

Für die Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen gibt es eine weitere Hängepartie: Den gemeinsamen Vorstoß von BDA und DGB zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit. Das [Bundesarbeitsgericht \(BAG\) hat mit seinem Urteil zur Aufhebung der Tarifeinheit am 23. Juni 2010](#) erheblichen Wirbel verursacht. Danach wurde mit dem bisher geltenden Grundsatz gebrochen: Ein Betrieb- eine Gewerkschaft. Damit ist das bisherige Prinzip nicht mehr gültig, dass in einem Betrieb für vergleichbare Arbeitsverhältnisse nur einheitliche Tarifverträge angewendet werden.

Politik und Gesetzgeber ist anzuraten, den konkurrierenden Spartengewerkschaften nicht die Luft abzdrehen. Ohne die Möglichkeit zu Tarifverträgen mit den erforderlichen Arbeitsk Kampfmaßnahmen wären die im Grundgesetz verankerte Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie als Eckpfeiler unseres Sozialstaates und unserer Demokratie nicht durchzusetzen. Von Ursula Engelen-Kefer

Geklagt hatte ein **Krankenhausarzt** gegen seinen Arbeitgeber auf Durchsetzung der besseren Urlaubsregelungen nach den Vereinbarungen mit dem Marburger Bund, während das kommunale Krankenhaus lediglich die weniger günstigen Urlaubsbedingungen aus dem Verdi-Vertrag gewähren wollte. In der Entscheidung des BAG vom 23.6. 2010 wurde dem Arzt Recht gegeben.

DGB und **BDA** haben nach Kenntnis der mutmaßlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes in einem gemeinsamen Appell vorgeschlagen, den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Dabei weisen sie darauf hin, dass die Tarifeinheit eine unverzichtbare Säule der **Tarifautonomie** darstelle. „Sie verhindert eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte.“

Politik und Gesetzgeber ist anzuraten, den konkurrierenden Spartengewerkschaften nicht die Luft abzdrehen. Ohne die Möglichkeit zu Tarifverträgen mit den erforderlichen Arbeitsk Kampfmaßnahmen wären die im Grundgesetz verankerte Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie als Eckpfeiler unseres Sozialstaates und unserer Demokratie nicht durchzusetzen.

Tarifeinheit und Spartengewerkschaften

Bereits heute gibt es verschiedene Fälle, wo innerhalb eines Betriebes für einzelne Berufs- und Tätigkeits-Sparten auch unterschiedliche Tarifverträge gelten, z.B.:

- für Piloten bei der Lufthansa die Tarifregelungen der **Vereinigung Cockpit**, während der größte Teil des übrigen Personals einschließlich eines erheblich geringeren Anteils

der Piloten in den Tarifbereich von **ver.di** fällt;

- die Lokführer bei der Deutschen Bahn, die vorwiegend in der **Gewerkschaft der Lokführer** mit eigenen Tarifverträgen organisiert sind, während für die meisten übrigen Beschäftigten die Tarifverträge der Gewerkschaft **Transnet** gelten.
- Ein weiteres Beispiel ist der **Marburger Bund**, der für den größten Teil der organisierten Krankenhausärzte Tarifverträge aushandelt, während ein großer Teil der sonstigen Mitarbeiter in den Kliniken unter den Tarifverträge von ver.di geregelt sind.

In diesen Fällen verhandeln die Arbeitgeber mit unterschiedlichen Gewerkschaften auch unterschiedliche Tarifbedingungen aus. Für die Arbeitnehmer gilt jeweils nur ein Tarifvertrag. Hier gibt es jedoch in den meisten Fällen wenig unmittelbare **Konkurrenz** und **Überschneidung**, da es sich in der Gewichtung der Gewerkschaftsvertretung und ihrer jeweiligen Tarifverträge um unterschiedliche Berufs- bzw. Tätigkeitsbereiche handelt.

Allerdings haben die jeweils erheblich höheren Tarifforderungen der kleinen Spartengewerkschaften **erheblichen** Druck auf die größeren DGB Gewerkschaften – ver.di und Transnet – ausgeübt. Dies erschwert den DGB-Gewerkschaften bei ihren Tarifforderungen, die von ihnen für verantwort- und durchsetzbar gehaltenen Ansprüche auf Lohn- und Gehaltssteigerungen sowie Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu begründen und durchzuhalten. Erschwert wird ihnen vor allem auch der **Ausgleich** bei den Tarifforderungen zwischen den unterschiedlichen Berufsbereichen.

Ein prägnantes Beispiel waren die vergleichsweise hohen Lohnforderungen der **Vereinigung Cockpit** für die Lufthansa Piloten oder des **Marburger Bundes** für die Ärzte in den kommunalen Krankenhäusern gegenüber den vergleichsweise niedrigen Löhnen und moderaten Lohnsteigerungen für das übrige Personal der Lufthansa oder die Pflegeberufe in den Krankenhäusern. Nicht zuletzt dürfte auch der öffentliche Druck auf die rigorosen Arbeitskämpfe zur Durchsetzung der hohen Tarifforderungen der kleinen Spartengewerkschaften dazu beigetragen haben, dass von den ursprünglichen Forderungen bei den endgültigen Abschlüssen erhebliche Abstriche hingenommen wurden

Gerade bei so großen Gewerkschaften – wie **ver.di** als Zusammenschluss von fünf ehemals eigenständigen Gewerkschaften und 13 Fachbereichen – sind derartige Aktionen kleinerer Spartengewerkschaften, für bessere Tarifbedingungen zu kämpfen, nicht „per se“ zu verdammen. Der Grundsatz **„Konkurrenz belebt das Geschäft“** sollte auch hierbei nicht völlig verdrängt werden. Allerdings muss dabei die **Fairness** für alle Beschäftigten aufrecht

erhalten bleiben. Dies war z.B. bei den ursprünglichen Forderungen des Marburger Bundes für die Krankenhausärzte nicht der Fall, auch wenn die dringende Notwendigkeit zur Verbesserung der Gehaltsstrukturen und Arbeitszeitregelungen keinesfalls vernachlässigt werden dürfen. Aber dies gilt mindestens so sehr auch für das übrige Krankenhauspersonal. Je höher der Anteil ist, der von den knappen kommunalen Krankenhausbudgets für die Ärzte ausgegeben wird, desto geringer ist der Anteil für die übrigen Beschäftigten in den Krankenhäusern.

Wie diese Beispiele zeigen, gab es bisher eine eng begrenzte unmittelbare Tarifkonkurrenz für einzelne Betriebe bzw. Tätigkeitsbereiche – zumeist im Organisationsbereich von ver.di. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG galt jeweils der speziellere Tarifvertrag. Dies ist der Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, fachlich und persönlich am nächsten steht sowie den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung trägt.

BAG durchbricht Tarifeinheit

Dies gilt nicht mehr nach dem Urteil des BAG vom 23.6.2010. Danach kann ein Arbeitgeber unterschiedliche Tarifverträge auch für vergleichbare Tätigkeiten aushandeln und anwenden. Umgekehrt gilt jedoch für den Arbeitnehmer nur ein Tarifvertrag seiner Gewerkschaft.

Die **Arbeitgeber** schreien nun „Zeter und Mordio“, da dies zu einer Konkurrenz der tarifführenden Gewerkschaften führen würde mit mehr Streiks und höheren Löhnen. Auch der **DGB** fürchtet zu Recht, dass in Zukunft weitere konkurrierende Gewerkschaften entstehen könnten, die es erschweren, in der Tarifpolitik zwischen einzelnen Berufs- und Arbeitnehmergruppen auszugleichen und diese an Einschätzung der gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auszurichten. Dies war in den Nachkriegsjahrzehnten grundsätzliche Leitlinie für die gewerkschaftliche Tarifpolitik, was über lange Jahre für die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik mit im Vergleich zu anderen Ländern erheblich weniger Streiktagen durchaus Erfolge bei der Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen gebracht hat. Allerdings hat sich dies in den letzten Jahren des **neoliberalen Mainstreams** und der wachsenden Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Betriebs-Personalräten und Gewerkschaften erheblich verändert.

Tarifpolitik der Gewerkschaften ausgehöhlt

Bereits seit den 1990er Jahren ist über einen längeren Zeitraum die Lohnentwicklung nicht mehr mit der Produktivität (plus Inflationsausgleich) gewachsen. Entsprechend ist die

Lohnquote – der Anteil der Löhne am Volkseinkommen – drastisch gesunken. Angestiegen sind dementsprechend die anteiligen Unternehmensgewinne und Erträge aus Vermögen. Die Folge ist eine zunehmende **Spaltung der Gesellschaft** in den wachsenden Anteil der Menschen in Niedriglohnbereichen. Einen maßgeblichen Einfluss haben die **Gesetze** zur **Flexibilisierung** der Arbeitsbedingungen – insbesondere die Öffnung der Schleusen für die Ausbreitung der Leiharbeit, der befristeten Beschäftigung, der geringfügigen Teilzeitarbeit sowie der erheblichen Verschlechterung der Zumutbarkeit der von Arbeitslosen anzunehmenden Tätigkeiten. Dadurch wurde die Zweiteilung des Arbeitsmarktes zwischen den durch Tarifverträge, sowie Arbeits- und Sozialrecht geschützten Arbeitnehmern und den prekär Beschäftigten immer größer. Dies hat auch die Möglichkeiten für Gewerkschaften erschwert, in ihren Tarifverhandlungen bessere Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

DGB: Tarifliche und gesetzliche Mindestlöhne

Die Gewerkschaften haben daher ihre langjährigen Widerstände gegen gesetzliche **Mindestlöhne** aufgegeben – allerdings mit unterschiedlicher Zielrichtung und in unterschiedlichem Ausmaß – je nach der Situation in ihren jeweiligen Organisationsbereichen. Als erste Gewerkschaft hat die **IG BAU** die Durchsetzung eines tariflichen Mindestlohnes im Bereich der Bauwirtschaft und der Gebäudereinigung durchgesetzt. Inzwischen gibt es weitere tarifliche Mindestlöhne, die in einem erleichterten Verfahren für die gesamte Branche für allgemeinverbindlich erklärt wurden, für insgesamt 3 Mio. Arbeitnehmer: Wachpersonal, Großwäschereien, Weiterbildung, Pflegeberufe. Zusätzlich fordern die Gewerkschaften die Einführung eines einheitlichen **gesetzlichen Mindestlohnes** von 8.50 Euro die Stunde, der nicht unterschritten werden darf.

Den engen Zusammenhang zwischen ihren Bemühungen, Lohnuntergrenzen durchzusetzen und die „**Pervertierung**“ des Prinzips von Tarifautonomie und Tarifeinheit durch die Bundesregierung müssen die DGB Gewerkschaften seit mehr als drei Jahren am Beispiel der **Leiharbeit** erfahren. Bereits Mitte 2006 haben die DGB Gewerkschaften einen Mindestlohn mit zwei großen Leiharbeitsverbänden ausgehandelt, um die **Schmutzkonkurrenz** der Hungerlöhne in der Leiharbeit zu unterbinden. Daraufhin haben die christlichen Gewerkschaften mit einem kleineren Leiharbeitsverband ebenfalls Tarifverträge ausgehandelt – aber erheblich niedrigere als der DGB. Stundenlöhne unter 7 und sogar 6 Euro in der Stunde sind in der betrieblichen Realität keine Seltenheit. Daran ändert auch nichts, dass jetzt die christlichen Gewerkschaften jetzt unter massivem öffentlichem Druck bessere Tarifverträge ausgehandelt haben. In der Leiharbeit ist demnach **Armut bei Arbeit** erheblich stärker ausgeprägt als in der Wirtschaft insgesamt. Die Bundesregierung weigert

sich seit Jahren standhaft den DGB-Tarifvertrag für die Leiharbeit für allgemeinverbindlich zu erklären und verweist dabei auf die **Tarifkonkurrenz** zu dem Vertrag der **christlichen Gewerkschaften**. Hier hat die Tarifkonkurrenz, die von einzelnen Arbeitgebern zu ihren Zwecken genutzt wird, dazu beigetragen, dass Lohndumping im Arbeitskräfteverleih Tür und Tor geöffnet wurde.

Ein anderes – nicht weniger trauriges Beispiel – ist das Schicksal der tariflichen Mindestlöhne bei den **Briefdienstleistern**. Hier hatten die **Post** und **ver.di** sich auf einen tariflichen Mindestlohn von 9,80 Euro geeinigt, um der Dumping Konkurrenz aus Deutschland und unseren europäischen Nachbarländern – insbesondere den Niederlanden – zu begegnen. Die privaten Briefdienstleister gründeten daraufhin einen eigenen Arbeitgeberverband, gleichzeitig wurde eine neue Gewerkschaft aus der Taufe gehoben. Beide aus dem Boden gestampften Verbände einigten sich auf einen erheblich niedrigeren Mindestlohn für Briefdienstleistungen. Der neue gegründete Arbeitgeberverband mit seinem Chef **Florian Gerster**, vormals Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit und Sozialminister von Rheinland-Pfalz, erhob **Klage** gegen den höheren Mindestlohn von ver.di und bekam Recht. Damit wurde der höhere von der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohn von **ver.di** außer Kraft gesetzt. Jetzt müssen neue Mindestlöhne vereinbart werden, die natürlich schlechter ausfallen werden. Auch dazu kann Tarifkonkurrenz führen.

Vorrang repräsentativer Tarifverträge

Hingegen weist der **Justitiar der IG Metall, Thomas Klebe**, daraufhin, dass die Aufhebung des Grundsatzes der Tarifeinheit durch die Entscheidung des BAG für die IG Metall kein Schaden wäre. Unter dem bisher geltenden Prinzip der Tarifeinheit in einem Betrieb gehen **Haustarifverträge** in einzelnen Unternehmen den Flächentarifverträgen der IG Metall vor. Das führte zu der Situation, dass niedrigere Haustarifverträge der christlichen Gewerkschaften zur Anwendung kommen und die erheblich besseren Flächentarifverträge der IG Metall für die gesamte Branche **verdrängen**. Hierzu schreibt Kleber: "Den IG Metall- Mitgliedern werden alle Rechte aus dem Tarifvertrag genommen, selbst wenn zum Beispiel bei einer Belegschaft von 1000 den Christlichen Gewerkschaften nur 3 angehören."

Wenn jetzt die **Arbeitgeber** die Aufgabe dieses Grundsatzes der Tarifeinheit durch das BAG so heftig kritisieren, ist zu fragen, warum sie bislang überhaupt diese Schmutzkonkurrenz in ihren Betrieben zugelassen haben. Warum sind sie nicht rechtzeitig gegen derartige Verbandsgründungen zu Zwecken des Lohndumpings vorgegangen? Oder, warum setzen sie sich z.B. nicht dafür ein, dass in den Betrieben, die für die Arbeitnehmer günstigeren

Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften für die **Leiharbeit** angewendet werden? Leider ist das Engagement der Arbeitgeberseite auch zu vermissen, bei der Bundesregierung die **Allgemeinverbindlichkeit** der DGB-Mindestlöhne für die Leiharbeit durchzusetzen.

Nicht von der Hand zu weisen ist der Eindruck einer gewissen **Doppelmoral**: Nämlich aktive Beteiligung bei oder zumindest Zulassung der Neugründung von Arbeitgeberverbänden und Verhandlung mit konkurrierenden Gewerkschaften über Dumping-Bedingungen einerseits und das große „Jammern“, wenn dann der Schuss nach hinten los geht und die Tarifkonkurrenz neu gegründeter Gewerkschaften zu mehr Druck, mehr Streiks und besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen führen könnte.

Allerdings können auch die Arbeitnehmer und Gewerkschaften nicht an einer Atomisierung der Gewerkschaftslandschaft und ständigen Arbeitskämpfen einzelner Berufsgruppen in den Betrieben interessiert sein. Deshalb muss auch die vom BAG jetzt neu geschaffene Tarifkonkurrenz in **verantwortbare** Bahnen geführt werden.

Dazu brauchte nur der Grundsatz der **Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)** in seinen grundlegenden Arbeitsnormen zur Vereinigungs- und Tarifvertragsfreiheit genutzt werden, der im Übrigen auch in unserem Grundgesetz verankert ist. Danach hat bei konkurrierenden Gewerkschaften immer der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft Vorrang, die am meisten **repräsentativ** für den jeweiligen Berufsbereich ist, mithin die meisten Mitglieder hat. Dafür gibt es in jahrzehntelanger nationaler und internationaler Rechtsprechung bis ins letzte Detail und an der Praxis orientierte Leitlinien, die den rechten Weg zur Feststellung der Repräsentativität weisen. Verhindert werden muss und kann damit sowohl eine Chaotisierung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte, wie auch Lohn- und Sozialdumping – ohne den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit in Frage zu stellen. Wenn dies nicht durch freiwillige Verständigung der konkurrierenden Gewerkschaften möglich ist, könnte der Gesetzgeber hierzu die Weichen stellen.

Allen Beteiligten ist jedoch dringend zu raten, die Hände von einer Änderung des **Grundgesetzes** zu lassen. Die Freiheit der Bildung von Vereinigungen und damit natürlich auch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie die **Tarifautonomie** – mithin der freien Aushandlung von Tarifbedingungen durch die jeweiligen Verbände frei von jeglicher Einflussnahme insbesondere des Staates – (Artikel 9 und 3 unseres Grundgesetzes) sind wesentliche Eckpfeiler jeglicher **Demokratie**. Wir haben allen Grund, nicht daran zu rütteln.