berufsspezifische Gewerkschaften wie der Marburger Bund sollen zu Sekundärgewerkschaften herabgestuft werden, die vom Wohlwollen der jeweiligen Arbeitgeber und der Mehrheitsgewerkschaft abhängig sind. Auch wenn sich im Gesetzestext dazu keine explizite Aussage findet, ist die Einschränkung des Streikrechts doch die direkte Konsequenz einer verordneten Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip. Ein Arbeitskampf darf sich nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer nur auf die Durchsetzung eines tariflich regelbaren Ziels richten, also den Abschluss eines Tarifvertrages. Wenn der Tarifvertrag der Berufsgewerkschaft nicht mehr wirksam werden kann, weil das Tarifdiktat der Mehrheitsgewerkschaft gilt, ist die Berufsgewerkschaft zum Stillhalten gezwungen. Ein Aufruf zu Arbeitskampfmaßnahmen wäre dann unverhältnismäßig und würde von den Arbeitsgerichten als rechtswidrig eingestuft. Entsprechende Anträge und Klagen der Arbeitgeber vor Arbeitsgerichten hätten Aussicht auf Erfolg.

## **Privilegierung des Modells der Einheitsgewerkschaft**

Faktisch zielt der Referentenentwurf darauf ab, nur noch einem Gewerkschaftsmodell, der sogenannten Einheitsgewerkschaft, das Recht zur autonomen Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zuzubilligen. Einen solchen Alleinvertretungsanspruch von Einheitsgewerkschaften in der Tarifpolitik sieht das Grundgesetz aber nicht vor. Jeder Arbeitnehmer entscheidet frei, von wem er sich vertreten lassen will.

Mit dem Streikverbot und der ausdrücklichen Eliminierung von Tarifverträgen tariffähiger Berufsgewerkschaften wird in elementare Rechte der Arbeitnehmer eingegriffen, wie sie in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz verankert sind. Für einen solchen Eingriff in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit gibt es keine erkennbare Rechtfertigung. Es kommt einem offenen Verfassungsbruch gleich, wenn der Staat bestimmten Arbeitnehmergruppen das Recht verwehrt, unabhängig und eigenständig tarifpolitisch tätig zu sein.

### **„Flankierende Verfahrensregelungen“**

Der Referentenentwurf benennt mit dem Nachzeichnungsrecht und dem Anhörungsrecht „flankierende Verfahrensregelungen“, mit denen suggeriert werden soll, dass den verfassungsrechtlichen Belangen von Minderheitsgewerkschaften Rechnung getragen wird.

Eine Gewerkschaft, der das Recht eingeräumt wird, im Fall der Verdrängung ihres eigenen Tarifvertrages den dann einzig gültigen Tarifvertrag der größeren Gewerkschaft lediglich „nachzuzeichnen“, hat keine eigenen Gestaltungsrechte mehr und ist ihrer Tariffähigkeit beraubt.

Es ist in das Benehmen der größeren Gewerkschaft gestellt, ob sie bei den Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern Forderungen kleinerer Gewerkschaften berücksichtigt oder nicht. Der auf diese Weise nachgezeichnete Tarifvertrag wird damit zum Ausweis der gesetzlich verordneten Schwäche der Minderheitsgewerkschaft, die spezifischen Interessen der betroffenen Beschäftigten selbst adäquat zu vertreten und gegebenenfalls durchzusetzen.

In dem Referentenentwurf wird ferner der konkurrierenden Gewerkschaft im Betrieb eingeräumt, „dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen“. Der Arbeitgeber wird zugleich verpflichtet, „rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzugeben“, wenn er mit der größeren Gewerkschaft Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrages aufnimmt.

Eine solche Anhörung der kleineren Gewerkschaft ohne jede Mitentscheidung bei den Tarifverhandlungen ist wertlos und verkennt den Charakter von Tarifverhandlungen vollständig. Die Arbeitgeber werden unter den Bedingungen der gesetzlich auferlegten Tarifeinheit einer kleineren Gewerkschaft anders begegnen als der mit Verhandlungsmacht ausgestatteten größeren. Minderheitsgewerkschaften werden zu Bittstellern degradiert, denen durch die Exekutierung der Tarifeinheit die soziale Mächtigkeit und das eigenständige Streikrecht genommen wird.

### **Zwang zur Tarifeinheit: unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie**

Die zentrale Grundannahme des Entwurfs, „durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert“, ist falsch. Das Gegenteil ist richtig: Durch den gesetzlichen Zwang zur Tarifeinheit wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nachhaltig und unumkehrbar gestört. Es würde ein Rechtsrahmen geschaffen, der tariffähigen Gewerkschaften das Recht zur autonomen Tarifvertragsgestaltung nimmt.

Es gibt im Übrigen für gleichartige Beschäftigungsverhältnisse eine Vielzahl unterschiedlicher vertraglicher Gestaltungen, zum Teil mit ausdrücklicher staatlicher Billigung (z. B. Leiharbeitsverhältnisse, Werkverträge). Diese Form der Ungleichbehandlung ist eine evidente Gefahr für den Betriebsfrieden. Um es auf den Punkt zu bringen: Nicht Tarifverträge gefährden die „innerbetriebliche Lohngerechtigkeit“, sondern tariflose Zustände, willkürliche Betriebsausgründungen, OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden und Lohndumping der Arbeitgeber.