



30. August 2017

Einladung zum Kolloquium

„Streik als Mittel des Arbeitskampfes: Das Tarifeinheitsgesetz und die Tarifautonomie“

am 27. Oktober, ab 14.00 Uhr in der Vertretung des Freistaats Thüringen beim Bund,
Mohrenstraße 64, 10117 Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Deutschland lässt sich seit gut zehn Jahren eine deutliche Zunahme an Arbeitskämpfen beobachten, doch trotz dieser Entwicklung bleibt der Streik nach wie vor eine Ausnahmesituation, ein im Grundgesetz garantiertes Recht, das nur von einer Minderheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anspruch genommen wird. Zwischen 2005 und 2013 fielen in Deutschland im Jahresschnitt pro 1000 Beschäftigte 16 Arbeitstage wegen eines Streiks aus.

Als besonders belastend haben viele Deutsche den Streik empfunden, den die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Jahr 2015 ausrief. Ein Grundanliegen dieses Streiks sah die GDL darin, für alle ihre Mitglieder (Lokführer, Lokrangierführer, Zugpersonal) unabhängig Tarifverträge abschließen zu dürfen.

Im Herbst 2015 endete eine Serie von 13 Pilotenstreiks der Branchengewerkschaft Cockpit, nachdem das Landesarbeitsgericht Hessen am 9. September 2015 diese Streiks der Lufthansa-Piloten für rechtswidrig erklärt hatte. Die Entscheidung besagt im Kern, dass die Vereinigung Cockpit ihre Streiks künftig nur noch mit den Themen des laufenden Tarifkonfliktes begründen darf (etwa Gehalt und Altersvorsorge). Hiergegen zog die Pilotenvereinigung Cockpit vor den Hessischen Staatsgerichtshof, da sie in dem Urteil der hessischen Landesarbeitsrichter eine Einschränkung ihres Streikrechts nach Art. 29 Abs. 4 der Hessischen Verfassung sah. Der Staatsgerichtshof hat am 10. Mai 2017 entschieden, dass diese Grundrechtsklage bereits unzulässig sei, da sich die Gewerkschaft mit inhaltsgleichem Klageziel – nämlich der Feststellung einer Verletzung ihres verfassungsmäßig garantierten Streikrechts – im Wege der Verfassungsbeschwerde auch an das Bundesverfassungsgericht gewandt habe. Dabei hat der Hessische Staatsgerichtshof zugleich festgestellt, dass in dem vom Hessischen Landesarbeitsgericht entschiedenen Fall für die Gewerkschaft kein weiterreichendes, über Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz („Koalitionsfreiheit“) hinausgehendes Streikrecht aus der Hessischen Verfassung bestanden habe.

Bereits am 22. Mai 2015 hatte der Bundestag mit 480 zu 126 Stimmen das „Gesetz zur Regelung der Tarifeinheit“ (Tarifeinheitsgesetz) beschlossen. Dieses Gesetz stellt neue Regeln für den Fall einer sogenannten Tarifkollision auf. Davon ist die Rede, wenn zwei konkurrierende Gewerkschaften jeweils unterschiedliche Tarifverträge für ein und dieselbe Berufsgruppe in einem Betrieb durchgesetzt haben oder durchsetzen wollen. Dann soll, so die Stoßrichtung des Gesetzes, dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, dass er am Ende tatsächlich unterschiedliche Tarifverträge innerhalb einer Berufsgruppe anwenden muss.

Die von den Berufsgruppen- und Spartengewerkschaften selbst ausgehandelten tarifvertraglichen Normen werden dann, wenn sie mit einem Tarifvertrag einer im Betrieb mitgliederstärkeren Gewerkschaft kollidieren, verdrängt; ein Gewerkschaftsmitglied kann damit tariflos werden. Gewerkschaften wie die GDL, die Vereinigung Cockpit und andere sahen von Anfang an ihren Aktionsradius durch das Tarifeinheitsgesetz als eingeschränkt an.

Zusammen mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, dem Marburger Bund und anderen legten die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer sowie die Pilotenvereinigung Cockpit im Juli 2015 gegen das Tarifeinheitsgesetz Verfassungsbeschwerden ein. Im Zentrum dieser Beschwerden stand § 4a des Tarifvertragsgesetzes (TVG) in der Fassung vom 3. Juli 2015 („kollidierende Tarifverträge“). Seine Vereinbarkeit mit der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG ist von den Beschwerdeführern bestritten worden. In seiner Entscheidung vom 11. Juli 2017 beanstandete das Bundesverfassungsgericht, dass es im Tarifeinheitsgesetz an „Vorkehrungen“ fehle, „die sicherstellen, dass die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag nach [den Bestimmungen] des Tarifvertragsgesetzes verdrängt wird, im verdrängenden Tarifvertrag hinreichend berücksichtigt werden“. Für die Nachbesserung des Gesetzes hat das Gericht dem Gesetzgeber eine Frist bis Ende 2018 gesetzt und billigte ihm dabei einen weiten Gestaltungsspielraum zu. Im Übrigen aber erklärte es das Tarifeinheitsgesetz mit dem Grundgesetz für vereinbar.

In den Leitsätzen der Entscheidung stellt das Gericht insbesondere fest, dass „Art. 9 Abs. 3 GG alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen (schütze), insbesondere den Abschluss von Tarifverträgen, deren Bestand und Anwendung sowie Arbeitskampfmaßnahmen. Das Grundrecht [vermittele] jedoch kein Recht auf unbeschränkte tarifpolitische Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen und Blockademacht zum eigenen Nutzen. Art. 9 Abs. 3 GG [schütze] die Koalitionen in ihrem Bestand, ohne dass damit eine Bestandsgarantie für einzelne Koalitionen verbunden [sei]. Staatliche Maßnahmen, die darauf [zielten], bestimmte Gewerkschaften aus dem Tarifgeschehen herauszudrängen oder bestimmten Gewerkschaftstypen die Existenzgrundlage zu entziehen, [seien] mit Art. 9 Abs. 3 GG ebenso unvereinbar wie die Vorgabe eines bestimmten Profils.“

In der Begründung der Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht weiterhin ausgeführt, dass es das in „Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht, mit den Mitteln des Arbeitskampfes auf den jeweiligen Gegenspieler Druck und Gegendruck ausüben zu können, um zu einem Tarifabschluss zu gelangen, [...] durch die angegriffenen Regelungen nicht [als] beeinträchtigt [ansieht].“ Der Methode der „verfassungskonformen Auslegung“ ist in dieser Entscheidung eine bedeutende Rolle zugefallen.

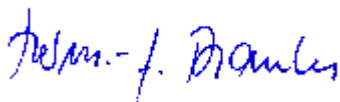
Das Kolloquium wird auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auch der Frage nachgehen, ob der Ordnungsrahmen, den der Gesetzgeber für das Handeln der Tarifpartner gesetzt hat, zu einer Beeinträchtigung namentlich der Berufsgruppen- und Spartengewerkschaften führt, zum Streik aufzurufen. Indes ist festzuhalten, dass das Tarifeinheitsgesetz bis heute, soweit erkennbar, nicht zur Anwendung gelangt ist. Eine entscheidende Rolle wird in einem solchen Konflikt den Arbeitsgerichten zufallen.

Wir laden Sie herzlich ein, an dieser Veranstaltung teilzunehmen und Ihre Einschätzungen und Erfahrungen in die Diskussion einzubringen. Für Ihre geschätzte Rückantwort mittels des beigefügten Rückmeldebogens bis spätestens

Freitag, 29. September 2017

wären wir Ihnen dankbar.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Herm.-J. Blanke
Vorsitzender des SWF e.V.

Anlagen: 1 Programm-Exposé | 1 Rückantwortbogen