



**dbb**  
tarifunion

# Gelebte Tarifpluralität statt verordneter Tarifeinheit

Zu den Auswirkungen gesetzlicher Tarifeinheit  
auf die vorhandene Tarifpluralität in der Praxis  
des Öffentlichen Dienstes

Szenarien einer verordneten Tarifeinheit im Öffentlichen Dienst  
von Professor Dr. Hermann Reichold (Universität Tübingen)  
im Rahmen des Symposiums „Tarifpluralität in der Praxis des Öffentlichen Dienstes“  
des dbb beamtenbund und tarifunion

## **Impressum**

Herausgeber: Vorstand dbb tarifunion,  
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin

Layout/Satz: Jacqueline Behrendt, dbb

Druck: dbb verlag

© dbb 2010

# Inhalt

<b>1. Rechtspolitischer Hintergrund .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Beispiele zur „gelebten“ Tarifpluralität im Öffentlichen Dienst .....</b>	<b>6</b>
2.1 Tarifpluralität im Bereich des TV-L (Tarifbereich Länder).....	6
2.1.1 Gewerkschaften vor Ort .....	6
2.1.2 Handlungsoptionen nach geltender Rechtslage .....	6
2.1.3 Handlungsoptionen und Friktionen bei gesetzlicher Tarifeinheit .....	6
a) Behandlung der Tarifgemeinschaft .....	6
b) Referenzgröße „Betrieb“ .....	7
c) Öffnungsklauseln .....	7
d) Stichtagsproblem.....	7
2.1.4 Fazit .....	7
2.2 Tarifpluralität am Beispiel des Flughafens Frankfurt-Hahn GmbH.....	8
2.2.1 Gewerkschaften vor Ort .....	8
2.2.2 Handlungsoptionen nach geltendem Recht.....	8
2.2.3 Handlungsoptionen und Friktionen bei gesetzlicher Tarifeinheit .....	8
2.2.4 Fazit .....	8
2.3 Tarifpluralität am Beispiel des TV-N Bayern.....	8
2.3.1 Gewerkschaften vor Ort .....	8
2.3.2 Handlungsoptionen nach geltendem Recht.....	9
2.3.3 Handlungsoptionen und Friktionen bei gesetzlicher Tarifeinheit .....	9
2.3.4 Fazit .....	9
<b>3. Rückfragen an den BDA/DGB-Entwurf.....</b>	<b>11</b>
3.1 Rückwirkungen auf zentrale Tarifverhandlungen.....	11
3.1.1 Entwertung der Tarifgemeinschaft.....	11
3.1.2 Referenzgröße „Betrieb“ .....	11
3.2 Feststellung der betrieblichen Mehrheitsgewerkschaft .....	12
3.2.1 Repräsentativität? .....	12
3.2.2 Umfang bzw. Abgrenzung des Betriebs / der Dienststelle? .....	12
3.2.3 Unklare notarielle Beweiserhebung .....	12
<b>4. Fazit: Tarifauf autonome Kooperation ist gefragt .....</b>	<b>13</b>



# 1. Rechtspolitischer Hintergrund

Die Initiative von BDA und DGB zur gesetzlichen Festschreibung des Rechtsprinzips der Tarifeinheit wurde seit ihrer Präsentation anhand eines Eckpunktepapiers im Juni 2010 ausführlich diskutiert und kritisiert. So konnten – jeweils auch im Internet – ein die Verfassungsmäßigkeit des Plans befürwortendes Rechtsgutachten von Scholz und drei die Verfassungsmäßigkeit ablehnende Rechtsgutachten von Däubler, Reichold und Rieble/von der Ehe nachgelesen werden. In zwei Bundesministerien wurden im Sommer dazu Symposien veranstaltet („Zukunft der Tarifeinheit in Deutschland“ – betreut vom Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut – im BMWi am 26.8.2010; „Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit“ im BMAS am 7.9.2010). Schließlich meldete sich eine Professoreninitiative „Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers“ mit einem vermittelnden Regelungsvorschlag zu Wort,

vgl. näher P. Hanau, Der Kampf um die Tarifeinheit, DB 2010, 2107; umfassende Bestandsaufnahme bei Konzen, Die Kodifikation der Tarifeinheit im Betrieb, JZ Heft 21 (im Erscheinen).

Der Arbeitsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hat angesichts der hohen verfassungsrechtlichen Hürden einer gesetzlichen Festschreibung des Grundsatzes der Tarifeinheit

eine sorgfältige „**Folgenabschätzung**“ aller mit der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit verbundenen Konsequenzen angemahnt. Erst danach könne über die Notwendigkeit und Zulässigkeit eines solch tiefgreifenden Einschreitens des Gesetzgebers befunden werden. Auch das nach umfassenden Darlegungen getroffene Fazit von Konzen, JZ a.a.O., betont, dass allenfalls eine arbeitskampfrechtliche Neuregelung vertretbar erscheine, aber auch dies nur auf der Basis einer gründlichen **rechtstatsächlichen Analyse** des Umfangs der Spartengewerkschaften in der Tarifwirklichkeit, ihrer Tarifpolitik und der Ursachen für diese Politik.

Genau dieser empirische Ansatz soll Leitlinie der folgenden Ausführungen sein, die zunächst der gelebten Tarifpluralität im Öffentlichen Dienst anhand verschiedener Beispiele nachgehen und sodann die Auswirkungen eines möglichen Gesetzes zum Erhalt der Tarifeinheit für die je spezifische Situation darzulegen versuchen. Dabei werden sich die durchaus unterschiedlich stark ausgeprägten Organisationsgrade der im Öffentlichen Dienst vertretenen Gewerkschaften sowie die besondere Problematik des „Betriebsbegriffs“ als beachtliche Besonderheiten im Öffentlichen Dienst erweisen, die ein veränderungsfreudiger Gesetzgeber im Sinne der angemahnten Folgenabschätzung seines Tuns zu beachten hätte.

## 2. Beispiele zur „gelebten“ Tarifpluralität im Öffentlichen Dienst

### 2.1 Tarifpluralität im Bereich des TV-L (Tarifbereich Länder)

Die Tarifinteressen der Länder (mit Ausnahme von Hessen und Berlin) organisiert die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Mit ca. 700.000 Arbeitnehmern arbeiten knapp ein Drittel der Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes im Länderbereich. Vielfältige Berufsbilder (z. B. Polizei, Steuerverwaltung, Justiz, Straßenmeistereien, Lehrkräfte, Pflegepersonal, Verwaltung, etc.) arbeiten in unzähligen Dienststellen und Betrieben der 14 TdL-Mitgliedsländer. Die 700.000 Beschäftigten schließen Hessen und Berlin mit ein. In diesen beiden Ländern wiederholen sich die geschilderten Probleme im Kleinen.

#### 2.1.1 Gewerkschaften vor Ort

Wegen der Vielfalt der Berufsbilder und Interessenlagen haben sich vier maßgebliche Gewerkschaften als Interessenvertreter der Landesbeschäftigten herauskristallisiert:

- a) dbb tarifunion: Die dbb tarifunion organisiert im kompletten Spektrum der Landesbeschäftigten.
- b) Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Die GEW organisiert Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter.
- c) Marburger Bund (MB): Der MB organisiert Ärzte.
- d) Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): ver.di organisiert im kompletten Spektrum der Landesbeschäftigten (ohne Lehrkräfte und Polizei).

Keine dieser vier Gewerkschaften überragt die jeweils anderen Mitbewerber in der Mitgliederzahl. Der MB ist auf die Berufsgruppe der Ärzte begrenzt, dort jedoch mit gutem Organisationsgrad. Insbesondere bei der dbb tarifunion und ver.di gibt es regionale und berufsspezifische Hochburgen.

#### 2.1.2 Handlungsoptionen nach geltender Rechtslage

Noch bevor die Rechtsprechung zu Beginn dieses Jahres die Tarifeinheit auch juristisch in Frage gestellt hat, hat es in der Tarifwirklichkeit der Länder (und zuvor auch schon im Bereich der Kommunen) eine Hinwendung zum Tarifpluralismus gegeben, der sich im Bereich der Kliniken manifestiert hat. Ärzte haben im Länderbereich die Möglichkeit, entweder den TV Ärzte des MB zu nutzen oder den TV-L, der mit ver.di und dbb tarifunion abgeschlossen wurde,

dazu näher Reichold in Weth/Thomae/Reichold (Hrsg.), Arbeitsrecht im Krankenhaus, 2007, S. 596 ff. (Arbeitszeitregelungen) bzw. S. 827 ff. (Anhang Tarifverträge).

Jenseits dieses Beispiels haben die Gewerkschaften dbb tarifunion, GEW und ver.di für die übrigen Bereiche in den letzten Jahren kooperiert und gemeinsam verhandelt. Um vor dem

Arbeitgeber durchsetzungsstark und geschlossen aufzutreten, wurden unterschiedliche gewerkschaftliche Auffassungen im Vorfeld zwischen den Gewerkschaften zu einem Konsens gebracht. Dies geschah nicht zuletzt auch deshalb, weil die Kräfteverhältnisse zwischen diesen drei Partnern ziemlich ausgeglichen sind. Es handelte sich damit um einen Fall „gewillkürter“, d. h. vereinbarter Tarifeinheit, die umgesetzt wurde durch den Abschluss mehrgliedriger Tarifverträge,

vgl. nur P. Hanau, RdA 2008, 98, 103; Wiedemann/Thüsing, TVG, 7. Aufl. 2007, § 1 Rn. 209 ff.

So zeigten sich die Gewerkschaften im Bereich der TdL schon in den letzten Jahren in der Lage, mit der Tarifpluralität umzugehen, und haben dabei zwei Optionen gewählt: entweder Tarifkonkurrenz im Bereich der Ärzte-Tarife (MB versus dbb tarifunion bzw. ver.di), oder gewillkürte Tarifeinheit im Bereich der allgemeinen Ländertarife (TV-L: ver.di, dbb tarifunion und GEW). Die durch das BAG zuletzt durch Endurteil vom 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 bestätigte neue Rechtslage ist für den Länderbereich in diesem Sinne nicht neu und hat bisher – und erkennbar auch für die Zukunft – nicht zu übertriebenem Streikaktivismus geführt.

#### 2.1.3 Handlungsoptionen und Friktionen bei gesetzlicher Tarifeinheit

Allerdings basiert die Kooperation auf Freiwilligkeit. Würde nach der Idee des BDA/DGB-Vorschlags die (relativ) stärkste Partei alleine den Abschluss bestimmen können und damit die Friedenspflicht für die jeweils anderen drei Gewerkschaften auslösen, könnte dies zu größeren Verwerfungen führen.

##### a) Behandlung der Tarifgemeinschaft

Verlässlich zu ermitteln, wer tatsächlich die meisten der 700.000 Beschäftigten im Länderbereich organisiert, ist nahezu unmöglich. Ein überzeugender Weg zur Messung der Mitgliederzahl fehlt bisher. Klar ist jedoch auch so, dass drei der vier Gewerkschaften (dbb tarifunion, GEW, ver.di) Mitglieder in ähnlicher Größenordnung organisieren und der MB im Bereich der Kliniken einen sehr hohen Organisationsgrad aufweist. Die relativ stärkste Kraft hätte in jedem Falle die große Mehrheit der anderen drei Gewerkschaften gegen sich. Damit stellt sich die Frage, ob bei der Fassung des neuen § 4a TVG-E der BDA/DGB-Initiative bedacht wurde, dass die „herrschenden“ Tarifverträge im Öffentlichen Dienst von Tarifgemeinschaften abgeschlossen worden sind. Hätte das dann zur Folge, dass bei der Ermittlung der größten gewerkschaftlichen Kraft auch „Tarifkoalitionen“ berücksichtigt werden müssten, mittels derer z. B. die dbb tarifunion und die GEW (wegen theoretisch möglicher Interessengleichheit in Tariffragen der Lehrkräfte) bei einem möglichen Zusammengehen in jedem Falle eine deutliche Mehrheit „in der Tarifgemeinschaft“ erzielen könnten? Hinsichtlich der Auswirkungen von „Tarifkoalitionen“ besteht in dem Gesetzesentwurf

eine eklatante Regelungslücke, obwohl dies doch gelebte Praxis insbesondere im Öffentlichen Dienst ist. Wenn es aber das erklärte Ziel der BDA/DGB-Initiative war, die Funktionsfähigkeit der Sozialpartnerschaft aufrecht zu erhalten, so hätte dies zwingend geregelt werden müssen. Denn die Bildung von „Tarifkoalitionen“ ist nicht nur Ausfluss der Tarifautonomie im Sinne von Artikel 9 Abs. 3 GG. Gewerkschaftspolitisch sind Tarifkoalitionen grundsätzlich ein positives Signal, in dem der Wille zur Lösung eines Tarifkonflikts durch den Abstimmungs-, Kooperations- und Konsensprozess auf Gewerkschaftsseite zum Ausdruck kommt.

#### b) Referenzgröße „Betrieb“

Ein weiteres Problem stellt der „Betriebsbegriff“ als Referenzgröße des geplanten § 4a TVG-E dar. Welche Einheit soll den Betrieb bilden, der maßgeblich zur Bemessung der gewerkschaftlichen Stärke sein soll? Ist es die einzelne Polizeidienststelle, die einzelne Straßenmeisterei, die einzelne Klinik? Oder sollen größere Einheiten gebildet werden? Hier sticht insbesondere die Sonderkonstellation bei den Universitätskliniken (UK) ins Auge, da sich dort so genannte Hochburgen einzelner Gewerkschaften gebildet haben, die dort zum Teil den gesamten Personalrat stellen. Da die Universitätskliniken an das Tarifrecht der TdL gebunden sind, könnte mit „Betrieb“ auch der gesamte TdL-Bereich (oder auch nur der UK-Bereich innerhalb der TdL) gemeint sein. Das bedeutet, dass die Minderheitengewerkschaft im TdL-Bereich (bzw. im UK-Bereich) in ihren Hochburgen zwar als Mehrheitsfraktion im Personalrat weiterhin gute Personalratsarbeit machen und die Beschäftigten vor Ort gut vertreten könnte. Weil ihr dann aber die Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher Ebene fehlte, würde der gewerkschaftlich-berufsbezogene Rückhalt wegbrechen. Was am Ende dieses Puzzles nach den BDA/DGB-Plänen auf der Strecke bleibt – ganz einerlei, nach welchen Parametern der „Betrieb“ definiert werden soll –, wäre aber wohl der einheitliche Flächentarifvertrag. Sollte man dagegen trotz der unübersichtlichen Kräfteverhältnisse im Länderbereich den gesamten Bereich der TdL zum „Betrieb“ erklären, würde man in einem Gewaltakt die Vielfalt der Interessen, die sich in der Existenz berufsspezifischer Gewerkschaften (MB, GEW) niederschlägt, sträflich ignoriert und die Verfassungsgarantie der Koalitionsfreiheit pervertiert haben. Einen Ausweg aus diesem Dilemma bietet der neue Gesetzesplan nicht.

#### c) Öffnungsklauseln

Das Problem, die mitgliederstärkste Gewerkschaft zu bestimmen, verschärft sich noch zusätzlich dadurch, dass im TV-L verschiedene Öffnungsklauseln zu den Themen Arbeitszeit, Jahressonderzahlung und Jubiläumsgeld vorgesehen sind, die einzelne Länder dazu ermächtigen, unterhalb der TdL-Ebene im eigenen Land Tarifverhandlungen zu führen. Unabhängig davon, wer letztlich als relativ stärkste gewerkschaftliche Kraft im gesamten TdL-Bereich ermittelt würde, würden sich dann aufgrund der Öffnungsklauseln in den jeweiligen Ländern die Kräfteverhältnisse von Land zu Land recht unterschiedlich darstellen. Sollten in der Folge dann unterschiedliche regionale Tarifverträge von unterschiedlichen Gewerkschaften (den jeweiligen Mehrheitsgewerkschaften) auf Länderebene abgeschlossen werden, könnte dies die Tariflandschaft deutlich verkomplizieren. Wer solche Strukturen anlegt, nimmt bei der Umsetzung der BDA/DGB-Initiative billigend in Kauf, dass die einheitlichen und vergleichbaren Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst verloren gehen.

#### d) Stichtagsproblem

Schließlich stellt sich die Frage des Stichtags der Mitgliederzählung. Wie wird dieser Stichtag gewählt, wie lange gilt die Zählung und was passiert, wenn deutlich erkennbar wird, dass inmitten der geltenden Periode die bisher stärkste Gewerkschaft an Stärke verloren hat? Der Gesetzesplan des BDA/DGB möchte erst bei „wesentlicher“ Änderung der Sachlage die Bindungswirkung einer rechtskräftigen Entscheidung nach § 9 Abs. 2 TVG-E entfallen lassen, fordert also ein Gerichtsverfahren zur autoritativen Klärung bzw. Feststellung der veränderten Mehrheitsverhältnisse.

### 2.1.4 Fazit

Somit hält die BDA/DGB-Initiative für den Länderbereich kaum Chancen, sondern viel eher Friktionen bereit. Tarifpluralität wurde hier bereits erfolgreich in „tarifautonomer“ Abstimmung praktiziert. Selbst im Fall einer offenen Tarifkonkurrenz wie bei den Ärzte-Tarifen lässt sich nicht behaupten, dass dies zur tariflichen „Unregierbarkeit“ geführt hätte,

vgl. Reichold, Zustand der Tariflandschaft im Krankenhauswesen, öAT 2010, 29, 30 f.; Rieger, ZTR 2006, 402, 408.

In der Regel blieb es aber bei zwischengewerkschaftlichen Absprachen, die in der „gewillkürten“ Tarifeinheit auch zu guten Ergebnissen geführt haben. Eine Folge der BDA/DGB-Initiative wäre demgegenüber, dass Tarifgemeinschaften entwertet würden, weil ausschließlich der Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft gelten soll. Warum sollten die Arbeitgeber nach der dann neuen Gesetzeslage noch mit anderen Gewerkschaften einen Tarifvertrag abschließen? Ein solcher wäre rechtlich nicht notwendig. Durch den Ausschluss des Streikrechts hätten die Arbeitgeber zudem keine Arbeitskämpfmaßnahmen zu befürchten. Vor diesem Hintergrund würden Arbeitgeber schon aus ökonomischen Gründen den mit Tarifverhandlungen verbundenen Verhandlungsaufwand nicht mehr auf sich nehmen. Aber auch auf Seiten der Arbeitnehmervertretung hätte die BDA/DGB-Initiative fatale Folgen. Warum sollte sich ein binnengewerkschaftlicher Diskurs über die notwendigen Forderungen einstellen, da doch letztlich nur die so genannte Mehrheitsgewerkschaft alleiniger Ansprech- und Vertragspartner für die Arbeitgeberseite ist? Deshalb ist zu beachten, dass dann, wenn eine „gewillkürte“ Tarifeinheit durch ein Diktum einer überaus relativen, d. h. knappen Mehrheit ersetzt wird, dies zur Radikalisierung der nur knapp unterlegenen Kräfte und somit zu dem Unfrieden führen kann, der mit der BDA/DGB-Initiative vermeintlich vermieden werden soll. Darüber hinaus könnte dies zu großem Frust bei vielen Beschäftigten führen, die dann ihre bisherige Mitarbeit in ihren Gewerkschaften entwertet sähen. Dass diese dann zur stärksten obsiegenden Gewerkschaft wechseln, ist nach allem, was uns Gewerkschaftsforscher sagen, höchst unwahrscheinlich. Wahrscheinlicher ist, dass sie sich aus der Gewerkschaftsarbeit gänzlich zurückziehen und so die allgemeine gewerkschaftliche Durchsetzungskraft grundsätzlich schwächen – letztlich auch zum Schaden der relativ stärksten Kraft, vor allem jedoch zum Schaden der Beschäftigteninteressen.

## 2.2 Tarifpluralität am Beispiel des Flughafens Frankfurt-Hahn GmbH

### 2.2.1 Gewerkschaften vor Ort

Am Flughafen Frankfurt-Hahn organisieren zwei etwa gleich starke Gewerkschaften A und B die Mitarbeiter. Beide sind anerkannte Tarifpartner für die Arbeitgeberseite und beide haben jeweils Tarifverträge abgeschlossen. Im Jahre 2009 haben beide Gewerkschaften gemeinsam mit der Geschäftsführung eine Vereinbarung u. a. über den Beginn der Verhandlungen über die Einführung des TVöD am Flughafen Hahn ab dem 1. Juni 2011 abgeschlossen. Im April 2010 hat sich die Geschäftsführung einseitig mit der Gewerkschaft A auf eine tarifvertragliche Regelung geeinigt. Die Einigung beinhaltet unter anderem die Übertragung der Ergebnisse der Einkommensrunde 2010 im kommunalen Bereich auf die Beschäftigten am Flughafen Hahn. Die eigentlich für den Zeitraum ab dem 1. Juni 2011 vereinbarten Verhandlungen über eine Einführung des TVöD am Flughafen Hahn wurden auf die Zeit nach dem 1. Juli 2014 verschoben. Des Weiteren wurde eine Differenzierungsklausel in Form einer Erholungsbeihilfe in Höhe von 50 Euro für alle Beschäftigten sowie in Höhe von bis zu 260 Euro nur für die Mitglieder der Gewerkschaft A vereinbart. Die Geschäftsführung weigerte sich zunächst, eine entsprechende Vereinbarung mit der Gewerkschaft B zu treffen. Im August 2010 ist es nach mehreren Verhandlungsrunden zu einem entsprechenden Angebot an die Gewerkschaft B gekommen. Wäre es dieser Gewerkschaft nicht möglich gewesen, in den Verhandlungsrunden ihren Forderungen zur Gleichbehandlung aller gewerkschaftlich Organisierten durch das Instrument des angeordneten massiven Arbeitskampfes Nachdruck zu verleihen, gäbe es bis heute kein entsprechendes Angebot und keinen Abschluss.

### 2.2.2 Handlungsoptionen nach geltendem Recht

Da nach neuester Rechtsprechung des BAG der Grundsatz der Tarifeinheit keine Anwendung mehr findet, könnte jede Gewerkschaft am Flughafen Hahn Tarifverträge abschließen, die von den mit der anderen Gewerkschaft bereits abgeschlossenen Tarifverträgen abweichen und dennoch für die an sie gebundenen Beschäftigten gelten würden. Am Beispiel des nun beigelegten Tarifkonflikts bedeutet dies, dass trotz der Einigung, die zwischen der Gewerkschaft A und der Geschäftsführung im April 2010 zustande gekommen ist, die bisherigen Vereinbarungen mit der Gewerkschaft B weitergegolten hätten, wenn keine Einigung mit ihr zu Stande gekommen wäre. Diese hätte sich also beispielsweise auf die Vereinbarung berufen können, wonach Verhandlungen über die Einführung des TVöD am Flughafen Hahn ab Juni 2011 geführt werden. Trotz des bereits geschlossenen Tarifvertrages hätte dann für die Gewerkschaft B auch keine Friedenspflicht bestanden.

### 2.2.3 Handlungsoptionen und Friktionen bei gesetzlicher Tarifeinheit

Würde der Grundsatz der Tarifeinheit dagegen durch Gesetz wieder eingeführt werden, so könnte für die gleiche Beschäf-

tigtengruppe nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Wenn man den Entgelttarifvertrag am Flughafen Frankfurt-Hahn als Beispiel nimmt, so könnte nur der Entgelttarifvertrag zur Anwendung kommen, an den die meisten Beschäftigten gebunden sind. Geht man davon aus, dass die eine Gewerkschaft eine (wenn auch knappe) Mehrheit der gewerkschaftlich gebundenen Beschäftigten organisiert, so könnte ein von der anderen Gewerkschaft abgeschlossener Tarifvertrag, der inhaltlich abweicht, keine Geltung beanspruchen. Dies offenbart sehr deutlich, dass die Initiative nicht nur geeignet ist, einen Keil zwischen die Gewerkschaften und ihre Mitglieder zu treiben. Vielmehr können auch im Wege der Differenzierungsklausel strukturelle Ungleichheiten geschaffen werden, die eine Minderheitengewerkschaft nicht mehr ausgleichen kann, da ihr nach dem Gesetzesentwurf das Streikrecht weg genommen würde.

### 2.2.4 Fazit

Das Beispiel des Flughafens Hahn verdeutlicht, dass bei bestehender Kräfteparität von Gewerkschaften in einem Betrieb nach der BDA/DGB-Initiative eine jede zukünftig gezwungen wäre, die meisten Mitglieder zu organisieren. Neumitglieder lassen sich am effektivsten dadurch gewinnen, indem man radikale Forderungen aufstellt. Dies würde zwangsläufig zu einer Forderungsspirale zwischen den Gewerkschaften und zu einer Radikalisierung bei den Organisierten insgesamt führen. Eine Rücksichtnahme auf die konkreten Bedürfnisse und Notwendigkeiten des Arbeitgebers wäre im Betrieb dann nicht mehr zu erwarten. Die Funktion der sozialen Befriedung, die der Verfassungsgeber den Sozialpartnern zugewiesen hat, wäre nachhaltig gefährdet. Neben dem Element der Radikalisierung könnte sich gegenläufig auch ein „Austrocknen“ des gewerkschaftlichen Organisationsgrades ergeben. Diejenige Gewerkschaft, die am Ende des dargestellten Prozesses die unterlegene sein wird, wird schwerlich noch Anreize bieten können, um ihre Mitglieder zu halten. Der Verbleib in einer Gewerkschaft, die weder verhandeln noch streiken darf, wird in den Augen der meisten Mitglieder als geradezu grotesk erscheinen. Der ganz überwiegende Teil wird aus einer festen inneren Überzeugung nicht in die Mehrheitsgewerkschaft wechseln, sondern der gewerkschaftlichen Arbeit durch ihren Austritt den Rücken kehren. Dies würde das Niveau eines ohnehin schon niedrigen Gesamtorganisationsgrades weiter absinken lassen und die grundgesetzlich der Gewerkschaft zugewiesene Gegenmachtfunktion insgesamt weiter schwächen.

## 2.3 Tarifpluralität am Beispiel des TV-N Bayern

### 2.3.1 Gewerkschaften vor Ort

Der Nahverkehrsbereich ist ein Sektor innerhalb des Öffentlichen Dienstes, der auf Grund des Wettbewerbs unter extremem Kostendruck leidet. Das führte dazu, dass der Nahverkehrsbereich schon vor einigen Jahren aus dem Geleitzug des allgemeinen öffentlichen Tarifrechts (TVöD) ausschied. Von daher war und sind die TV-N's, die es in den einzelnen Ländern gibt, auch

als Verschlechterungen der Arbeits- und Entgeltbedingungen zu begreifen, die dem Wettbewerb geschuldet sind. Allerdings sind die TV-N's in den einzelnen Ländern durchaus unterschiedlich gestaltet. Speziell in Bayern hat eine spürbare Unzufriedenheit einer großen Zahl von Beschäftigten mit dem dortigen TV-N dazu geführt, dass die ursprünglich in diesem Bereich absolut dominante Gewerkschaft ver.di hinnehmen musste, dass zahlreiche Beschäftigte – zumeist Fahrer von U-Bahnen, Bussen oder Trambahnen – sich der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) anschlossen. Die GDL ist Fachgewerkschaft der dbb tarifunion. In der Folge standen dem Arbeitgeber (KAV Bayern) bei der Verhandlungsrunde 2008 zwei organisationsmächtige und handlungsfähige Tarifpartner gegenüber. Im Interesse der Beschäftigten haben sich ver.di und dbb tarifunion darauf geeinigt, die Verhandlungen gemeinsam zu führen. Konkret bedeutete dies, dass schon die Forderungen gemeinsam erhoben und die Verhandlungsrunden gemeinsam gestaltet wurden. Auch die Öffentlichkeitsarbeit wurde abgesprochen. Wesentlicher Teil der Absprache war, dass ver.di auf Grund der größeren Mitgliederzahl den Verhandlungsführer stellten, dass jedoch ein Ergebnis nur dann als angenommen galt, wenn beide Gewerkschaften ihre Zustimmung gegeben hatten. Sollte es unüberbrückbare inhaltliche Differenzen geben, würde die Zusammenarbeit einfach enden.

Unter diesen Vorzeichen wurde 2008 ein befriedigendes Ergebnis erzielt, bei dem auch die Zusammenarbeit ordentlich funktioniert hat. Für 2010 wurde für die entsprechenden Verhandlungen eine Neuauflage der Zusammenarbeit verabredet und auch – zunächst – praktiziert. Das führte dazu, dass im gemeinsamen Forderungspapier neben den linearen Forderungen, die vornehmlich von ver.di eingebracht worden waren, auch Forderungen zur Arbeitszeit erhoben wurden, die eher von den GDL-Mitgliedern eingebracht worden waren. Das liegt darin begründet, dass die GDL vornehmlich Fahrer organisiert. Deren Arbeitszeitbedingungen unterscheiden sich signifikant von denen der übrigen Beschäftigten. Durch geteilte Schichten und andere Besonderheiten ist es nicht unüblich, dass ein Fahrer im Schichtdienst bis zu neuneinhalb Stunden arbeiten muss, um eine Acht-Stunden-Schicht bezahlt zu bekommen.

Im Laufe der Verhandlungen zeichnete sich im linearen Bereich ein für alle Seiten tragbarer Kompromiss ab, während die Arbeitgeber bei der Arbeitszeitfrage nicht die geringste Verhandlungsbereitschaft zeigten. Daraufhin unterzeichnete ver.di einen Tarifvertrag, da sie ihre eigenen Forderungen in akzeptabler Weise erfüllt sah. Die dbb tarifunion hat das Angebot nicht angenommen, so dass man sich aktuell (Ende Oktober 2010) weiterhin im Arbeitskampf mit dem Arbeitgeber befindet. Allerdings geht es hier nicht um ein Sahnehäubchen für eine arbeitskampfstarke pressure group, sondern um den Ausgleich von Benachteiligungen bei den Arbeitszeiten der Fahrer.

### 2.3.2 Handlungsoptionen nach geltendem Recht

Noch bevor die Rechtsprechung zu Beginn dieses Jahres die Tarifeinheit auch juristisch in Frage gestellt hat, war es der im Bereich des TV-N Bayern mitgliederstärkeren Gewerkschaft ver.di im Jahre 2008 wichtig, Konsens mit der organisationsstarken dbb tarifunion herzustellen, die zwar nach Kopffzahlen kleiner, mit Blick auf die Aktionsfähigkeit jedoch gleichwertig ist. Von

daher hat die Existenz zweier Gewerkschaften, die unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedlich stark organisieren, zu einer – freiwilligen – Koalition geführt. Das führte zu einem breiten Konsens für das gewerkschaftliche Vorgehen bei den Beschäftigten. Der Kompromiss bei der gemeinsamen Forderungsfindung kam zwischen zwei unabhängigen Partnern zustande und zeigte schon 2008, dass Tarifpluralität eher (freiwillige) Koalitionen als Chaos hervorbringt. Die „gewillkürte“ Tarifeinheit stand hier als tarifpolitisches Ergebnis von freien Vorverhandlungen zwischen zwei Gewerkschaften. Das hat im Ergebnis die Akzeptanz des Kompromisses erhöht. Dort jedoch, wo dies wie im geschilderten Fall nicht funktioniert, hat jede Gewerkschaft die Möglichkeit, für eigenständige Ziele eigenständig zu verhandeln. Auch 2010 haben ver.di und dbb tarifunion eine Absprache getroffen und zunächst auch umgesetzt. Jenseits der Umstände, warum und wie die Verhandlungsabsprache konkret zerbrochen ist, ist festzustellen, dass die dbb tarifunion, die etwa 50 Prozent (ver.di 30 Prozent, 20 Prozent unorganisiert) der für den Betriebsablauf so wichtigen Fahrer organisiert, nach geltender und vom BAG zuletzt durch Endurteil vom 7. 7. 2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 bestätigter Rechtslage die Möglichkeit hat, für diese keineswegs marginale Gruppe innerhalb des Nahverkehrs eigenständige Tarifpolitik zu betreiben.

### 2.3.3 Handlungsoptionen und Friktionen bei gesetzlicher Tarifeinheit

Tarifpluralität hindert die Gewerkschaften nicht daran, sich abzusprechen und gemeinsam vorzugehen: das ist „gewillkürte“ Tarifeinheit und gestaltete Koalitionsfreiheit. Hätte ver.di als mitgliederstärkste Gewerkschaft nach der Idee der (Zwangs-) Tarifeinheit schon 2008 die Möglichkeit gehabt, sich über die Interessen anderer Gewerkschaften und somit bestimmter Berufsgruppen hinwegzusetzen, hätte dies mit hoher Wahrscheinlichkeit zu hoher Unzufriedenheit im Betrieb geführt, weil, wie oben erwähnt, im Bereich des TV-N nur mäßige Abschlüsse für die Beschäftigten zu erreichen sind. Eine Gewerkschaft, die nach der Idee der (Zwangs-) Tarifeinheit in die Fundamentalopposition getrieben wird, hat es zudem leicht, Tarifabschlüsse, die den Beschäftigten etwas zumuten, schlecht zu reden und so das von den Tarifeinheitsbefürwortern so oft zitierte Chaos herbeizuführen – ganz ohne Streik.

### 2.3.4 Fazit

So ist deutlich geworden, dass die neue BAG-Rechtsprechung insbesondere im Öffentlichen Dienst mit der Vielfalt seiner Berufsbilder verhindert, dass Berufsgruppen marginalisiert werden. Denn es ist allzu normal, dass eine große gewerkschaftliche Organisation sich im Laufe der Jahre auf eine Kernmitgliedschaft stützt, deren Interessen im besonderen Fokus stehen. Solange die Interessen anderer Gruppen ausreichend berücksichtigt werden, mag das noch angehen, verliert jedoch eine Gewerkschaft zu Teilen des Mitgliederspektrums den Bezug, ist es in einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft unumgänglich, dass Alternativen möglich sein müssen. In der Tarifpolitik handelt es sich dann konsequenterweise um alternative Gewerkschaften. So ist die GDL in Bayern in kurzer Zeit im Nahverkehr stark geworden. So ist in einem ganz anderen Beschäftigtensegment

der Marburger Bund in kurzer Zeit zu einem ernst zunehmenden Tarifpartner geworden. Absprachen und Koalitionen, aber nötigenfalls auch Konkurrenz sind das einzige Mittel, hier allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Interessen wirksam vertreten zu lassen. Dazu nötig gerade die auf freiheitliche Interessenorganisation gerichtete Tarifautonomie nach dem Leitbild des Art. 9 Abs. 3 GG. Sonst kann es leicht passieren, dass es in Betrieben so genannte „Zwei-Drittel-Gesellschaften“ gibt, bei der einzelne Berufsgruppen schlicht unbeachtet bleiben. Sie brauchen dann die essenzielle Option für eine eigenständige Tarifpolitik.

## 3. Rückfragen an den BDA/DGB-Entwurf

Wer die hier an Beispielen demonstrierte Empirie der Tarifpraxis im Öffentlichen Dienst zur Kenntnis nimmt, muss folgende Rückfragen an die Befürworter der gesetzlichen Tarifeinheit haben, die ungeachtet der rechtlichen Fragwürdigkeit schon die Zweckmäßigkeit des Plans in Frage stellen. Diese stellen sich vor allem wegen möglicher Rückwirkungen auf die Leitfunktion des zentralen Flächentarifs im Öffentlichen Dienst, aber auch wegen der drohenden Streitigkeiten über den jetzt maßgebenden Referenzbegriff „Betrieb“ und die dortige Mehrheitsgewerkschaft.

### 3.1 Rückwirkungen auf zentrale Tarifverhandlungen

#### 3.1.1 Entwertung der Tarifgemeinschaft

Der Gesetzesvorschlag suggeriert, dass nur im Ausnahmefall, nämlich nur bei sich „im Betrieb eines Unternehmens“ überschneidenden Tarifverträgen, die Verdrängungswirkung des repräsentativeren Tarifvertrags zulasten der kleineren Berufsgewerkschaft wirksam werden würde. Er geht offenbar davon aus, die „lästigen“ Sparten- und Berufsverbände in den bislang „auffällig“ gewordenen Sektoren des Verkehrs- und Gesundheitssektors damit zielgenau und effektiv bekämpfen zu können. Dabei wird freilich gezielt einer – im Übrigen verfassungswidrigen (so auch Konzen, JZ a.a.O. unter II 4c) – Monopolisierung der Koalitionslandschaft der Boden bereitet. Übersehen werden die Rückwirkungen auf die bisherige Praxis im Öffentlichen Dienst, in der sich Tarifgemeinschaften in unterschiedlicher Konstellation (trotz des seit den 50er Jahren geltenden Prinzips der Tarifeinheit) kraft besserer Überzeugung bildeten, um der starken Arbeitgeberseite in Bund, Ländern und Gemeinden geschlossen gegenüberzutreten. Mit der aktuellen Beteiligung der Gewerkschaften dbb tarifunion, GEW, MB und ver.di (vgl. 2.1.3) an den zentralen Tarifverträgen trägt man bewusst der beruflichen Vielgestaltigkeit und den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen im Öffentlichen Dienst Rechnung. Diese grundsätzlich sinnvolle „gewillkürte“ Tarifeinheit in Form der Tarifgemeinschaft wächst aber nur auf dem Boden einer grundsätzlich zulässigen Tarifpluralität. Der von BDA/DGB geplante Entwurf des § 4a TVG begünstigt gezielt die DGB-Gewerkschaften und marginalisiert die Berufsgewerkschaften – selbst solche, die sich unter dem Dach des DGB befinden. Die in der TdL insgesamt dominierende Mehrheitsgewerkschaft würde gewerkschaftspolitisch keinen Anlass mehr sehen, sich mit kleineren Gewerkschaften bei Tarifabschlüssen abzustimmen, wenn diese durch den Gesetzgeber selbst in wesentlichen Bereichen des Öffentlichen Dienstes aus der Verhandlungsarena verdrängt würden. Die demgegenüber offenere Rechtslage in der Vergangenheit (bekanntlich war die Rechtsprechung zum Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb sehr inkohärent) konnte diesen Schluss für dominierende DGB-Gewerkschaften so eindeutig noch nicht zulassen. Nicht nur für Konzen, JZ a.a.O., (unter

II 2a) ist jetzt bemerkenswert, dass der BDA/DGB-Plan nicht einmal mehr den einvernehmlichen Abschluss des Arbeitgebers mit einer relevanten Berufsgewerkschaft ermöglichte (vgl. auch Gutachten Reichold, S. 9): es würde also Kontrahierungszwang für die Arbeitgeberseite herrschen, sobald die Mehrheitsgewerkschaft zweifelsfrei feststeht und diese nicht gewillt ist, weiterhin freiwillig mit anderen Gewerkschaften auf zentraler Ebene zu kooperieren.

#### 3.1.2 Referenzgröße „Betrieb“

Auch die im BDA/DGB-Plan gewählte Referenzgröße des „Betriebs“ sorgt zweifellos für neues Streitpotenzial, wenn auf Länder- oder TdL-Ebene streitig würde, welche Gewerkschaft insgesamt am meisten Mitglieder im Land oder in der TdL insgesamt organisiert. Zwar mag man dem entgegen halten, dass sich auf der zentralen Ebene keine Turbulenzen ergeben werden, weil die bisher am Abschluss beteiligten Gewerkschaften klug genug wären, sich insofern weiterhin des Modells der Tarifgemeinschaft zu befleißigen. Dies wäre in der Tat Ausdruck tarifpolitischer Klugheit, selbst wenn ein unkluges Gesetz die gelebte Tarifpluralität beschädigen sollte. Doch sollten bei einem neuen Gesetz immer auch unerwünschte Nebeneffekte und Folgewirkungen bedacht werden. So muss einfach gesehen werden, dass eine so genannte Mehrheitsgewerkschaft nicht unbedingt eine homogen verteilte Mehrheit ihrer Mitglieder in allen Bereichen einer Branche wird organisieren können. Insbesondere im Öffentlichen Dienst stellt die Mehrheitsgewerkschaft auf zentraler Ebene (TdL-Bereich) nicht zwingend die Mehrheit der Mitglieder auf regionaler Ebene (Universitätsklinikum-Bereich) bzw. auf lokaler Ebene (das einzelne Universitätsklinikum). Neben der unklaren Definition des Begriffs „Betrieb“ können vereinbarte Öffnungsklauseln eigenständige Regelungen auf regionaler bzw. auf lokaler Ebene notwendig machen. Die BDA/DGB-Initiative weist diesbezüglich eine Regelungslücke hinsichtlich der gewerkschaftlichen Zuständigkeit für solche Fälle auf. Es wird die Frage nicht beantwortet, ob das geplante Mehrheitsprinzip auch auf zentraler und regionaler Ebene gelten soll. Dazu folgender Fall:

**Beispiel:** Was passiert, wenn in einem Krankenhaus ein Tarifvertrag zur Zukunftssicherung notwendig wird (TV-ZuSi)? Zwar ist ein solcher bisher nur im kommunalen Bereich üblich. Aufgrund der finanziellen Situation des Gesundheitssystems ist aber nicht auszuschließen, dass ein TV-ZuSi zukünftig auch in anderen Bereichen möglich und nötig sein wird. Sollte hier eine Gewerkschaft A, die in einer übergeordneten „Einheit“ die Mehrheit hat, in einem einzelnen Universitätsklinikum, wo sie jedoch in der Minderheit ist, einen TV-ZuSi (befristeter Absenkungstarifvertrag) kraft Ermächtigung im Zentraltarif abschließen dürfen, der eventuell diesen Standort übermäßig belastet, aber andere UK-Standorte in Nordrhein-Westfalen, wo diese Gewerkschaft die Mehrheit hat, auf diese Weise geschont werden? Müsste dann

Gewerkschaft B, die Mehrheitsgewerkschaft vor Ort ist und alle Personalratsmitglieder stellt, sich den Abschluss des Haustarifs durch die Gewerkschaft A gefallen lassen, obwohl dessen Regelungen allein die Gewerkschaft B und ihre Mitglieder bindet? Ist eine solche Konstellation überhaupt mit den Grundrechten der Gewerkschaft B und ihrer Mitglieder vereinbar?

## 3.2 Feststellung der betrieblichen Mehrheitsgewerkschaft

### 3.2.1 Repräsentativität?

Die Umstellung auf das System der Repräsentativität erfordert, wie bereits Däubler in seinem Gutachten (S. 6 f.) zutreffend kritisiert hat, eine gewisse Mindestanzahl von Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb, um dieses Mehrheitsprinzip nicht seines tieferen Sinns und Gerechtigkeitsgehalts zu entkleiden. Es kann daher nicht rechtens sein, wenn eine Gewerkschaft A in einem Betrieb mit 500 Beschäftigten aufgrund ihrer vier Mitglieder ihren Tarifvertrag gegenüber der Gewerkschaft B, die drei Mitglieder zählt, durchsetzen darf. Daher kann die geplante Regel des § 4a Abs. 1 TVG-E schon wegen des fehlenden Quorums (Repräsentativität z. B. nur bei mindestens 5 % Organisationsgrad in der Belegschaft) nicht zweck- und verfassungsgerecht sein.

### 3.2.2 Umfang bzw. Abgrenzung des Betriebs / der Dienststelle?

Auch der Umfang des „Betriebs“, der im Öffentlichen Dienst mit der „Dienststelle“ zu übersetzen ist – eine weitere deutliche Nachlässigkeit im BDA/DGB-Gesetzesplan –, ist schon nach geltendem Recht unklar. Im schlimmsten Falle wäre jede einzelne Schule ein „Betrieb“ im Sinne des § 4a TVG-E. Neue Streitigkeiten, die sich an der ungeklärten maßgeblichen Referenzgröße „Betrieb“ im geplanten Gesetz entzünden würden, wären also wohl unvermeidlich.

### 3.2.3 Unklare notarielle Beweiserhebung

Besteht Streit, welche Gewerkschaft die Mehrheit im Betrieb stellt, liegt die Entscheidung bei den Arbeitsgerichten, vgl. Ergänzung des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG-E. Über die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder kann mit Hilfe einer notariellen Erklärung Beweis erhoben werden, vgl. § 58 Abs. 3 ArbGG-E (näher Gutachten Däubler, S. 10 f. und Reichold, S. 12). Das neue Gesetz lässt keine Grundlage erkennen, außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens auf die Ressourcen des Notars zuzugreifen. Der Arbeitgeber wird nicht zur Kooperation verpflichtet und kann das Verfahren ins Leere laufen lassen. Schließlich sind Streitigkeiten über die Wahl des Stichtags vorprogrammiert (vgl. 2.1.3 unter d.).

## 4. Fazit: Tarifautonome Kooperation ist gefragt

Die geschilderte Empirie anhand der drei Beispiele aus dem Öffentlichen Dienst zeigt deutlich, dass die Tarifpraxis im Öffentlichen Dienst ordentlich funktioniert. Sie macht andererseits deutlich, dass die BDA/DGB-Initiative nicht nur zweckwidrig, sondern, worauf hier zu 1. nur verwiesen wurde, auch verfassungswidrig ist. Anhand vieler Detailfragen stellt sich schon jetzt heraus, dass sie auch unpraktikabel sein würde. Die bestehende Praxis, die schon heute tarifplural ist, würde durch eine völlig un-kalkulierbare Situation abgelöst, die das Tarifgefüge nachhaltig verändern könnte. Vor allem würde das tarifpartnerschaftliche Gleichgewicht zu Ungunsten der Beschäftigten aus dem Lot gebracht. Mit hoher Wahrscheinlichkeit würde nämlich die Durchsetzungskraft der Gewerkschaftsseite insgesamt geschwächt, weil viele bis-herige Gewerkschaftsmitglieder sich gänzlich zurückziehen würden, wenn ihre bis-herige Gewerkschaft nur zweiter Sieger bei der Ermittlung der stärksten Gewerkschaft im „Betrieb“ bliebe. In der Folge würde auch der relative Sieger bei dieser Mitgliederzählung geschwächt in zukünftige Tarifauseinandersetzungen gehen. Sinkt der Grad gewerkschaftlicher Organisation insgesamt, wird dies zügig zu einer schwächeren Interessenvertretung der Beschäftigten führen und in der Folge dieser Asymmetrie im Verhältnis zu den Arbeitgebern würden Flächentarif und Tarifautonomie, die eigentlichen Grundpfeiler bundesdeutscher Tarifpolitik, gravierend geschwächt werden. Die Tarifbindung ginge voraussichtlich weiter zurück. Auch der DGB als mit der BDA gemeinsamer Initiator der Kampagne für die Tarifeinheit ginge so geschwächt aus der neuen Situation hervor.

Besser wäre es, wenn der Gesetzgeber statt einer „verordneten“ Tarifeinheit als empirisch keineswegs notwendig erscheinende

Zwangslösung die positiven Lehren aus der **tarifautonomen Kooperation** der Vergangenheit und Gegenwart zieht. Es wurde hier deutlich, dass „Einheitsgewerkschaften“ sich nur in konstruktiver Auseinandersetzung mit Berufs- und Spartengewerkschaften zu Gunsten der Beschäftigten auch weiter entwickeln. Ansonsten besteht die Gefahr der allgemeinen Nivellierung aller Arbeitsbedingungen im „Einheitstarif“. Dieser würde der Vielgestaltigkeit der Berufe und Beschäftigten im Öffentlichen Dienst aber zweifellos nicht gerecht. Dass Demokratie gelegentlich auch mal Auseinandersetzung bedeutet, muss gerade auch im Arbeitsleben weiterhin rechtlich verankert bleiben. Der BDA/DGB-Entwurf möchte dies sachwidrig verhindern. Dabei lässt sich ökonomisch und sozialpolitisch keine bessere Lösung als die autonome Kooperation bzw. Konkurrenz zwischen starken Koalitionen finden. Sie ist die Lösung einer freiheitlichen Arbeitsverfassung und sichert effektive Gegenmacht. Tarifpluralität sorgt auch für Tarifhygiene. Jeder Konflikt kann neue, kreative Lösungen zu Gunsten der Beschäftigten fördern. Diese Kreativität ginge verloren, da das Prinzip der Mehrheitsgewerkschaft die Kommunikation unter den Gewerkschaften zurück drängt und für die Arbeitgeberseite keine Veranlassung mehr besteht, von sich aus auf andere Gewerkschaften, als die Mehrheitsgewerkschaft, zuzugehen. Tarifverhandlungen und die ggf. erkämpften Tarifergebnisse entsprechen so durchaus dem Sinn und dem Wert von politischen Wahlen. Sie sind eine Erfolgskontrolle. Fällt diese Kontrolle und diese Möglichkeit zur aktiven tarifpolitischen Opposition gegenüber der Mehrheitsgewerkschaft weg, sind die Folgen im Tarifbereich kaum anders als in anderen Bereichen praktizierter oder eben nicht praktizierter Demokratie. Das kann eine freiheitliche Arbeitsverfassung, die auf ihre Akteure und nicht auf den Staat vertraut, im Ernst nicht wollen.







**dbb**  
**tarifunion**