
Tarifeinheitsgesetz wie wir es sehen – eine Positionsbestimmung der NAG

- Ein Tarifeinheitsgesetz auf der Basis der durch das Arbeitsministerium vorgelegten „Eckpunkte für eine gesetzliche Reform der Tarifeinheit“ stört den sozialen Frieden, solange die mitgliederstärkste Gewerkschaft, ohne jegliche unmittelbare Verhandlungsbeteiligung und Mitbestimmung der kleineren Gewerkschaften, ihnen Tariffrieden aufzwingen kann.

Die verfassungsrechtlich gesicherte Tarifautonomie wird durch das damit zusammenhängende Streikverbot aufgehoben.

- Die Weigerung der mitgliederstärkeren Gewerkschaft sich mit der mitgliederschwächeren Gewerkschaft abzustimmen und z. B. in Tarifverhandlungen dem Arbeitgeberverband gemeinsam gegenüber zu treten, stärkt die Arbeitgeberseite und behindert notwendige Mobilisierung im Rahmen unvermeidbarer Arbeitskämpfe. Die Nichtbeteiligung bei den verhandlungsentscheidenden Tarifgesprächen und die Nichtabstimmung möglicher Tarifvertragsinhalte, mit der/den mitgliederschwächeren Gewerkschaft/en wird zu Unzufriedenheit in großen Teilen der Belegschaft führen, die nicht ohne betriebliche Auswirkungen bleiben.

Nicht nur der Arbeitskampf (Streik) ist demonstrativer Ausdruck von Unzufriedenheit der Arbeitnehmer/innen.

- Die Einschränkung von Wirkungsmöglichkeiten der mitgliederschwächeren Gewerkschaften führt zur Aufhebung der verfassungsrechtlich gesicherten Koalitionsfreiheit. Gleichberechtigte Gewerkschaften mit gleichen Möglichkeiten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten und tarifliche Anspruchs- und Schutznormen zu verhandeln, gibt es dann nicht mehr. Gewerkschaftsmonopole, die sich nicht mehr um die Geschlossenheit und den solidarischen Zusammenhalt der Arbeitnehmerschaft bemühen müssen, werden sich auch inhaltlich von der Basis entfernen.

Gewinner einer solchen Entwicklung sind allein die Arbeitgeber.

- Selbst in den Fällen, in denen Tarifverträge unmittelbar und zwingend gelten (§ 4 Abs. 1 TVG), sind Vorteile für tarifgebundene Arbeitnehmer (§ 3 TVG) aufgrund des Tarifeinheitsgesetzes nicht erkennbar. Die Tarifverträge werden deshalb auch materiell nicht besser werden. Und Anlass, eine bessere soziale Stellung der Arbeitnehmer/innen durch entsprechende Tarifnormen zu schaffen, bietet das Tarifeinheitsgesetz auch nicht.
- Das Tarifeinheitsgesetz verdrängt vielmehr einen Teil der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervvertretungen in die tarifpolitische Bedeutungslosigkeit, solange die Mehrheitsgewerkschaft eine unmittelbare Zusammenarbeit (meist nur aus organisationegoistischen Gründen) mit den Kolleginnen und Kollegen in den Minderheitsgewerkschaften ablehnt. Der Herstellung und Sicherung des sozialen Friedens dient das Tarifeinheitsgesetz und die so handelnde Mehrheitsgewerkschaft nicht. Es geht vielmehr

darum den tarifpolitischen Wirkungsmöglichkeiten kleinerer, meist fachlich besonders versierter und kenntnisreichen Arbeitnehmereinrichtungen Einhalt zu gebieten. Und was das Gesetz nicht verhindert, kann die Mehrheitsgewerkschaft mit von ihr allein vereinbarten Tarifbestimmungen zu Lasten der Minderheitengewerkschaften mit den Arbeitgebern regeln (z. B. Arbeitsfreistellung von Gewerkschaftsmitgliedern zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, Kommissions- oder gewerkschaftlichen Gremiensitzungen).

- Die in Ziff. 1 der Eckpunkte angesprochene Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems ist durch Tarifpluralität nicht gefährdet.

Ihre Auflösung (Ziff. 2). ist grundsätzlich nicht erforderlich. Es muss auch weiterhin den Arbeitnehmer/innen die Entscheidung überlassen bleiben, *ob und in welcher* Gewerkschaft sie sich organisieren (Koalitionsfreiheit). In welchem Bereich, welcher Branche und in welchen Unternehmen/Betrieben die Gewerkschaft sich für die Interessen der dort Beschäftigten insgesamt, oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen (siehe unterschiedliche Gewerke im Baugewerbe) engagieren und wie sie sich organisieren muss ihre Entscheidung bleiben. Einer gesetzlichen Reglementierung bedarf es nicht.

Unter verständigen Tarifpartnern funktionieren auch unterschiedliche Tarifvereinbarungen, wie dies z. B. im Bereich der Versicherungsvermittlung zutrifft. Mit drei Arbeitgeberverbänden (agv, VGA und bvk) wurden jeweils unterschiedliche Tarifverträge bei durchaus vergleichbare Tätigkeitsbereichen vereinbart.

- Für ein Tarifeinheitsgesetz gibt es auch ordnungspolitisch keine zwingende Notwendigkeit. Der soziale Frieden wird nicht durch Behinderung typischer gewerkschaftlicher Aktivitäten kleinerer, fachlich meist hochkompetenter Gewerkschaften gestärkt. Das Gegenteil wird die Folge sein, wenn verantwortliche gewerkschaftliche Stärke u. a. in der Tarifpolitik dem Alleinvertretungsanspruch mitgliederstärkerer Gewerkschaften weichen muss.

Neue Assekuranz Gewerkschaft
27. August 2014