

Der Preis der Koalitionsfreiheit

– oder: weshalb das Tarifeinheitsgesetz scheitern wird.*

Die Tarifautonomie ist seit vielen Jahren in schwerem Fahrwasser. Die Gewerkschaften leiden unter Mitgliederschwund. Nur noch 18 % aller Arbeitnehmer sind organisiert. Viele Arbeitgeber haben ihren Verbänden den Rücken zugekehrt oder beschränken sich auf eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung. Lohndumping hat mit dazu beigetragen, dass Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa hat. Löhne sind für viele Arbeitnehmer in Deutschland nicht mehr auskömmlich. Das ist ein bemerkenswerter Befund für die stärkste Wirtschaftsnation in Europa.

Die Tarifautonomie konnte ihre interessenausgleichende Funktion in vielen Branchen nicht mehr erreichen. Die Einführung branchenbezogener Mindestlöhne war die erste, auch von der Union akzeptierte Gegenmaßnahme. Der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes im Zuge der Agenda 2010 haben zunächst die Gewerkschaften widersprochen. Sie haben Ihren Widerstand erst aufgegeben, als sie eingestehen mussten, dass ihre Organisationsstärke nicht mehr ausreicht, um die weißen Flecken in der Tariflandschaft, insbesondere im Osten der Republik, zu beseitigen.

Vor diesem Hintergrund war es höchste Zeit, dass der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien unter die Arme greift. Das hat er mit dem soeben verabschiedeten Tarifautonomiestärkungsgesetz, in dem das Mindestlohngesetz enthalten ist, getan. Ob den Tarifparteien damit wirklich geholfen werden kann, steht noch in den Sternen. Jedenfalls schadet es der Tarifautonomie nicht. Denn der gesetzliche Mindestlohn greift nur dort, wo die Gewerkschaften zu schwach sind, existenzsichernden Löhne von mindestens 8,50 Euro zu vereinbaren.

Anspruch des Gesetzes zur Tarifeinheit

Die Tinte des Bundespräsidenten ist noch nicht trocken, da traut sich die ambitionierte Arbeitsministerin Andrea Nahles das nächste Projekt auf den Weg zu bringen: das Gesetz zur Regelung der Tarifeinheit. Man kann nur hoffen, dass die politischen Akteure wissen, welche Büchse der Pandora sie mit dem Vorhaben öffnen.

Das Gesetz möchte die gute alte Zeit der Betriebsgemeinschaft und des Flächentarifvertrages wiederbeleben, einer Konstruktion also, die Arbeitgeber und liberale Wirtschaftswissenschaftler jahrzehntelang, durchaus

* Vortrag vom 7.11.2014 in Köln auf der 26. Jahresarbeitstagung des Deutschen Anwaltsinstituts e.V.

erfolgreich, vehement bekämpft haben. Hort der guten alten Zeit ist der Betrieb. Im Betrieb wenigstens, so die Botschaft, soll möglichst nur ein Tarifvertrag gelten. Ein Dorn im Auge sind den Arbeitgebern, dem DGB und der Bundesregierung aufmüpfige Spartengewerkschaften, die zudem noch den Personennah- und -fernverkehr und den Güterverkehr lahmlegen können. Das Verrückte an diesem Vorhaben ist der Umstand, dass – im Unterschied zu einigen DGB-Gewerkschaften –, die Spartengewerkschaften der tarifautonomen Regelung von Arbeitsbedingungen durchaus Leben eingehaucht haben. Denn die Lohnfindung soll ja gerade durch Verhandlungen auf Augenhöhe erfolgen. Und um zu zeigen, dass eine starke Arbeitnehmerbewegung hinter den Forderungen steht, gibt es das Mittel des Arbeitskampfes, um über Druck und Gegendruck ein für beide Seiten tragbares Ergebnis zu erzielen. Die gut organisierten Berufsgewerkschaften brauchen kein Tarifautonomiestärkungsgesetz.

Ganz unverhohlen soll der jetzt vorgelegte Entwurf des Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit den Sparten- und Berufsgewerkschaften die Zähne ziehen. Und so droht ein Gesetz verabschiedet zu werden, das noch unabsehbare Folgen für die Koalitionsbetätigungsfreiheit hat. Die Tarifautonomie kleinerer Gewerkschaften soll geschwächt werden. So folgt nun wirklich auf das Tarifautonomiestärkungsgesetz ein Tarifautonomieschwächungsgesetz. Die Prognose sei erlaubt, dass das Vorhaben praktisch und rechtlich scheitern wird.

Schon die Grundannahmen im Entwurf sind zweifelhaft. Das Gesetz sieht „die Funktion der Tarifautonomie durch Tarifkollisionen als beeinträchtigt“ an. Schon diese Bewertung ist aus der Luft gegriffen und durch kein Beispiel belegt. Im Verlauf des Gesetzesentwurfes wird eine abstrakte, also ebenfalls nicht belegte Gefahr heraufbeschworen, die Koalitionen könnten wegen der Tarifkollisionen, die es in signifikanten Maße gar nicht gegeben hat, ihrer „im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens nicht mehr gerecht werden“. Die Therapie soll durch eine „gesetzliche Regelung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip“ den „verfassungsrechtlich gewährleisteten Koalitionspluralismus in geordnete Bahnen“ lenken.

Eingriff in die Tarifpolitik

Die Zielsetzung des Entwurfs zeigt, wie tief der Gesetzgeber in die Tarifpolitik eingzugreifen gedenkt. So will der Gesetzgeber eine „widerspruchsfreie Ordnung der Arbeitsbeziehungen im Betrieb“ befördern. Es solle „die Kohärenz des im Betrieb geltenden Entgeltsystems“ gesichert werden. Die Verteilungsfunktion der Tarifautonomie werde gestört, so der Entwurf, wenn die konkurrierenden Tarifabschlüsse bloßer Ausdruck der jeweiligen Schlüsselpositionen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Betriebsablauf sind. Tarifkollisionen liefen dem Ziel einer „innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit“ - auch verstanden als Leistungsgerechtigkeit - strukturell zuwider.

Wieso aber eigentlich nur im Betrieb? Weshalb wird eine widerspruchsfreie Ordnung und Lohngerechtigkeit nicht viel breiter wirkend im Unternehmen

oder Konzern angestrebt? Es sind doch gerade die Konzernverflechtungen mit Tochtergesellschaften ohne Tarifbindung, die die Tarifeinheit gefährden. Deswegen gehen jetzt auch die DGB-Gewerkschaften langsam und allmählich von Bord. Der Vorsitzende der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, Alexander Kirchner, sagt deshalb zu Recht, dass eine betriebsbezogene Tarifeinheit nichts bringe bei 300 Bahnbetrieben. Dann hat man nämlich Tarifpluralität im Unternehmen. Von Betrieb zu Betrieb können die Mehrheitsverhältnisse anders sein. Man stelle sich nur einmal den juristischen Aufwand vor, bei kollidierenden Tarifverträgen in 300 Betrieben die Mehrheitsverhältnisse auszuzählen. Dagegen ist der Aufwand, Tarifpluralität in Betrieben im Zeitalter EDV-gesteuerter Gehaltsabrechnung zu akzeptieren, banal.

Dient der Entwurf dem Betriebsfrieden?

Deshalb muss der Gesetzgeber zur Legitimation des Entwurfs tief in die Mottenkiste arbeitsrechtlicher Begrifflichkeiten mit beliebigen Füllmaterial greifen. So soll die Befriedungsfunktion der Tarifautonomie durch Tarifkollisionen beeinträchtigt sein, weil innerbetriebliche Verteilungskämpfe den „Betriebsfrieden“ gefährdeten. Der Gesetzgeber weiß sogar, was Arbeitnehmer denken, die angeblich „eine betriebliche Lohnpolitik, die vor allem die besonderen Schlüsselpositionen ... prämiert“, geringschätzen. Wenn starke Spartengewerkschaften zu hohe Löhne erkämpften, dann werde der Betriebsfrieden gefährdet, weil der „Verteilungsspielraum für die anders- und nichtorgansierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verringert“ werde.

Deutlicher kann gar nicht werden, dass der Gesetzgeber sich anschickt, Tarifpolitik und Tarifizensur zu betreiben. Mit diesem Begründungsmuster kann der Gesetzgeber jede unbequem erscheinende Entwicklung der Tarifpolitik an sich ziehen. Der Kern tarifautonomer Lohnfindung wird damit angetastet, mit ungewissen Auswirkungen für weitere Eingriffsszenarien in tarifautonome Prozesse.

Freiwillige Verständigungen gehen vor!

Der stärkste Teil des Gesetzentwurfes ist das Aufzeigen der tarifautonomen Lösungsmöglichkeiten des Kollisionsproblems, als da sind: (1) Abstimmung der jeweiligen Zuständigkeiten zwischen den Gewerkschaften, (2) Bildung von Tarifgemeinschaften, (3) Abschluss inhaltsgleicher Tarifverträge, (4) Anlusstarifverträge, (5) verbandsinterne Konfliktlösungsverfahren.

Das Gesetz selbst will nur subsidiär mit dem Grundsatz der Tarifeinheit als Kollisionsregel eingreifen, wenn es den Tarifparteien nicht gelingt, sich autonom zu verständigen. Hierfür will das Gesetz ein betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip regeln.

Betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip

Wie soll das funktionieren? Im Betrieb sollen, so der Gesetzeswortlaut, nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sein, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten Mitglieder hat. Was bedeutet das? Alle Gewerkschaften können bis zu einem Tarifabschluss verhandeln und auch

streiken! Denn „abgerechnet“ wird zum Schluss. Erst wenn feststeht, ob die Tarifverträge kollidieren, kann festgestellt werden, ob überhaupt Handlungsbedarf besteht. Bis zu diesem Zeitpunkt wird es – ganz entgegen der Intention – einen verschärften Gewerkschaftswettbewerb geben. Denn natürlich wollen konkurrierende Gewerkschaften am Ende die Mehrheit der Mitglieder hinter sich haben. Das bedeutet: das Gesetz verhindert keinen Streik. Das gesteht der Entwurf auch verstohlen ein, in dem es heißt, dass durch das Mehrheitsprinzip die Gewerkschaften in Wettbewerb um Mitglieder treten müssen. Welcher konkurrierende Tarifvertrag dann künftig gelten soll, werde „letztlich dem Koalitionswettbewerb anvertraut“. Vor dem Hintergrund dieser Situation, muss die GdL genau das tun, was sie gerade macht: Durch ausweitende Zuständigkeiten und stramme Forderungen Mitglieder gewinnen. Das gilt selbstredend auch für den Marburger Bund, der schon angedeutet hat, sich gegebenenfalls zur Gesundheitsgewerkschaft auszuweiten. Solches Tun ist für die Gewerkschaften existentiell. Denn die Berufsgewerkschaften werden geradezu durch den Gesetzentwurf angereizt, ihre Tarifzuständigkeit auszuweiten. Ausdrücklich heißt es in der Begründung, dass es im Interesse konkurrierender Gewerkschaften sei, sicherzustellen, „dass sie im Zeitpunkt ihres Tarifabschlusses die Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebes organisiert“. Wie macht man das? Indem man die Arbeitnehmer von der eigenen Durchsetzungs- und Kampfkraft überzeugt. Das Gesetz erreicht damit das Gegenteil dessen, was es zu erreichen vorgibt.

Folgen der Abrechnung

Am Ende des Tages steht die Abrechnung: Die konkurrierenden Gewerkschaften haben gekämpft und einen Tarifabschluss erreicht: Jetzt stellt sich die Frage, ob das Er kämpfte auch gilt. Das ist wie Elfmeterschießen nach der Verlängerung. Denn in der Schlussphase der Tarifaueinandersetzung muss die Gewerkschaft möglichst viele Tore schießen, das heißt Mitglieder zum Eintritt motivieren. Und zwar von Betrieb zu Betrieb. Wahlpartys dürfte es freilich kaum geben. Kann sich die Mehrheitsgewerkschaft mit dem vielleicht schlechteren Tarifabschluss überhaupt richtig freuen, wenn sie in Betrieb A die knappe Mehrheit erlangt hat? Ihr Sieg könnte zum Pyrrhus-Sieg werden. Denn der mit etwas weniger Stimmen verdrängte Minderheitstarifvertrag einer Berufsgewerkschaft sah vielleicht bessere Regelungen vor. Die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft, die gekämpft, aber (vorläufig) verloren haben, werden frustriert sein. Ist die Abstimmung knapp ausgegangen, werden die Messer für die nächste Tarifaueinandersetzung gewetzt. Denn die im Zeitpunkt der Tarifkollision bestehenden Mehrheitsverhältnisse sind nur solange maßgeblich, bis es zu einer erneuten Tarifkollision kommt.

Demütigung

Zwischenzeitlich werden die Unterlegenen gedemütigt. Das Gesetz sagt: Wenn du verlierst, dann tritt für dich und deine Mitglieder ein tarifloser Zustand ein. Du kannst diesen Verlust nur mildern, wenn du zu Kreuze kriechst und die „Nachzeichnung“ beim Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband beantragst. Es besteht nach dem Entwurf ein Anspruch auf einen Anschlussarifvertrag. Wird dieser unterzeichnet, greift auch die Friedenspflicht. Wird das eine

selbstbewusste Spartengewerkschaft tun? Wohl eher nicht. Dann stellt sich die ganz andere und offene Frage, ob nicht die Arbeitnehmer individualrechtliche Ansprüche auf Bezahlung nach dem Minderheits- oder Mehrheitstarifvertrag kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme oder nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz haben. Da kommt noch die eine oder andere Rechtsfrage auf uns zu. Was geschieht eigentlich mit einer Bezugnahmeklausel, die auf den nicht mehr anwendbaren Minderheitstarifvertrag verweist?

Friedenspflicht bei nicht anwendbarem Tarifvertrag?

Unterliegt ferner die Gewerkschaft der Friedenspflicht, wenn der Gesetzgeber anordnet, dass ein Minderheitstarifvertrag nicht gilt? Implizit scheint der Gesetzentwurf selbst dies zu verneinen, weil er nur bei der „Nachzeichnung“ eine Friedenspflicht bejaht. Man lasse einmal die Rechtsfrage offen, aber jedenfalls mit Ablauf des temporär verdrängten Minderheitstarifvertrages oder des nachgezeichneten Mehrheitstarifvertrages werden die Karten neu gemischt. Die Minderheit wird in der Folgezeit versuchen, die Mehrheit zu erlangen. Statt „Betriebsfrieden in der Tarifeinheit“ wird ein Dauerzweist in die Betriebe hineingetragen.

Entgegen öffentlicher Beteuerungen nimmt der Gesetzentwurf doch zum Arbeitskampf Stellung. Recht eindeutig hält der Entwurf einen Arbeitskampf für unverhältnismäßig, wenn ein kollidierender Minderheitstarifvertrag erwirkt werden soll. Hier sagt der Entwurf, dass ein Arbeitskampf nicht der Sicherung der Tarifautonomie diene, wenn ihm eine ordnende Funktion offensichtlich „nicht mehr“ zukomme. Diese Passage des Entwurfs widerspricht der Konzeption des Normtextes. Denn es kann kein präventives Arbeitskampfverbot geben, wenn noch gar nicht feststeht, wer künftig die Mehrheit haben wird. Denn ein Arbeitskampf für einen neuen Tarifvertrag (unterstellt die Verdrängung des geschlossenen Tarifvertrags ist verfassungsgemäß), kann nach dem Gesagten nicht untersagt werden. Denn „abgerechnet“ wird immer erst zum Schluss des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages.

Ausgeschlossen erscheint mir, dass die Rechtsprechung – bevor ein Tarifvertrag verhandelt ist – präventiv ein Arbeitskampfverbot verhängt. Das dürfte selbst dann gelten, wenn eine ganz kleine neue Gewerkschaft am Horizont erscheint. Dieser Gewerkschaft, wenn sie überhaupt schon tariffähig ist, könnte nicht von vornherein die koalitionspezifische Betätigung versagt werden. Das wäre sicher verfassungswidrig.

Verfassungsrechtliche Grenzen

Die verfassungsrechtlichen Fragestellungen sind brisant: Kann es einen stärkeren Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie geben als den, dass wegen einer ggf. knappen Abstimmung ein ausgehandelter und erkämpfter Tarifvertrag in einzelnen Betrieben im Nachhinein für nicht anwendbar erklärt wird? Womit rechtfertigt sich die Rechtsfolge, den kollidierenden Minderheitstarifvertrag komplett und nicht nur im Überschneidungsbereich zu verdrängen? Die Reichweite des Eingriffs und das Maß der Durchsetzung der „Tarifeinheit im Betrieb“ sind nach dem

Entwurf durchaus zweifelhaft. Der vorgeschlagene Gesetzeswortlaut spricht eindeutig für vollständige Verdrängung bei überschneidenden Geltungsbereichen („Soweit sich die Geltungsbereiche ...überschneiden, sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des [Mehrheits-]“Tarifvertrages ...anwendbar“. In der Begründung des Entwurfs klingt dies anders. Wenn der Minderheitstarifvertrag nicht alle Arbeitnehmer erfasse, so heißt es, werde „der Tarifvertrag der im Betrieb weniger vertretenen Gewerkschaft auch nur insoweit verdrängt“. Der Minderheitstarifvertrag soll „ungeachtet der Kollisionsregel „im Übrigen nach den allgemeinen Grundsätzen zur Anwendung kommen“. Damit wird Tarifpluralität teilweise akzeptiert. Das Gesetz kann Tarifeinheit nur im Überschneidungsbereich sichern. Damit wird aber keine Tarifeinheit im Betrieb erreicht. Beschränkt sich eine Gewerkschaft auf eine Berufsgruppe und erfasst der Mehrheitstarifvertrag diese Arbeitnehmergruppe nicht, liegt ein Fall „gewillkürter“ Tarifpluralität vor. Es ist damit nicht möglich, den Mehrheitstarifvertrag betriebsweit zur Anwendung zu bringen. Auch die Nachzeichnungsmöglichkeit ginge ins Leere, weil der Mehrheitstarifvertrag keine Regelungen für die Berufsgruppe trifft. Da daran erkennbar wird, dass die Tarifpluralität doch nicht so problematisch ist, warum soll sie dann bei der kleinsten Überschneidung verhindert werden? Zeigt sich daran nicht die Unverhältnismäßigkeit des Eingriffs, wenn der Minderheitstarifvertrag unabhängig davon verdrängt werden soll, ob sich die Regelungsgegenstände der konkurrierenden Parteien decken?

Ungeeigneter Anknüpfungspunkt: Der Betrieb

Zu guter Letzt sei auf die fehlende Plausibilität des Betriebsbezuges hingewiesen. Es dürfte den Verfassern des Gesetzesentwurfs bewusst sein, dass kein Begriff des Arbeitsrechts so frei gestaltbar ist wie der Betriebsbegriff. Der Arbeitgeber kann seine Betriebszuschnitte kraft Organisationshoheit gestalten wie er will. Denn entscheidend ist für den Betriebsbegriff das Vorhandensein einer personellen Leitungsmacht. Mit anderen Worten: Betrieb ist dort, wo ein Leitender Angestellter die Personalhoheit über Einstellungen, Entlassungen und mitbestimmungsrechtliche Angelegenheiten hat. Das kann sich von heute auf morgen ändern. So könnte die Deutsche Bahn AG ihre 300 Betriebe nach Belieben reduzieren oder ausweiten. Wenn also ein Arbeitgeber vorausschaut, kann er die Betriebe so zuschneiden, dass die Mehrheiten voraussichtlich passen. Das Ganze wird nicht besser dadurch, dass die Mehrheitsgewerkschaft mit dem Arbeitgeber – relativ frei – Organisationstarifverträge nach § 3 BetrVG schließt und nahezu beliebige Betriebsstrukturen schaffen kann. Die Rechtsprechung hat schon im Betriebsverfassungsrecht einen kritischen Blick auf die zum Teil sachwidrige Praxis geworfen. Insbesondere deshalb, weil sich die zu Wählenden ihren Wahlbezirk selbst zuschneiden können. Der Blick wird sich schärfen, wenn von diesen Betriebszuschnitten die Verdrängung eines erkämpften Tarifvertrages abhängt.

Schließlich kann es von Betrieb zu Betrieb, etwa von Krankenhaus zu Krankenhaus, unterschiedliche Mehrheiten geben. Dann hat man zwar Tarifeinheit im Betrieb, aber Tarifpluralität im Unternehmen. Damit fallen auch die vorgeschobenen organisatorischen Friktionen in sich zusammen. Man

kann also der Tarifpluralität nicht entrinnen, es sei denn, man schüfe Tarifeinheit im Unternehmen. Das würde wenigstens systematisch Sinn machen, weil sich der Gleichbehandlungsgrundsatz gegen den Unternehmer als Rechtsträger und nicht gegen den Betrieb als tatsächlicher Organisationseinheit richtet.

Zählen und Bewerten

Last but not least muss die Mehrheit im Betrieb ermittelt werden. Diese Aufgabe weist der Gesetzgeber der Arbeitsgerichtsbarkeit zu, die nur auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrages tätig wird. Was geschieht eigentlich, wenn der Antrag nicht gestellt wird? Dann muss es zwangsläufig bei der Tarifpluralität bleiben. Denn im Rahmen eines Individualprozesses eines Arbeitnehmers, der den besseren Tarifvertrag seiner Gewerkschaft angewendet wissen will, wird schwerlich der Beweis geführt werden können. Der Rechtsstreit ist dann auszusetzen. Dann können die Parteien des Rechtsstreits die Klärung der Mehrheitsverhältnisse vorantreiben.

Die technischen Fragen sind komplex. Wie kann gerichtsfest die Mehrheit im Betrieb festgestellt werden? Der Königsweg soll die Erfassung durch eine notarielle Erklärung sein zum Nachweis der Zahl der Mitglieder einer Gewerkschaft im Betrieb. Die Betriebszugehörigkeit festzustellen ist gar nicht leicht. Bekanntlich werden Mitarbeiter vom Unternehmen eingestellt, sind in der Regel unternehmensweit einsetzbar und versetzbar. Der Notar muss sich Mitgliedsausweis, Beitragsnachweis sowie den Arbeitsvertrag oder geeignete Nachweise der Betriebszugehörigkeit vorlegen lassen. Das ist nicht ganz unaufwändig. Es sind auch rechtliche Subsumtionen nötig. Zählen eigentlich auch Gewerkschaftsmitglieder mit, die gar nicht von dem Tarifvertrag erfasst werden, wie außertarifliche Angestellte? Was ist mit beurlaubten und ruhenden Arbeitsverhältnissen sowie mit ins Ausland abgeordneten Arbeitnehmern? Der Notar ist nicht zu beneiden; Zählfehler sind nicht ausgeschlossen. Das Problem sieht der Gesetzgeber auch. Denn er ordnet eine Wiederaufnahme des Zählverfahrens an, wenn Beteiligte absichtlich unrichtige Angaben gemacht haben und sich diese Fehler auswirken.

Fazit

Der Gesetzentwurf zur Regelung der Tarifeinheit wirft nicht nur Rechtsfragen über Rechtsfragen auf. Die arbeitskampfrechtlichen Fragestellungen werden bewusst ängstlich auf die Rechtsprechung verlagert. In seiner Gesamtkonzeption ist der Entwurf ungeeignet, weil er seine angestrebten Ziele nicht erreichen kann. Weder wird nach dem Gesetz mehr Ordnung herrschen als zuvor. Noch ist der Entwurf in Betrieben und Unternehmen friedensstiftend, sondern im Gegenteil konfliktverschärfend. Er verschärft sogar die Gewerkschaftskonkurrenz und fördert absehbare Ausweitungen des Zuständigkeitsbereichs der bisherigen Spartengewerkschaften. Das zeigt sich schon an dem aktuellen Konflikt zwischen Bahn und GdL, der gewissermaßen eine Vorwirkung der Konflikte aufzeigt, die dem Gesetzentwurf immanent sind. Aber auch die Flughafengewerkschaften haben schon den Zusammenschluss angedeutet, ebenso wie der Marburger Bund eine Ausweitung zur Gesundheitsgewerkschaft nicht ausschließt. Jetzt merken auch die DGB-

Gewerkschaften, dass nicht alles gut ist mit der Tarifeinheit. Verdi-Chef Bsirske möchte die gesetzliche Regelung nicht mehr. Und der eine oder andere Arbeitgeberverband wird auch aufwachen, wenn der erste Verbandstarifvertrag nach dem betrieblichen Mehrheitsprinzip durchlöchert wird.

Die deutsche arbeitsteilige Wirtschaft, die auf die Verkehrswege zwingend angewiesen ist, ist zweifellos verwundbar. Deutschland hat sich durch seine Privatisierung öffentlicher Bereiche der Daseinsvorsorge selbst verwundbar gemacht. Wenn das Problem gelöst werden soll, muss man da ansetzen, wo das Problem liegt. Beim Arbeitskampf. Es ist noch Zeit, den Gesetzentwurf mangels Eignung zurückzuziehen und stattdessen in der Daseinsvorsorge Schlichtungsverfahren einzuführen. Dann werden die heiß gelaufenen Räder der Tarifvertragsparteien schon abkühlen. Und es kommt hinzu: die Schlichtung, begrenzt auf wichtige Bereiche der Daseinsvorsorge, ist effektiver, denn sie begrenzt – im Unterscheid zum Tarifeinheitgesetz – den Arbeitskampf. Und sie ist im Lichte des Verhältnismäßigkeitsprinzips die mildere Maßnahme als ein überschießender Eingriff in das Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG, der flächendeckend in allen Tarifbereichen greifen kann.