

Köln, den 18.11.2014
GK/BS- 193425

Stellungnahme des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz)

Der VAA ist Mitglied des Führungskräfteverbandes ULA. Als unabhängige Gewerkschaft schließt er, berücksichtigt man seine Vorgängerorganisation, seit 1920 Tarifverträge für naturwissenschaftlich gebildete akademische Angestellte der chemischen Industrie ab. Diese Tarifverträge finden durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme Anwendung auf den Großteil der außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemischen Industrie und den angrenzenden Branchen. Aufgrund des guten sozialpartnerschaftlichen Verhältnisses in der chemischen Industrie war der VAA in seiner nahezu hundertjährigen Tarifarbeit niemals gezwungen, seine Mitglieder zum Streik aufzurufen. Sämtliche Regelungen wurden im Rahmen von fairen, teilweise auch hart geführten Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern der chemischen Industrie ausgehandelt.

- Der VAA hält den Referentenentwurf und die damit herbeigeführten Rechtsfolgen für einen schweren und nicht gerechtfertigten Grundrechtseingriff in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG, welcher zur Unwirksamkeit des Gesetzes führen muss.
- Der VAA geht davon aus, dass der Referentenentwurf gegen Artikel 11 EMRK sowie das Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vom 04.07.1950 sowie gegen das Übereinkommen 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen der internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) vom 18.07.1951 verstößt, welche durch die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert worden sind. Insoweit verletzt die Bundesrepublik Deutschland bei Inkrafttreten des Gesetzes internationale Abkommen zum Schutz von Arbeitnehmern und Gewerkschaften.
- Der VAA hält den vorgelegten Referentenentwurf für ungeeignet, die angestrebten und in der Gesetzesbegründung sowie im Vorfeld kommunizierten Ziele zu erreichen. Es wird nach Inkrafttreten des Gesetzes weder mehr Ordnung in den Betrieben herrschen noch wird das Gesetz friedensstiftend wirken. Das Gesetz wird auch nicht zur Reduzierung von Streiks beitragen. Das Gegenteil ist der Fall.

- Der VAA hält den Referentenentwurf teilweise für widersprüchlich und in sich un schlüssig. Insoweit sorgt das Gesetz für mehr Unklarheit und liefert mehr Fragen als Antworten. Die Beantwortung dieser Fragen wird bewusst oder unbewusst auf die Rechtsprechung verlagert. Da wichtige Fragen erst durch das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht entschieden werden müssen, entsteht hier eine jahrelange Rechtsunsicherheit. Diese wird dem sozialpartnerschaftlichen Miteinander in Deutschland extrem schaden.
- Der VAA geht davon aus, dass dieses Gesetz für ein überbordendes Maß an Bürokratie sorgt und in der Praxis kaum anwendbar ist.

Zu den aufgeführten Punkten im Einzelnen:

1. Verstoß gegen Artikel 9 Abs. 3 GG

Soweit bereits in der Einleitung zum Referentenentwurf die These aufgestellt wird, dass „die Funktion der Tarifautonomie durch Tarifkollisionen beeinträchtigt“ wird, ist dies in keiner Weise nachvollziehbar. Die Bewertung ist aus der Luft gegriffen und durch kein Beispiel belegt. In der Begründung wird schließlich die Zielsetzung klar: Es wird pauschal unterstellt, dass Arbeitnehmer „eine betriebliche Lohnpolitik geringschätzen, die vor allem die besonderen Schlüsselpositionen [...] prämiert“. Des Weiteren wird die These aufgestellt, dass der Betriebsfrieden gefährdet werde, wenn starke Spartengewerkschaften zu hohe Löhne erkämpften, weil der „Verhandlungsspielraum für die anders- und nichtorganisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ verringert werde.

Ein deutlicherer Eingriff in die Tarifautonomie und die tarifautonome Lohnfindung durch den Gesetzgeber ist kaum vorstellbar. Auch wenn das Gesetz einen direkten Eingriff in das Streikrecht vermeidet, werden durch das Gesetz in Konsequenz dennoch kleinere Gewerkschaften, die nicht über die Mehrzahl der im Betrieb organisierten Arbeitnehmer verfügen, in ihrem Recht verletzt, wirksame Tarifverträge für ihre Mitglieder abzuschließen. Darüber hinaus konnte aus diversen Stellungnahmen von Mitgliedern der Bundesregierung in den letzten Wochen die Hoffnung aufseiten des Gesetzgebers entnommen werden, dass Streiks von Minderheitengewerkschaften infolge des Gesetzes als unverhältnismäßige Arbeitskampfmaßnahmen durch Gerichte untersagt werden, weil sie wegen des Tarifeinheitsgesetzes keine für die Arbeitnehmer wirksamen Tarifverträge mehr erkämpfen könnten.

Obwohl im Vorfeld des Entwurfes mehrfach kommuniziert wurde, dass durch das Tarifeinheitsgesetz keinerlei Eingriffe in das Streikrecht erfolgen sollen, wird dennoch zum Streikrecht Stellung genommen, wenn dargelegt wird, dass ein Arbeitskampf unverhältnismäßig sei, wenn ein kollidierender Minderheitstarifvertrag erwirkt werden soll. Hierzu wird im Entwurf gesagt, 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. Ein Arbeitskampf für einen neuen Tarifvertrag kann nach dem Gesagten nicht untersagt

werden, weil erst nach dem Abschluss eines zweiten konkurrierenden Tarifvertrages im Betrieb die Mehrheiten ermittelt werden.

All dies stellt, wie auch bereits Professor Udo Di Fabio in seinem Gutachten vom Juli 2014 festgestellt hat, einen Eingriff in den Kernbereich des Artikels 9 Abs. 3 GG dar, obwohl das Grundrecht der Koalitionsfreiheit im Hinblick auf die Pluralität von Koalitionen im Betrieb nicht ausgestaltungsbedürftig ist. Ein vom Gesetzgeber auf Betriebsebene legiferierter „Grundsatz der Repräsentativität“, wie er mit dem Tarifeinheitsgesetz verfolgt wird, ist unvereinbar mit dem Recht auf Koalitionsbildung und -betätigung. Das Vorbild einer politischen Gemeinschaft, die sich dem Mehrheitsprinzip unterwirft, kann nur innerhalb einer Vereinigung gelten, aber nicht vereinigungsübergreifend angeordnet werden, ohne tief in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit einzugreifen und die Autonomie der Minderheit zu verletzen.

2. Verstoß gegen Artikel 11 EMRK und die Übereinkommen 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich mit der Ratifizierung der Übereinkommen 87 und 98 verpflichtet, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten und den Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Bezug auf ihre Tätigkeit Schutz gegen jede Einmischung von anderer Seite sowohl vonseiten der Organisation als auch ihrer Vertreter oder Mitglieder zu gewähren. Ergänzt werden diese Abkommen durch Artikel 11 EMRK, wonach jede Person das Recht hat, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Die Ausübung dieser Rechte darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind. In seinen Entscheidungen vom 12.11.2008/DEMIR und BAYKARA sowie vom 21.04.2009/ENERJI JAPI-YOL SEN hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte aus den völkerrechtlichen Verträgen wie dem oben zitierten ILO-Übereinkommen und dem Artikel 11 EMRK das Recht auf kollektive Koalitionsfreiheit sowie den Abschluss von Tarifverträgen abgeleitet. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat sich hierbei ausdrücklich auf die Stellungnahme des ILO-Überwachungsorgans berufen, wonach der Streik ein untrennbarer Bestandteil der Koalitionsfreiheit sei.

Die Garantie des Artikels 11 EMRK weist zahlreiche strukturelle Übereinstimmungen mit der Koalitionsgarantie des Artikels 9 Abs. 3 GG auf. Wie bereits in Punkt 2 dargelegt, stellt der vorliegende Referentenentwurf zum Tarifeinheitsgesetz durch die Rechtsfolge der Verdrängung des Tarifvertrages der „kleineren Gewerkschaft“ bei Tarifkonkurrenz einen direkten und unmittelbaren Eingriff in das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen dar, in dem das Gesetz abgeschlossene Tarifverträge der Minderheitengewerkschaft für unwirksam erklärt. Dies geht einher mit einem indirekten Streikverbot, wie den Äußerungen von Mitgliedern der Bundesregierung zum Referentenentwurf zu entnehmen ist. Damit verstößt der Referentenentwurf gegen die zitierten internationalen völkerrechtlichen ILO-Abkommen in Zusammenhang mit Artikel 11 EMRK.

3. Untauglichkeit des Gesetzentwurfes

Das Gesetz soll „Betriebsfrieden in der Tarifeinheit“ schaffen. Zu befürchten ist aber, dass dieses Gesetz durch seine Verankerung am Betriebsbegriff das Ende des lange bewährten Prinzips der Flächentarifverträge bedeutet. Gerade in größeren Unternehmen mit einer Vielzahl von Betrieben, erwähnt sei hier nur die Zahl von 300 Betrieben der Deutschen Bahn, wird das Gesetz bei unterschiedlichen Mehrheitsverhältnissen in einzelnen Betrieben zu einer Erosion des Flächentarifes und einer Tarifpluralität im Unternehmen führen. Darüber hinaus ist zu befürchten, dass sich gerade in Betrieben mit knappen Mehrheitsverhältnissen die tariflichen Auseinandersetzungen auf die Betriebsebene verlagern und gerade hierdurch der Betriebsfrieden nachhaltig gestört wird.

Das Gesetz wird auch nicht zur Reduzierung von Streiks beitragen, wie sich bereits jetzt zeigt. Vielmehr werden Berufsgewerkschaften durch den Gesetzentwurf geradezu aufgefordert, ihre Tarifzuständigkeit auszuweiten. Ausdrücklich heißt es in der Begründung, dass „im Interesse konkurrierender Gewerkschaften sicherzustellen sei, dass sie im Zeitpunkt ihres Tarifabschlusses die Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebes organisieren“. Um attraktiv für neue Mitglieder zu sein, muss man diese als Gewerkschaft von der eigenen Durchsetzungs- und Kampfkraft überzeugen.

Um zu wachsen, müssen kleinere Gewerkschaften daher maximale Tarifforderungen erheben und diese gegebenenfalls in unerbittlichen Streiks erkämpfen. Ferner sind die kleineren Gewerkschaften gezwungen, die Mitgliederbasis zu erweitern, sodass Berufsgewerkschaften gezwungen werden, künftig auch Tarifforderungen für andere Berufsgruppen aufzustellen.

All dies hat sich in der Praxis in den letzten Monaten bei der Deutschen Bahn bereits realisiert: Dort ist die GDL im Hinblick auf das Tarifeinheitsgesetz gezwungen, durch stramme Forderungen und einer Ausdehnung ihrer Tarifverträge auf andere Beschäftigtengruppen den Status der Mehrheitsgewerkschaft zu erlangen. Auch andere Gewerkschaften wie der Marburger Bund haben bereits angekündigt, dass sie künftig Tarifforderungen für weitere Beschäftigtengruppen aufstellen und gegebenenfalls erstreiken werden. Insoweit wird das Gesetz für höhere Tarifforderungen und eine Vermehrung der Streiks sorgen.

Sollte der Tarifvertrag einer Gewerkschaft, weil sie in der Minderheit ist, durch einen anderen Tarifvertrag verdrängt werden, so wird sie versuchen, die Mehrheit zu erlangen. Damit wird statt „Betriebsfrieden in der Tarifeinheit“ ein Dauerzwist in die Betriebe hereingetragen. Ständige Auseinandersetzungen um Forderungen und Mitglieder werden den Betriebsfrieden stören, wie Professor Ulrich Preis zu Recht anlässlich der 26. Jahresarbeitsstagung des Deutschen Anwaltsinstituts festgestellt hat.

4. Widersprüche und Unklarheiten

Nach dem Wortlaut des Referentenentwurfs sollen im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft anwendbar sein, die zum Zeitpunkt

des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten Mitglieder hat.

Dadurch, dass auf den Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages abgestellt wird, muss dies bedeuten, dass alle Gewerkschaften bis zu einem Tarifabschluss verhandeln können und damit auch streiken können. Dies ist auch ein vernünftiges Prinzip, da sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass viele Tarifabschlüsse in den Regelungsbereichen von den ursprünglichen Tarifforderungen abweichen. Insoweit gibt es in der chemischen Industrie Beispielfälle, in denen zunächst eine prozentuale Gehaltserhöhung von der einen Gewerkschaft gefordert wurde und dann nach längeren Tarifverhandlungen ein Demografietarifvertrag mit einem Demografiefonds abgeschlossen wurde. Hierbei handelt es sich um vollkommen unterschiedliche Regelungsbereiche.

Insoweit kann erst nach Abschluss eines Tarifvertrages festgestellt werden, ob dieser mit anderen Tarifverträgen kollidiert. Bis zu diesem Zeitpunkt wird es einen verschärften Gewerkschaftswettbewerb um den Abschluss von Tarifverträgen geben, um möglichst viele Mitglieder zu einem Eintritt zu bewegen.

Im klaren Widerspruch hierzu steht der Referentenentwurf, wenn er sagt, 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. Ein Arbeitskampf für einen neuen Tarifvertrag kann nach dem Gesetzeswortlaut nicht untersagt werden, weil erst nach Abschluss dieses Tarifvertrages ermittelt werden kann, welche Gewerkschaft mehr Mitglieder in einem Betrieb hat.

Insoweit ist es theoretisch denkbar, dass eine Gewerkschaft, die bei Beginn der Tarifverhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen lediglich 10 Prozent der Arbeitnehmer vertritt, die Mitglieder einer konkurrierenden Gewerkschaft, die beispielsweise 50 Prozent der Mitglieder eines Betriebes vertritt, durch einen herausragenden Tarifabschluss zum Übertritt gewinnt und damit stärkste Gewerkschaft im Betrieb wird. Auch hier ist festzustellen, dass dieses Gesetz eher für mehr und vehementere Arbeitskämpfe in Deutschland sorgen wird, als dass die Zahl der Arbeitskämpfe reduziert wird.

Der Referentenentwurf ist auch bezüglich der Folgen einer Tarifkollision widersprüchlich. Insoweit sind die Reichweite des Eingriffs und das Maß der Durchsetzung der „Tarifeinheit im Betrieb“ nach dem Entwurf durchaus zweifelhaft. Der vorgeschlagene Gesetzeswortlaut spricht zunächst eindeutig für eine vollständige Verdrängung bei überschneidenden Geltungsbereichen: „Soweit sich die Geltungsbereiche [...] überschneiden, sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des (Mehrheits-)Tarifvertrages [...] anwendbar.“

Insoweit muss davon ausgegangen werden, dass selbst bei einer nur teilweisen Überschneidung zweier Tarifverträge der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft im Betrieb vollkommen verdrängt wird. Ob dieses bei einer lediglich geringfügigen

Überschneidung zweier Tarifverträge das mildeste gebotene Mittel ist, erscheint fraglich und wird sicherlich auch vom BAG und vom Bundesverfassungsgericht gewürdigt werden.

Vollends verwirrend ist, wenn in der Begründung des Referentenentwurfs steht, dass „der Tarif der im Betrieb weniger vertretenen Gewerkschaft auch nur insoweit verdrängt“ wird. Weiter soll der Minderheitstarifvertrag „ungeachtet der Kollisionsregel im Übrigen nach den allgemeinen Grundsätzen zur Anwendung kommen“. Hier liegt ein immanenter Widerspruch zwischen dem Gesetzestext und dem Text der Begründung vor. Es kommt entweder, wie im Gesetzestext vorgesehen, zu einer vollen Verdrängung aller Rechtsnormen oder, wie in der Begründung impliziert, nur zu einer Teilverdrängung der sich überschneidenden Rechtsnormen. Insoweit ist der Referentenentwurf mit seiner Begründung hier nicht eindeutig. Es müsste mehrere Jahre abgewartet werden, wie das Bundesarbeitsgericht den Entwurf und seine Begründung interpretiert.

Eine Vielzahl von Fragen und wenig Antworten wirft das Gesetz auch dadurch auf, dass an den Betriebsbegriff angeknüpft wird. Kein Begriff des Arbeitsrechts ist so gestaltbar und unpräzise wie der Betriebsbegriff. Der Arbeitgeber kann seine Betriebszuschnitte kraft Organisationshoheit so gestalten wie er will. Entscheidend für den Betriebsbegriff ist allein das Vorhandensein einer personellen Leitungsmacht. Betrieb ist immer dort, wo eine Person die Personalhoheit über Einstellungen, Entlassungen und sonstige mitbestimmungsrechtliche Angelegenheiten hat. Der Arbeitgeber kann auf diese Weise jederzeit frei Betriebe umgestalten und neu zuschneiden. Hierbei kann er auch darauf achten, dass ein Betrieb so zugeschnitten wird, dass die ihm genehme Gewerkschaft mehr Mitglieder vertritt.

Insoweit wäre es beispielsweise im Bereich der Luftfahrt denkbar, einen gemeinsamen Betrieb zu schaffen, in dem Piloten und Flugzeugabfertiger tätig sind. Hier wäre höchstwahrscheinlich die Gewerkschaft der Flugzeugabfertiger in der Mehrheit. Sie könnte dann auch bei Bedarf und Interesse für Piloten mittarifizieren, sodass der Tarifvertrag der Pilotengewerkschaft verdrängt würde.

Völlig willkürlich wird der Referentenentwurf, wenn Organisationstarifverträge nach § 3 BetrVG mit eingeschlossen werden. Hier hat es die Mehrheitsgewerkschaft in der Hand, zusammen mit dem Arbeitgeber durch einen Organisationstarifvertrag dauerhaft Mehrheitsverhältnisse zu schaffen, die ihre Tarfherrschaft garantieren. Es ist kaum vorstellbar, dass das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht eine solch einseitige Regelungshoheit der Arbeitgeber und der Mehrheitsgewerkschaft dulden.

Wie bereits oben aufgeführt, sorgt der Bezug auf den Betrieb voraussichtlich in vielen Fällen dafür, dass in Unternehmen mit mehreren Betrieben gegebenenfalls für jeden Betrieb unterschiedliche Tarifverträge Anwendung finden. Hier hat man dann zwar eine Tarifeinheit im Betrieb, aber Tarifpluralität im Unternehmen. Die Frage, welche Auswirkung das für die Versetzung von Arbeitnehmern zwischen den einzelnen Betrieben hat, oder inwieweit arbeitsvertragliche allgemeine tarifliche Inbezugnahmeklauseln dann im Falle einer Versetzung sofort zur Anwendung eines anderen Tarifvertrages führen, beantwortet das Gesetz ebenfalls nicht.

In all diesen Bereichen sorgt das Gesetz für einen jahrelangen Zustand der Rechtsunsicherheit. Es wirft mehr Fragen auf, als beantwortet werden. Hierzu trägt insbesondere die Widersprüchlichkeit zwischen Gesetzestext und Gesetzesbegründung maßgeblich bei. Aus Angst vor einem offenen Eingriff in das Streikrecht spart der Referentenentwurf maßgebliche Fragen aus. Insoweit werden die arbeitskampfrechtlichen Fragestellungen bewusst auf die Rechtsprechung verlagert.

Damit wird die Wirkung einer guten Gesetzgebung nicht erreicht. Gesetze sollten Sachverhalte klar und verständlich sowie abschließend regeln. Der vorliegende Referentenentwurf sorgt für langjährige Rechtsunsicherheit, indem die gesetzgeberische Verantwortung auf den Interpretationsspielraum der Gerichtsbarkeit abgewälzt wird.

5. Mangelnde Praktikabilität und ein Übermaß an Bürokratie

Der Grundgedanke des Referentenentwurfs, dass anhand der Mitgliederzahl einer Gewerkschaft in einem Betrieb ermittelt wird, welcher Tarifvertrag als stärkerer zur Anwendung kommt, führt zu einem Übermaß an Bürokratie und ist in der Praxis kaum umzusetzen. Wie bereits ausgeführt, existieren in Deutschland Unternehmen mit teilweise mehreren hundert Betrieben. Hier soll auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrages das Arbeitsgericht die Mehrheitsverhältnisse ermitteln. Unklar bleibt, was passiert, wenn keine Tarifvertragspartei einen solchen Antrag bei Gericht stellt. Bleibt es dann bei der Tarifpluralität und konkurrierenden Tarifverträgen?

Die Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse soll durch notarielle Erklärung zum Nachweis der Zahl der Mitglieder einer Gewerkschaft im Betrieb erfolgen. Gerade bei größeren Betrieben mit mehreren Tausend Arbeitnehmern müssen hier Notare die Listen des Arbeitgebers sowie verschiedener konkurrierender Gewerkschaften abgleichen. Aber allein die Vorlage von Listen dürfte nicht ausreichend sein. Der Notar müsste sich Mitgliederausweise, Beitragsnachweise sowie Arbeitsverträge und weitere geeignete Nachweise der Betriebszugehörigkeit vorlegen lassen. Hierbei entsteht ein unverhältnismäßiger, bürokratischer und höchstwahrscheinlich auch finanzieller Aufwand, der in keiner Weise zu rechtfertigen ist. Es darf auch nicht übersehen werden, dass nach Ablauf der Tarifverträge und dem Verhandeln neuer konkurrierender Tarifverträge, also in der Regel nach einem bis anderthalb Jahren, gegebenenfalls neu gezählt werden muss. Dies alles ist absurd und eine unerträgliche Belastung sowohl für Arbeitgeber als auch Gewerkschaften.

Zudem müssen erst weitere Fragen beantwortet werden: Werden auch nicht tarifgebundene Gewerkschaftsmitglieder wie außertarifliche und leitende Angestellte mitgezählt? Was geschieht mit beurlaubten und ruhenden Arbeitsverhältnissen sowie mit in das Ausland entsendeten Arbeitnehmern?

Wenn Beteiligte absichtlich unrichtige Angaben gemacht haben und sich diese Fehler auswirken, soll jeweils neu gezählt werden. Hier stellt sich die Frage, inwieweit die Beteiligten überhaupt in der Lage sind, wissentlich die richtigen

Angaben zu machen. In der Regel werden bisher bei Gewerkschaftsmitgliedern lediglich die Arbeitgeber erfasst, also die Unternehmen. Gerade bei örtlich dicht beieinanderliegenden Betrieben wird es eher die Ausnahme sein, dass ein Gewerkschaftsmitglied im Falle einer Versetzung von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens, die keinen Wohnortwechsel erfordert, die Gewerkschaft über die Versetzung informiert.

Insoweit verfügen die Gewerkschaften gegenwärtig nur über die Kenntnis, in welchen Unternehmen ihre Mitglieder arbeiten, jedoch nicht, in welchen Betrieben. Die Erfassung der Gewerkschaftsmitglieder nach Betrieben ist mit unglaublichem bürokratischem Aufwand verbunden und wird bei permanenten Umstrukturierungen in Unternehmen nie ganz gelingen. Aus diesem Grund ist das Gesetz zwar ein Arbeitsbeschaffungsprogramm für Notare, aber in der Realität nur schwer und nur mit unglaublichem bürokratischem Aufwand anwendbar.

Fraglich ist auch, wer die Kosten übernimmt, wenn jedes Jahr aufs Neue nach Auslaufen der jeweiligen Gehaltstarifverträge auf Antrag einer Gewerkschaft neu gezahlt werden muss. Berücksichtigt werden muss auch, dass im Rahmen der globalisierten und schnelllebigen Entwicklung permanent Umstrukturierungen in den Unternehmen erfolgen, die in der Regel auch zu neuen Betriebszuschnitten führen. Auch hier muss jeweils neu gezahlt werden. Da der Arbeitgeber nicht weiß, welcher Arbeitnehmer zu welcher Gewerkschaft gehört, ist hier dann erneut jeweils ein Abgleich zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über den Notar notwendig. All dies führt zu einem nicht zu rechtfertigenden Aufwand und einer unglaublichen Bürokratie sowie erheblichen Schwierigkeiten in der Praxis.

Zusammenfassung:

Der vorliegende Referentenentwurf ist verfassungswidrig und verstößt gegen internationale Abkommen. Der vom Gesetzgeber auf Betriebsebene legifizierte „Grundsatz der Repräsentativität“ ist unvereinbar mit dem Recht auf Koalitionsbildung und -betätigung. Er übersieht, dass das Grundrecht der Kollisionsfreiheit im Hinblick auf die Pluralität von Koalitionen im Betrieb nicht ausgestaltungsbedürftig ist. Er enthält auch keinerlei Rechtfertigung für einen solchen Eingriff.

Im Ergebnis beschneidet der Gesetzentwurf die Handlungsmöglichkeiten kleiner Gewerkschaften massiv und in unverhältnismäßiger Art und Weise. Er gefährdet damit einen lebendigen Pluralismus bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen, der über mehr als 100 Jahre historisch gewachsen ist. In einer Gesamtbetrachtung haben kleine Gewerkschaften ihre Rolle bis heute in der weit überwiegenden Zahl der Fälle konstruktiv und verantwortungsvoll wahrgenommen. Der Gesetzentwurf und die ihn tragenden Begründungen rücken das Wirken dieser Gewerkschaften in ein unverdient schlechtes Licht.

Eine enge Verzahnung des Mehrheitsprinzips mit einem wirksamen Schutz von Minderheiten gehört zu den Wesensmerkmalen einer demokratischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Mit diesem Ideal ist der vorliegende Gesetzentwurf, der zugunsten der mitgliedstärkeren Gewerkschaft in einem Betrieb ausschließlich auf das Mehrheitsprinzip setzt, nicht vereinbar.

Das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel des Betriebsfriedens durch Tarifeinheit wird durch das Gesetz in sein Gegenteil verkehrt. Durch die Verlagerung von betrieblichen Auseinandersetzungen in den Betrieb wird der Betriebsfrieden vielmehr dauerhaft gestört. Auch das nicht im Referentenentwurf enthaltene, jedoch in Begleitung zum Referentenentwurf immer wieder kommunizierte Ziel der Verringerung von Streiks wird durch das Gesetz gerade nicht erreicht: Vielmehr verschärft das Gesetz die Gewerkschaftskonkurrenz und fördert absehbare Ausweitungen des Zuständigkeitsbereichs der bisherigen Spartengewerkschaften. Denn Gewerkschaften, die Maximalforderungen stellen und diese bedingungslos erstreiken, sind am attraktivsten für potenzielle Mitglieder und werden durch das Gesetz belohnt. Gewerkschaften aber, die maßvoll mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten, werden durch das Gesetz bestraft. Damit wird das Gesetz zu einer steigenden Zahl von Streiks führen.

Darüber hinaus ist das Gesetz an vielen Stellen in sich widersprüchlich. Gesetzestext und -begründung weichen teilweise voneinander ab, sodass diese Widersprüche erst höchstrichterlich im Laufe mehrjähriger Prozesse entschieden werden müssen. Bis dahin besteht eine große Rechtsunsicherheit.

Letztlich führt das Gesetz zu einem unglaublichen bürokratischen Aufwand und ist in der Praxis kaum anwendbar. Darüber hinaus entstehen durch permanente Auszahlungen jährlich Kosten, welche die Wirtschaft zusätzlich belasten werden.

Aus allen zuvor dargelegten Gründen stößt der vorliegende Referentenentwurf beim VAA auf große Bedenken. Es wird daher dringend angeraten, kein Gesetz zur Tarifeinheit zu verabschieden.