

Nicht kneifen!

Gregor Thüsing verärgern halbherzige Bemühungen in Berlin, die Frage des Einheitstarifs zu lösen.

Der Vorhang ist ein Stück weit geöffnet worden, und es lässt sich nun erahnen, wie denn nun die Tariffreiheit realisiert werden soll. Tariffreiheit heißt: ein Betrieb, ein Tarifvertrag. Das gab es lange Zeit von selbst, weil Gewerkschaften nicht konkurrierend gegeneinander angetreten sind - und wenn doch, dann haben die Gerichte diesen Grundsatz angewandt, ohne dass er ausdrücklich im Gesetz stand. Erst nach dem 2010 das Bundesarbeitsgericht von dieser Rechtsprechung Abstand genommen hat, sind mehrere konkurrierende Tarifverträge im Betrieb möglich.

Die Koalition hatte die Tariffreiheit neu in ihr Regierungsprogramm aufgenommen, freilich in kryptischer Formulierung. Nach langer Diskussion hat man sich nun zwischen den Ministern geeinigt. Einer Arbeitsgruppe zufolge soll jetzt festgeschrieben werden, dass künftig der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in einem Betrieb maßgeblich ist. Die Minderheitsgewerkschaft hätte hier lediglich ein Recht auf Anhörung - was immer ihr das nutzen soll.

Auch will die ministeriale Gruppe am ursprünglichen Plan festhalten, eine Friedenspflicht gelte dann auch für die Minderheitsgewerkschaft - ausdrücklich schreiben will man das aber nicht. Was die Regelung für das Streikrecht von Gewerkschaften bedeute, könne der Gesetzgeber ausdrücklich festlegen, sollte aber besser so die Empfehlung der Arbeitsgruppe - von den Gerichten entschieden werden. Deren bisherige Linie aber scheint klar: Ein Tarifvertrag, der am Ende nicht zur Anwendung käme, weil er von der kleineren Gewerkschaft abgeschlossen würde, der kann auch nicht erstreikt werden - wie so auch?

Die Verantwortung würde damit von der Politik aus Furcht vor Karlsruher eine Stati-



Pressefoto [M]

on weiter geschickt. Entscheidende Fragen blieben offen. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts hatte ganz und gar recht, als sie vor einiger Zeit in einem Interview bekannte: „Wenn man ... meint, zur Tarif-einheit zurückkehren zu müssen, dann geht das nur mit gesetzlichen Arbeitskampffregeln.“ Die aber nun sollen jetzt gerade nicht in Angriff genommen werden. Hier aber liegt doch die entscheidende Herausforderung für gelungene Gesetzge-

bung: Das größte Problem konkurrierender Gewerkschaften liegt in der Vielfalt der Streiks. Wir erleben ja gerade, wie eine Arbeitsniederlegung, von der wohl nur ein kleiner Teil der Belegschaft profitiert, ein ganzes Unternehmen lahmlegen kann und erhebliche Auswirkungen auf das öffentliche Leben hat. Die Politik sollte Farbe bekennen und Verantwortung übernehmen: Will sie, dass solche Tarifauseinandersetzungen zulässig

bleiben, oder will sie es nicht? Diese Frage darf nicht dem Richter überlassen werden, der hierüber in der Praxis in Verfahren über einstweilige Verfügungen auch allein zu entscheiden hätte. Beim Landesarbeitsgericht wäre dann Schluss, das Bundesarbeitsgericht würde gar nicht damit befasst, eine einheitliche Rechtsentwicklung wäre also nicht abzusehen.

Gerade im Arbeitskampfrecht brauchen wir klare Regeln, also mehr als eine Lückenfüllung im Einzelfall durch Richter. Dieser hat außerdem nicht den Freiheitsgrad wie der Gesetzgeber, an dessen Stelle er handeln soll, weil er seine Entscheidung eng am Einzelfall orientieren muss.

Das Grundgesetz gebietet, dass die wesentlichen Fragen der Grundrechtsausübung durch den Staat geregelt werden müssen und nicht dem Richterrecht überlassen werden dürfen. Mit dieser Begründung hat Karlsruhe den Einsatz von Beamten im Streik ohne gesetzliche Grundlage als unzulässig gewertet - um wie wesentlich wäre die vorliegende Frage?

Vorschläge liegen auf dem Tisch. Verfassungsrechtlicher Widerstand wurde bereits angekündigt. Der ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht Di Fabio ist sich sicher: Der Spielraum des Gesetzgebers wäre hier überschritten.

Will man weniger einschneidende und belastende Normen schaffen und spezifisch am Arbeitskampfrecht ansetzen, dann könnte man sich auf eine Regelung zum Arbeitskampf auf dem besonders sensiblen Gebiet der Daseinsvorsorge beschränken. Damit würden die meisten Probleme effektiv gelöst, und der Eingriff in das bestehende System feile deutlich geringer aus.

Ein Gesetz aber, das die wesentlichen Fragen offenlässt, nützt niemandem.

Der Autor lehrt Arbeitsrecht an der Universität Bonn. Sie erreichen ihn unter: gastautor@handelsblatt.com