

DOI: 10.5771/0342-300X-2023-3-158

Tarifverträge ohne Zukunft?

WOLFGANG DÄUBLER

Weshalb ist nur noch rund die Hälfte aller Arbeitnehmer durch Tarifverträge geschützt? Das liegt – so hört man von vielen Seiten – an der geschrumpften Zahl der Gewerkschaftsmitglieder. Wären im Unternehmen 80 % der Beschäftigten organisiert, käme die Leitung vermutlich nicht auf die Idee, aus dem Verband auszutreten oder sich für eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) zu entscheiden – das Risiko wäre zu groß, dass die Belegschaft in den Streik träte und einen Anschlussarif oder gar einen über der „Fläche“ liegenden Firmentarif verlangen würde. Aber die Betriebe mit einem Organisationsgrad von 80 % sind heutzutage eine Seltenheit geworden.

In anderen Ländern wie z. B. in Frankreich ist der Organisationsgrad noch niedriger, und dennoch werden mehr Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst. Das liegt an den rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie sind in Deutschland wenig günstig. Drei Dinge sollte man ändern:

- Tarifverträge sollten nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten. Vielmehr müsste es möglich sein, sie für allgemeinverbindlich zu erklären, wenn eine Seite einen entsprechenden Antrag stellt und wenn die Erstreckung auf nicht-organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer im öffentlichen Interesse liegt. Damit wäre zugleich auch die OT-Mitgliedschaft erledigt. Das machte die Gewerkschaft keineswegs unattraktiv: Sie ist es, die den Inhalt des Tarifs mitbestimmt, mehr Lohn und kürzere Arbeitszeit sind ihr Verdienst. Das überzeugt mehr als die heutige Botschaft in Unternehmen, die keinem Verband angehören: Organisiert euch in großer Zahl, damit sich in Zukunft der Arbeitgeber freiwillig dem Verband anschließt oder wir für einen Firmentarif streiken können. Die meisten denken da an den St. Nimmerleinstag und verzichten auf die Mitgliedschaft.
- Tarifverträge müssen schützen und dürfen grundsätzlich keine Arbeitnehmerrechte vernichten. Wenn eine Gesetzesbestimmung durch Tarifabbedungen werden kann (wenn sie „tarifdispositiv“ ist, wie die Juristen sagen) und die Gewerkschaft davon auch Gebrauch macht, so muss es dafür mindestens eine gleichwertige Gegenleistung geben. Für die Leiharbeit hat dies der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 15. Dezember 2022 (C-311/21) ausdrücklich verlangt – warum soll es nicht auch in anderen Fällen gelten? Der Gesetzgeber könnte es festschreiben, aber man sollte es auch ohne gesetzliche Festlegung zu einer Maxime gewerkschaftlichen Handelns machen.
- Tarifverträge müssen durchsetzbar sein. Heute kann man nur den Verband verklagen, er möge auf sein Mitglied einwirken, sich „tarifreu“ zu verhalten. Dafür genügt ein unfreundlicher Brief – wobei der Verband selbstredend telefonisch sein „Verständnis“ signalisieren kann. Diese Form des Rechtsschutzes ist für die Katz. Die Rechtsprechung gibt der Gewerkschaft wenigstens die Möglichkeit, sich gegen eine tarifwidrige „Konkurrenzordnung“ im einzelnen Betrieb zu

wehren, also beispielsweise gegen eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Aber in allen anderen Fällen muss die Gewerkschaft tatenlos zusehen, wie ein Flächentarif unterlaufen wird. Warum soll sie nicht klagen können, wenn einfach „nur“ das Tarifniveau unterlaufen, also weniger bezahlt oder länger gearbeitet wird? In Schweden gibt es sogar eine Regelung, wonach bei Streitigkeiten über die Auslegung einer Tarifnorm zunächst die Auffassung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb maßgebend ist und der Arbeitgeber dann seine abweichende Meinung nur über das Arbeitsgericht durchsetzen kann. Ein solches „Recht des ersten Zugriffs“ überschreitet den in Deutschland herrschenden Denkraum.

Nun kommen solche Rechtsnormen nicht von selbst. Vielmehr muss eine Atmosphäre geschaffen werden, wonach tariflose Betriebe genauso geächtet sind wie Hungerlöhne oder die 80-Stunden-Woche. Dafür bedarf es zunächst einer Willensbildung innerhalb der Gewerkschaft, die sich von einigen alten Zöpfen verabschieden sollte. Statt „Wir tun erst etwas für euch, wenn ihr Mitglieder geworden seid“ sollte man sich am Grundsatzprogramm von 1996 orientieren, wo es heißt: „Gewerkschaften vertreten die Interessen der Menschen, die im Arbeitsleben stehen. [...] Gewerkschaften sind aber auch gesellschaftliche Organisationen mit einem übergreifenden Gestaltungsauftrag, den sie mit anderen sozialen Bewegungen und politischen Kräften umsetzen.“ Sie sind also mehr als eine Serviceagentur für die Mitglieder.

Und man sollte sich ein Beispiel nehmen an den Klimaschützern, die nicht dauernd von „unserer guten Ordnung“ reden, sondern auch von dem Unheil, das ein „Weiter so!“ über uns bringen wird. Auch im sozialen Bereich gibt es viele Menschen, die gerade in der Gegenwart große Probleme haben; sie sind mit Recht sauer auf die Art und Weise, wie viele Dinge bei uns laufen. Unterstellt, der Leser dieser Zeilen wäre ein „Aufstocker“, dessen Einkommen das Existenzminimum nicht erreicht: Würde er wohl von der Gewerkschaft Abhilfe erwarten? Oder würde er seinen Frust loswerden können, wenn er meint, bei uns würden Meinungen von oben her gemacht? Wenn man diese Fragen mit „ja“ beantworten könnte, würde sich auch im Tarifrecht einiges ändern lassen. ■

AUTOR

WOLFGANG DÄUBLER, Professor i. R. für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsrecht in Theorie und Praxis; dazu zahlreiche Veröffentlichungen, zuletzt: „Klimaschutz und Arbeitsrecht“. Beratung von Gewerkschaften und Betriebsräten, Vorträge insbesondere in China und Lateinamerika. Website: www.daeubler.de

@ daeubler@uni-bremen.de