



# *„Heute kann sich der Arbeitgeber die Gewerkschaft aussuchen“*

**TARIFPOLITIK** Für den Arbeitsrechtler Ulrich Zachert liegen in einer Abkehr vom Grundsatz der Tarifeinheit „mehr Chancen als Risiken“.

Das Gespräch führte **JOACHIM F. TORNAU**, Journalist in Kassel.

*Herr Zachert, nach monatelangen Auseinandersetzungen hat sich die Deutsche Bahn mit der Lokführergewerkschaft GDL auf einen Tarifvertrag verständigt. In den Jahren zuvor haben auch die Pilotenvereinigung Cockpit und der Marburger Bund separate Abschlüsse erkämpft. Ist das Prinzip „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ von gestern?*

Nein, es handelt sich um Ausnahmen, nach wie vor. Aber es hat sich in der Tat eine neue Tendenz ergeben. Die traditionellen Gewerkschaften – also die acht großen DGB-Gewerkschaften – sind in eine Zwickmühle geraten. Seit 2001 gab es kein Jahr mehr, in dem nicht eine „Spezialistengewerkschaft“ durch Arbeitskampf einen eigenen Tarifvertrag erreicht hat. Mit großer Militanz und beachtlichem Erfolg wurden dabei sehr hohe Lohnforderungen durchgesetzt.

*Und zum anderen?*

Daneben hat sich eine neue Konkurrenz von Billig-Gewerkschaften etabliert. Die bekanntesten sind die christlichen Gewerkschaften wie die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), die eine Unterbietungskonkurrenz betreiben und Tarifverträge zu Dumpingbedingungen festlegen. Der Flächentarifvertrag steht also unter doppeltem Druck.

*Das heißt, es gibt immer öfter verschiedene Tarifverträge, die miteinander in Konkurrenz oder Widerspruch stehen. Nun ist aber das Prinzip „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ auch verknüpft mit dem Grundsatz der Tarifeinheit. Sprich mit dem Ziel, dass für ein Unternehmen nur ein Tarifvertrag gilt. Was bedeuten die Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft für dieses Prinzip der Tarifeinheit?* Zunächst ist zu unterscheiden zwischen Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität. Der Fall der Tarifkonkurrenz ist dabei, unjuristisch gesprochen, der harmlosere. Er ist beispielsweise gegeben, wenn die IG Metall einen Flächentarifvertrag abgeschlossen hat und dann noch einen Firmentarifvertrag. Dann kann natürlich nur einer gelten. In solchen Fällen steht das Prinzip der Tarifeinheit, denke ich, nicht zur Debatte. Die geschilderte neue Entwicklung führt aber zu Tarifpluralität. Das heißt, wir haben verschiedene Gewerkschaften, die miteinander konkurrieren.

*Und was sagt hier das Bundesarbeitsgericht?*

Das BAG wendet auch auf solche Fälle seit vielen Jahren das Prinzip der Tarifeinheit an. Gründe der Rechtssicherheit und der Klarheit würden dafür sprechen, dass grundsätzlich nur ein Tarifvertrag gilt. Und nach der Rechtsprechung des BAG soll das der speziellere sein.

*Was heißt das konkret?*

Es gilt der nähere Vertrag beziehungsweise jener der engeren Gewerkschaft. Also: Der Firmentarifvertrag einer christlichen Gewerkschaft oder einer Spezialistengruppe hat damit Vorrang vor dem Verbandstarifvertrag einer DGB-Gewerkschaft. Und das ist aus meiner Sicht eine höchst problematische Lösung. Denn auch bei einer

Unterbietungskonkurrenz gilt dann eben nur der speziellere Dumping-Tarifvertrag, und die Mitglieder der DGB-Gewerkschaft gucken in die Röhre. Mit anderen Worten: Ein Arbeitgeber kann sich die Gewerkschaft aussuchen, die ihm lieb ist, mit ihr einen Vertrag abschließen und sich dann auf die Tarifeinheit berufen.

*Was könnte denn die Alternative sein?*

Ich meine nicht, dass der Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben werden sollte. Ich halte ganz viel davon, dass sich die Arbeitnehmerseite nicht in verschiedenen Tarifverträgen zersplittert. Nur muss man hier nach Fallkonstellationen unterscheiden.

*Und was die Rechtsprechung betrifft?*

Hier sind wir natürlich in der Rolle des Orakels von Delphi. Aber es gibt Hinweise, dass das Bundesarbeitsgericht bei Tarifpluralität vom Grundsatz der Tarifeinheit wohl abrücken könnte. Ich denke, dass das BAG in solchen Fällen ein Nebeneinander von konkurrierenden Tarifverträgen zulassen wird, die dann für die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft gelten.

*Und wie ließe sich das juristisch begründen?*

Dafür spricht das Verfassungsrecht: Das Grundgesetz schützt Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie umfassend. Was immer man von den christlichen oder Spezialistengewerkschaften hält: Wenn sie als Gewerkschaften anerkannt sind, müssen sie das Recht haben, Tarifverträge abzuschließen. Man könnte eher darüber nachdenken, ob die Schwelle für die Zulassung als Gewerkschaft in Deutschland nicht etwas niedrig ist im Vergleich zu anderen Ländern. Die CGM wurde 2006 vom Bundesarbeitsgericht anerkannt, obwohl sie gerade einmal 1,6 Prozent der Metaller repräsentiert.

*Was ist denn überhaupt die rechtliche Grundlage für die Tarifeinheit? Wie könnte sie gekippt werden?*

Dafür würde in der Tat ein Urteil des BAG ausreichen. Denn die Tarifeinheit ist nirgendwo gesetzlich festgelegt, sondern ist Richterrecht. Und früher oder später wird sich der Tarifsenaat des Erfurter Gerichts mit der Frage beschäftigen müssen, ob er an der bisherigen Rechtsprechung festhält. Das mag in diesem Jahr sein oder auch im nächsten. Aber weil die Konflikte zugenommen haben, wird es irgendwann zum Schwur kommen. Eine Festlegung der Tarifeinheit per Gesetz, wie das teilweise angedacht wird, halte ich für falsch.

*Nun ist die Tarifeinheit ja auch von den DGB-Gewerkschaften immer hochgehalten worden. Wie würde sich denn die von Ihnen prophezeite Aufweichung dieses Prinzips auf die Gewerkschaftsarbeit auswirken?*

Ich denke, tarifpolitisch würde ein differenzierter Umgang der Rechtsprechung mit dem Grundsatz der Tarifeinheit mehr Chancen als Risiken bergen. Für die DGB-Gewerkschaften würde das durch- ►



## KOMMENTAR

Von **BRITTA REHDER**,  
Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

# Nicht ohne meinen Anwalt

Mit der neuen Macht der Gerichte in der Tarifpolitik entmachten sich die Verbände selbst.

**I**m Post- und Bahnsektor schlugen die Konfliktwellen hoch. Doch trotz aller Streitigkeiten haben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eines gemeinsam: Sie suchen Hilfe bei den Gerichten. Die GDL versuchte, dort ihre politische Anerkennung zu erwirken, während der Bahn-Vorstand die Streikmacht der Lokführer juristisch brechen wollte. Die Post-Konkurrenz klagt gegen die Mindestlohn-Verordnung, während ver.di daran denkt, die Gewerkschaft der neuen Brief- und Zustelldienste strafrechtlich verfolgen zu lassen. Konkurrenz belebt das Geschäft der Anwälte.

Diese Entwicklung ist kein Zufall. In den USA ist die Verlagerung politischer Konflikte in das Rechtssystem ein Alltagsphänomen. Gerichte werden als Arena der Konfliktaustragung attraktiv, wenn die politischen Entscheidungsprozesse und die Landschaft der Interessengruppen stark fragmentiert sind. Dann sind die Verhandlungszwänge groß; gleichzeitig ist es zwischen den konkurrierenden Verbänden schwierig, noch gemeinsame Lösungen zu finden. Irgendeine kleine Gruppe ist immer unzufrieden und kann versuchen, auf dem Klageweg mehr zu erreichen. Sie muss dabei nicht einmal mehrheits- oder konfliktfähig sein, denn der Rechtsweg steht jedem offen. Kein Wunder also, dass die Gerichte in den mittlerweile stark zerklüfteten deutschen Arbeitsbeziehungen (noch) wichtiger werden als bisher.

Gerichte treffen nicht grundsätzlich schlechtere Entscheidungen als die Verbände. In den USA war es der oberste Gerichtshof (und nicht die Politik), der in den 1960er Jahren die Rassentrennung abschaffte. Auch die deutschen Gewerkschaften haben von gerichtlichen Entscheidungen profitiert. Dass die legalen Grenzen für den Abschluss betrieblicher Bündnisse relativ eng sind, haben sie der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verdanken. Dennoch sprechen mindestens drei Gründe dafür, dass alle Verbände gut beraten sind, Rechtsmittel eher defensiv zu nutzen.

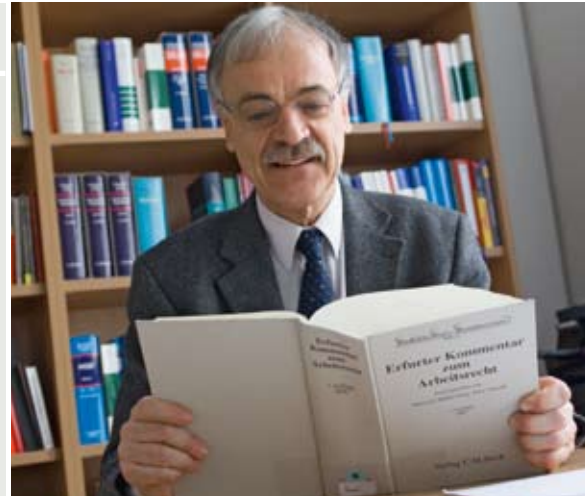
Erstens widerspricht der Rückgriff auf den Rechtsweg dem Grundgedanken der Tarifautonomie. Mit der Verlagerung eines politischen Konflikts in die Justiz entmachten die Verbände sich selbst, denn es sind dann andere, die über ihre Interessen entscheiden. Die Stars im Bahn-Konflikt waren die Anwälte der beteiligten Streitparteien, die Verbände werden vor dem Gericht zu Statisten.

Zweitens gelten im Rechtssystem andere Regeln, und ein ganzes Bündel problemexogener Faktoren fließt in den Entscheidungsprozess ein: die Einstellungen und Karriereambitionen der Richter, Regeln und parteipolitische Mehrheiten innerhalb der Justizorganisation, Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen rechtswissenschaftlichen Schulen, die rechtstechnische Cleverness der Anwälte etc. Den Einfluss dieser Faktoren können die Verbände kaum kontrollieren – sie werden aber die Folgen vor ihren Mitgliedern zu verantworten haben. Ich würde es immer vorziehen, die Suppe, die ich auslöffeln muss, auch selbst zu kochen.

Und drittens liegt in der Verrechtlichung ein Legitimationsproblem. In den USA ist die politische Rolle von Gerichten ins System „eingepreist“. Richter sind durch Wahlen legitimiert. Gerichtliche Entscheidungsprozesse verlaufen relativ transparent und sind öffentlich dokumentiert. In Deutschland hingegen ist die Vergabe von Richterposten nebulös. Entscheidungen erfolgen geheim und nach Kriterien, die der Öffentlichkeit verschlossen bleiben. Dieser Politik- und Konfliktlösungsmodus ist nicht sehr demokratieverträglich. Und die Verbände irren, wenn sie meinen, ihre eigenen Legitimationsprobleme durch gerichtliche Schützenhilfe bekämpfen zu können. ■

## ZUR PERSON

**ULRICH ZACHERT**, 64, ist Professor für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg. Zu seinen Spezialgebieten zählen Tarifvertragsrecht, Streikrecht und Mitbestimmung. Er ist ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt und hat an zahlreichen Studien und Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung mitgearbeitet.



- aus Vorteile bieten, weil sich der Arbeitgeber den für ihn günstigeren Tarifvertrag nicht mehr einfach aussuchen könnte. Und wenn dann ein Billig-Tarifvertrag mit dem Vertrag der DGB-Gewerkschaft konkurrieren würde, dann müssten sich die Menschen, die sich bei den christlichen Gewerkschaften organisiert haben, die Frage stellen: Ist es gut, in einer Gewerkschaft zu sein, die schlechtere Tarifverträge abschließt? Also, das eröffnet durchaus Chancen. Auf der anderen Seite bringt es aber sicherlich auch gewisse Schwierigkeiten für die DGB-Gewerkschaften im Verhältnis zu den Funktionseleiten, zu den Spezialistengruppen. In der Fläche kann man einfach nicht so viel durchsetzen wie der Marburger Bund oder die Lokführer für ihre kleine Truppe.

*„Nach heutiger BAG-Rechtsprechung hat ein Spezialistentarifvertrag Vorrang vor dem Verbandstarifvertrag einer DGB-Gewerkschaft, das finde ich höchst problematisch.“*

ULRICH ZACHERT

**Welche Tarifstrategie schlagen Sie dann den DGB-Gewerkschaften vor?**

Da kann man nur den Rat geben, zu versuchen, die besonderen Interessen der starken Arbeitnehmergruppen in den Flächentarifvertrag zu integrieren. Das ist natürlich leicht gesagt und schwer getan. Aber es gibt dafür auch Beispiele: Die Flugbegleiterorgani-

sation mit dem schönen Namen UFO – die Unabhängige Flugbegleiter Organisation –, die 2002 noch einen eigenen Tarifvertrag abgeschlossen hat, hat heute an Bedeutung verloren. Die Interessen der Flugbegleiter sind wieder eingefangen durch die Gewerkschaft ver.di. Und das muss ja wohl zusammenhängen mit einer überzeugenden Tarifpolitik.

***Wenn künftig jede Gewerkschaft ihren eigenen Tarifvertrag aushandeln kann, wird dann ständig von irgendwem gestreikt? Von Arbeitgeberseite werden ja gelegentlich solche Befürchtungen geäußert ...***

Das halte ich für überzeichnet. Die Dumping-Gewerkschaften streiken sowieso nicht. Da hat ein Arbeitgeber nichts zu befürchten. Bei den Spezialistengruppen – deren Zahl aber sicher nicht ins Uferlose wachsen wird – ist das natürlich anders. Das haben wir ja mehrfach erlebt.

***Ist die Streikbereitschaft der GDL oder des Marburger Bundes nur negativ zu sehen?***

Darüber kann man lange debattieren. Solche Aktionen von kleineren Gewerkschaften, die mehr herausholen können als ein großer Tanker, können auch eine mobilisierende Funktion haben für die Forderungen der DGB-Gewerkschaften. Das sorgt für Belebung, wie wir gerade im öffentlichen Dienst erleben. Wobei der Grundsatz der Gewerkschaftsarbeit nach meiner Überzeugung nicht Pluralität im Sinne von „Konkurrenz belebt das Geschäft“ sein sollte – also die Übertragung marktwirtschaftlicher Prinzipien auf die Tarifpolitik. Nein, das ist der alte, vielleicht abgegriffene, aber wichtige Grundsatz der Solidarität: Man muss verschiedene Interessen integrieren. Und bei einer guten Tarifpolitik bestehen dann Chancen, dass der Flächentarifvertrag auch wieder aufgewertet wird. ■