

Ulrich Fischer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

"Die englische Krankheit ante portas - zerstören Spezialistengewerkschaften das überkommene Tarifvertragssystem?"

Vortrag vor der Wirtschaftspolitische Gesellschaft von 1947 e.V., am 24.11.2008, in den Räumen der Frankfurter Allgemeine Zeitung, Hellerhofstr. 9, 60327 Frankfurt a.M.

In diesem Hause einen Vortrag zu halten, das mit klugen Köpfen wirbt, ist für Juristen, von denen Ludwig Thoma behauptete, auch gute seien ansonsten nur von mäßigem Verstand, nicht einfach. Die Sache wird gefahrgeneigt, wenn in diesem Hause über das Tarifvertragssystem und damit unwillkürlich über Gewerkschaften und Arbeitskampf zu sprechen ist. Da ich aber nach jahrzehntelanger anwaltlicher Tätigkeit einiges an Konflikten hinter mir habe, habe ich mich nicht davon abhalten lassen, die Gelegenheit zu nutzen, meine Sicht der Dinge in dieser erlauchten Gesellschaft darzustellen. Zur Einstimmung, Konkurrenz belebt bekanntlich das Geschäft, ein Zitat aus – ich sage bewusst hier nicht führenden, sondern großen deutschen Tageszeitung, es handelt sich um „Die Welt“:

Gastkommentar: Vom Versagen der Gewerkschaften

Streik ist Faustrecht

Von Thomas Selter 6. März 2008, 04:00 Uhr

Wenn ich jemand anderem die Pistole an den Kopf halte und ihm dazu einen Vermögensschaden zufüge, wird das mit Gefängnis nicht unter fünf Jahren bestraft. Wenn über diesem Verhalten das Wort "Streik" steht, ist es legal.

Wir müssen Herrn Schell alle dankbar sein. Seine kleine Spartengewerkschaft der Lokomotivführer führt der Bundesrepublik klar vor Augen, wohin der Zug fährt. Was Piloten, Fluglotsen und Ärzte vorgeführt haben, reklamieren auch die Zugführer für sich. Mit ungleich härterer Wirkung. Die volkswirtschaftlichen Schäden eines Lokführerstreiks werden divergent geschätzt von 50 Millionen bis einer Milliarde Euro pro Tag - aber das spielt eigentlich auch keine Rolle. Es ist schwer vorstellbar, dass es einen terroristischen Anschlag auf Deutschland gibt, der so verheerende wirtschaftliche Folgen hat (allerdings ohne körperliche Personenschäden). Streik setzt praktisch alle rechtsstaatlichen Prinzipien außer Kraft. Weil es keine Gegenwehr in einer hoch vernetzten Wirtschaft mehr gibt, entspricht es Erpressung, Gewaltandrohung und Faustrecht.

Wir regen uns in dieser Republik gerne auf, wenn ein Unternehmen einige Arbeitnehmer entlässt. Wenn aber eine GDL massiv Arbeitsplätze gefährdet, Pendlern vorübergehend ihr Einkommen nimmt, Arbeitnehmern infolge von Streik-Kurzarbeit Einkommensverluste zumutet - dann ist das alles völlig in Ordnung. Und die "Ultima Ratio Streik" wird inzwischen

nach Belieben eingesetzt, was der flächendeckende Warnstreik wieder beweist. Wir dürfen nicht vergessen, dass jede Tariferhöhung auch die Kassen der Gewerkschaften auffüllt.

Es gibt täglich in dieser Republik Hunderttausende von Verhandlungen. Zwischen schwachen Zulieferern und starken Großkunden, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zwischen Mietern und Vermietern, und immer werden irgendwie gegenläufige Interessen ausgeglichen. Warum sind Gewerkschaften dazu nicht in der Lage? Warum brauchen sie als einzige die verheerende Waffe Streik? Und wieso halten die Regierenden darüber ihre Hand?

Streik ist kein "Grundrecht", weil Erpressung niemals erlaubt sein kann. Das Bundesverfassungsgericht verhält sich bisher in dieser Frage leider ambivalent. Wer heute als Politiker tatenlos zusieht, wie die vorsintflutliche Waffe Streik zur Durchsetzung überhöhter Lohnforderungen massive Schäden verursacht, ist Überträger der englischen Krankheit. Wir erinnern uns: Streiks, Streiks, Streiks, das öffentliche Leben lahmgelegt und Müllberge allerorten. Bis Margaret Thatcher kam.

Der Autor ist Unternehmer aus dem Sauerland und im Bundesvorstand von Die Familienunternehmer - ASU

Das Tarifvertragssystem

Worum geht es im Tarifrecht? Es geht darum, dass das Kartellverbot, das das gesamte sonstige Wirtschaftsrecht durchzieht, durchbrochen wird. Es geht darum, der Arbeitnehmerseite vor allem, aber auch der Arbeitgeberseite, durch rechtlich regulierten Zusammenschluss, wesentlich mehr Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt zu gestatten, als der einzelne Anbieter der Arbeitskraft hätte. Das Tarifrecht ist sozusagen die Ausnahme von der Regel und das macht es in der Öffentlichkeit, gerade auch in bei vielen Journalisten des Wirtschaftsfaches, besonders schwierig, die Spielregeln und Mechanismen darzustellen und sie im Rahmen eines allgemeinen Vorverständnisses plausibel erscheinen zu lassen. Das Tarifrecht ist sozusagen umgekehrtes Antitrustrecht, es soll sicherstellen, dass auf dem Arbeitsmarkt die dort agierenden Spieler und Anbieter idealiter strukturell so gestellt werden, dass sie auf gleicher Augenhöhe verhandeln können. Nun ist keine Frage, dass jedes Kartell auch missbraucht werden kann und dass jedes Kartell auch strukturell neben den erwünschten Folgen auch zwangsläufig negative Kollateralschäden verursacht. Im Tarifrecht kommt es aber darauf an, letztere zu akzeptieren, weil ansonsten auf dem Arbeitsmarkt keine einer freien Marktwirtschaft entsprechende Verhandlungsposition vorhanden wäre.

Das größte aller denkbaren Arbeitsmarktkartelle wäre eine absolute Einheitsgewerkschaft aller Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft. Dass soviel Kartellbildung nicht gut ist, leuchtet ein und es leuchtet auch ein, dass es unwahrscheinlich ist, dass in einer freien Gesellschaft alle Arbeitnehmer sich freiwillig einer Organisation zu wenden, deren schiere Größe schon verhindert, sich dort mit den individuellen Bedürfnissen und Ansprüchen ernst genommen zu werden. Die

Sozialgeschichte in der Bundesrepublik Deutschland, kürzlich von Hans-Ulrich Wehler so breitenwirksam und publizistisch öffentlichkeitswirksam von der FAZ begleitet, dargestellt, zeichnet sich durch die historisch begründete Tatsache aus, dass unter der Geltung des Grundgesetzes und damit des Art. 9 Abs. 3 GG, der die Koalitionsfreiheit gewährt, der Gedanke Anhänger fand, Industriegewerkschaften unabhängig jedweder weltanschaulichen, religiösen, parteipolitischen Einstellung zu bilden, auch unabhängig davon, ob es sich um Arbeiter in der Hand oder der Stirn handelt und in diesem Sinne wurden die Industrie-Gewerkschaften gegründet, die sich dann zum DGB zusammenschlossen und in ihrer Satzung das Prinzip: „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag“ verankerten. Der DGB bestimmte seitdem das tarifpolitische Geschehen, auch wenn nicht übersehen werden darf, dass es auch damals schon und noch die Deutsche Angestelltengewerkschaft als spezielle Funktionselementen-Gewerkschaft und den Christlichen Gewerkschaftsbund als konfessionell-religiöse Vereinigung auf Arbeitnehmerseite gab.

Seitdem ist viel geschehen und das was geschehen ist, ist nicht ohne Rückwirkung auf die handelnden Personen auf dem Arbeitsmarkt geblieben. Zwei Entwicklungen sind es, die ins Auge springen:

- Zum einen eine technisch-organisatorisch grundlegende Veränderung der Produktions- und Dienstleistungsprozesse, die zum einen eine vielfältige Verflechtung untereinander bewirkte und zum anderen eine technische Hochspezialisierung mit einer daraus zwangsläufig folgenden Verwundbarkeit der Arbeitgeberseite: der Arbeitskampf in einem kleinen Betrieb, in dem Kunststoffteile für ein Kraftfahrzeug hergestellt werden, kann dazu führen, dass eine ganze Branche mit ihren Zulieferern und Verteilern lahm gelegt wird, wenige Spezialisten mit technischem Know-how können Betriebe und Branchen in die Knie zwingen, wenn sie ihre Arbeit verweigern.

- Zum anderen führte diese Entwicklung aber auch zu einer deutlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmerkampfkraft immer dann, wenn es der Arbeitgeberseite gerade aufgrund dieser Entwicklungen möglich war, Arbeitsabläufe zu automatisieren oder aber im Rahmen der sich immer weiter entwickelnden Globalisierung einzelne Arbeitsvorgänge oder auch ganze Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, vorzugsweise natürlich dorthin, wo die Marktbedingungen für den Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt besonders günstig sind. Nicht zu unterschätzen in diesem Zusammenhang ist auch das Thema der so genannten »kalten Aussperrung«, das in der Vergangenheit die Republik bewegte: zwar sind die Gewerkschaften in der Lage, mit relativ wenigen Arbeitnehmern in den Arbeitskampf zu treten und dabei eine maximale Wirkung zu erzielen, der Druck auf die Gewerkschaft entsteht aber dadurch, dass die dadurch entstehende Beschäftigungslosigkeit in den mittelbar betroffenen Betrieben die dortigen Arbeitnehmer ohne Vergütung lässt und damit dem Zugriff auf die Streikkasse unterliegen, eine kaum kalkulierbare Größenordnung.

In einer Art Gesamtschau lässt sich sagen, dass dieses nur ganz grob skizzierte Tarifvertragssystem und das darauf aufbauende System des Arbeitskampfrechts und die sich daraus ergebende Arbeitskampfpraxis Deutschland zu einem

arbeitskampfarmen Land gemacht haben. Allerdings ist in der öffentlichen Wahrnehmung zunehmender Eindruck entstanden, dass die Friedenspfeife weniger oft geraucht wird und daran hat zu einem guten Teil Schuld, dass so genannte Funktionseleiten, Gewerkschaften von Schlüsselfunktionären, in der Lage waren, durch spektakuläre Arbeitskampfmaßnahmen, weniger als in der Art und Weise der Durchführung, als der Breitenwirkung und Öffentlichkeitswahrnehmung, sich erfolgreich zu positionieren. Als Beispiele seien genannt die Piloten mit ihrer Gewerkschaft Cockpit, die Flugbegleiter mit ihrer Gewerkschaft UFO, die Ärzte mit dem Marburger Bund und last but not least die Lokomotivführer mit der GDL.

Und die Öffentlichkeit macht sich Sorgen, jedenfalls die Öffentlichkeit, die meint, die Arbeitgeber seien im arbeitsrechtlichen Gesamtsystem sowieso schon genügend benachteiligt. Ließe man auch noch zu, dass kleine Spezialistengewerkschaften erpresserischen Druck mit relativ geringem Risiko nicht nur auf ihre Arbeitgeber, sondern auch auf die Gesellschaft ausüben können, dann sei die englische Krankheit nicht mehr fern, dann drohe tarifpolitisches Chaos und insgesamt eine nachhaltige Standortschwächung. Lassen Sie mich den Versuch unternehmen, mit Unaufgeregtheit, aber doch mit Gespür für die Rechtslage und die ökonomische Ausgangslage, die Neuentwicklung zu skizzieren, die sich dahingehend zusammenfassen lässt, dass das bisherige Dogma von der Tarifeinheit, also des Prinzips: »ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag« erodiert und durch das Prinzip der Tarifpluralität ersetzt wird, also des Prinzips, dass in einem Betrieb unterschiedliche Gewerkschaften auch unterschiedliche Tarifverträge abschließen können, abgelöst wird. Wie sich das mit der Rechtsordnung und mit der Wirtschaftsordnung vorträgt, das ist Gegenstand meines heutigen Vortrages. Die von mir hier geäußerte Überzeugung müsste der Wirtschaftspolitischen Gesellschaft schon deshalb gefallen, weil ich das Vertretungsmonopol insbesondere der großen DGB-Gewerkschaften nicht verteidige, sondern der Tarifvielfalt das Wort rede.

Mit dieser Meinung bin ich nicht allein, viele Arbeitsrechtler, Verfassungsrechtler der Republik haben sich angeschlossen und auch einige Landesarbeitsgerichte und, was nicht ganz unwichtig ist, zwei Senate des Bundesarbeitsgerichts haben in den letzten Jahren anklingen lassen, dass das Dogma der Tarifeinheit nicht mehr so in Stein gemeißelt ist, wie es viele Jahrzehnte schien. Allerdings und das machte die Brisanz der spektakulären Arbeitskampfauseinandersetzung zwischen der Deutschen Bahn und der GDL aus, eine höchstrichterliche Entscheidung zur Thematik liegt bis heute nicht vor und es ist auch nicht absehbar, wann sie ergehen wird. Wie Sie wissen, ist das Arbeitskampfrecht aus einer Vielzahl von Gründen, die ich im einzelnen hier nicht näher darlegen kann, gesetzlich nicht geregelt, es gehört zu den wenigen Gebieten, für die die so genannte Wesentlichkeitslehre des Bundesverfassungsgerichts nicht zutrifft, nach der alle wesentlichen Lebenssachverhalte der Gesellschaft gesetzlich geregelt sein müssen. Das Arbeitskampfrecht ist die Domäne des Richterrechts. Das Bundesverfassungsgericht, an sich der Begründer und Anhänger der Wesentlichkeitslehre, hat diesen Zustand gnädig akzeptiert und hat gesagt, es sei alles in Ordnung, das Bundesarbeitsgericht wird's schon richten. Im Grunde ist es ja ein gewisser Luxus, den wir uns da geleistet haben. Eine Gesellschaft die sonst ja nun nicht gerade für

Regelungsfaulheit bekannt ist, sondern teilweise als regelungswütig bezeichnet wird, leistet sich die Freiheit oder den Luxus, ein ganz wichtiges Themenfeld gesellschaftlicher Auseinandersetzung, nämlich fast das gesamte kollektive Arbeitsrecht durch Schweigen zu bedenken. Das TVG hat bei einer Regelungsdichte von 13 Paragraphen eine Vielzahl von Kommentaren gezeugt, von denen kaum einer unter 1000 Seiten auskommt. Und gleichzeitig erlauben wir uns den noch weitergehenden Luxus, die Rechtsentwicklung im gesamten Arbeitskampfrecht faktisch größtenteils den Landesarbeitsgerichten zu überlassen. Denn, wie Sie wissen, die gerichtliche Auseinandersetzung über Arbeitskampfmaßnahmen findet meistens im Wege der einstweiligen Verfügung statt und in diesem speziellen Verfahren ist beim Landesarbeitsgericht Endstation. Nur in relativ seltenen Fällen kommt es dazu, dass sich das Bundesarbeitsgericht mit Arbeitskampffragen auseinandersetzt. Die Fragestellungen, die gerade im Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer-Streitverfahren besonders relevant waren, werden vom Bundesarbeitsgericht mit Sicherheit nicht entschieden. Denn im Rahmen der Tarifeinigung zwischen der Deutschen Bahn AG und der GDL wurde auch eine Beendigung aller Verfahren vereinbart, das entspricht der allgemeinen Üblichkeit im Tarifgeschäft, denn wenn man mühsam den Frieden wieder hergestellt hat, will man ihn nicht durch andauernde Rechtsstreitigkeiten wieder in Gefahr bringen. Und ich kann Ihnen berichten, dass das Bundesarbeitsgericht angerufen worden war in einer rechtsähnlichen Auseinandersetzung, mit wesentlich weniger Betroffenen und geringerer Außenwirkung, nämlich im Zusammenhang mit einem Arbeitskampf der Fluglotsen auf dem Flughafen Frankfurt/Hahn. Die Fluglotsen dort waren aus der (an sich) zuständigen DGB-Gewerkschaft Verdi ausgeschieden und hatten sich einer Spezialistengewerkschaft, der Gewerkschaft Deutscher Fluglotsen, angeschlossen. Hier kam es zu Arbeitskampfmaßnahmen, das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz erklärte diese für zulässig und ließ für die Arbeitgeberseite die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu, die auch eingelegt wurde. Somit konnte während des Konflikts der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer die Arbeitgeberseite die zutreffende Auffassung äußern, eine rechtskräftige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in der interessierenden Frage der Arbeitskämpfe von Spezialistengewerkschaften sei nicht vorhanden. Ich habe damals schon Wetten abgeschlossen darüber, dass das Bundesarbeitsgericht keine Entscheidung fällen wird, weil nämlich rechtzeitig vor dem Verhandlungstermin die Arbeitgeberseite die Revision zurücknehmen wird. Und genau so ist es gekommen, die Revision beim Bundesarbeitsgericht ist zurückgenommen worden, das Bundesarbeitsgericht kann nicht entscheiden und so ist die Rechtsfrage höchststrichterlich jedenfalls weiter absolut offen.

Jedenfalls im Jahre 1954, als das Bundesarbeitsgericht anfang, gestalterisch tätig zu werden, als Hans-Carl Nipperdey noch Präsident des Bundesarbeitsgerichts war und der von ihm ausgehende Geist die Amtsstuben in Kassel, an das Gebäude erinnert sich ja vielleicht noch der eine oder andere, es war das ehemalige Generalkommando der Wehrmacht, das dort waltete, da war die Welt gewissermaßen schon wieder und noch in Ordnung. Nicht nur, dass die Globalisierung ein Fremdwort war. Auch die Strukturen in den Betrieben waren

einfach und klar. Es gab große Betriebe, aber einfache Strukturen. Es gab den eisernen Vorhang, da wußte jeder gleich, auf welche Seite er gehört, man konnte abgleichen, was man will und was man nicht will. Und natürlich gab es damals auch schon Konzerne, aber strukturell war sozusagen die Landschaft vorgegeben durch eine relativ einfache Formensprache, nämlich es gab Betriebe und da herrschte Ordnung. Und ein Teil dieses Ordnungsgefüges in den Betrieben wurde natürlich auch durch die Gewerkschaften vermittelt, deren Organisationsprinzip lautete, ein Betrieb, ein Tarifvertrag. Das war sozusagen der Geist und der Zug der Zeit. Das paßte. Ich mache aber eine etwas leicht ketzerische Anmerkung dazu, ich sprach schon Hans-Carl Nipperdey an. Das, was Hans-Carl Nipperdey erlebt und gestaltet hatte, war ja nun nicht das Arbeitsrecht eines demokratischen Rechtsstaates, um es mal vorsichtig zu sagen, als er begann, das damalige Arbeitsbeziehungssystem – ich scheue mich, es Recht zu nennen – zu lehren, galt das Führerprinzip. Und das Führerprinzip baut auch auf dem Einheitsgedanken auf. Ein Führer und ein Betrieb. Und insofern glaube ich, dass man, wenn man genauer hinter die Kulissen schaut, schon sagen kann, dass das Prinzip der betrieblichen Tarifeinheit sozusagen auch ein jedenfalls mittelbares Erbe der Vorkriegsideologie war, zumindest in der Vorstellung, dass alles, was nicht einheitlich ist, stört. Und das ist in Deutschland vielleicht auch ein nationalcharakterlicher Zug, man hat es gerne einheitlich, man hat es gerne ordentlich und insofern sind wir sicherlich in einer anderen geistig-strukturellen Situation als beispielsweise in Frankreich, als in Italien. Deshalb glaube ich, dass wir auch diesen Hintergrund für die Debatte um die Tarifeinheit immer mit ins Auge nehmen muss, woher kommt sie eigentlich, dass sich diese beiden Stränge, einmal der Gedanke „Einigkeit macht stark“ und zum anderen den Strang, alles was nicht einig ist, ist schlecht. Das war der Ausgangspunkt für die Entwicklung dessen, was man heute Tarifeinheit nennt. Das Bundesarbeitsgericht hat im Rahmen seiner Rechtsprechungsbefugnis dieses Prinzip entwickelt und zementiert und Kritik daran war schon deshalb nicht zu erwarten, weil diese ständige Rechtsprechung des BAG den Erwartungen und Forderungen der DGB-Gewerkschaften entsprach und die Arbeitgeber mit ihr gut führen.

Aber auf einen Gesichtspunkt möchte ich ganz ausdrücklich hinweisen, das Bundesarbeitsgericht hat das Thema Tarifeinheit bisher immer nur als Normanwendungsproblem gesehen. D. h. auf der Ebene unterschiedlicher kollektiver Normen war die Frage zu stellen, welche von den zweien oder dreien oder vierten findet nun Anwendung. Es gibt bisher keine einzige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die sich mit dem Normschaffungsproblem auseinandersetzt, also mit der Frage, ist es denn überhaupt zulässig, in eine Tarifpluralität hineinzukommen, dadurch, dass ein schon bestehender Tarifvertrag durch einen anderen von einer anderen Gewerkschaft erstreikten Tarifvertrag sozusagen ergänzt oder überrollt, oder wie auch immer man das nennen will, wird. Die Frage war immer, wie lösen wir eine existente Tarifpluralität oder auch Tarifkonkurrenz, da will ich mich jetzt in den Feinheiten nicht verlieren, wie lösen wir die auf. Das Bundesarbeitsgericht hat alle möglichen Kriterien entwickelt immer mit der einen Zielvorgabe, und die Zielvorgabe lautet, wir müssen auf Teufel komm raus eine Tarifpluralität vermeiden, weil sie das Prinzip, ein Betrieb, eine Gewerkschaft ein Tarifvertrag gestört hätte.

Wie gesagt, das hat lange funktioniert, es hat sich niemand dran gestört, in den Art. 9 Abs. 3 GG haben wenige geschaut, sonst hätten sie bemerkt, dass dort von Tarifeinheit nicht die Rede ist. Da steht: *Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden ist für jedermann und jeden Beruf gewährleistet.* Viele lesen den Art. 9 Abs. 3 GG so: Jedermann und jeder Beruf hat das Recht sich in DGB-Gewerkschaften zusammenzuschließen, so steht es aber in Art. 9 Abs. 3 nicht drin, wenn auch die Genese der Vorschrift historisch gesehen von dem politischen, aber nur politischen und nicht rechtlichen, Willen geprägt ist, dass man eine Einheitsgewerkschaft wollte, aber dieser politische Programmsatz ist weder im TVG noch im Art. 9 Abs. 3 GG in irgendeiner Weise zum Ausdruck gekommen.

Im Gegenteil, dort heißt es ganz klar: Jedermann (Frauen gab es damals scheinbar weniger) und jeder Beruf ist berechtigt. Das ist die verfassungsrechtliche Ausgangslage, die man sich auch vor 50 Jahren schon hätte vor Augen führen können. Man hätte sich fragen können, ist eigentlich das Prinzip, so wie wir es jetzt hier entwickeln, es ganz pragmatisch ableiten, eigentlich mit der Verfassung so konform, wie es das sein müßte? Und nur mit einer solchen Sichtweise befinden wir uns in einer guten europarechtlichen Nachbarschaft, denn lassen Sie mich zitieren:

Art. 11 der EMRK lautet: *Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.*

Und in der Grundrechtecharta in der Europäischen Union heißt es:

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.

Art. 9 Abs. 3 GG übrigens ist eines der wenigen Grundrechte, die unter keinem eigenen Gesetzesvorbehalt stehen. Viel mehr an Recht und Freiheit kann man ja gar nicht haben, als in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet wird, aber dennoch hatte das Bundesverfassungsgericht im Rahmen seiner Kernbereichslehre da einiges zurückgenommen, von dem was an sich in Art. 9 Abs. 3 steht. Das ist jetzt mittlerweile beendet, aber immerhin, daran sieht man, dass das Problembewußtsein lange Zeit, lange Jahre, ich muß sogar sagen, Jahrzehnte, unterentwickelt war.

Warum hat sich das jetzt geändert? Denn meistens ist es ja nicht so, dass irgendwann einmal irgendjemand auf einen klugen Gedanken kommt, weil irgendjemand sagt, ich habe keine Lust mehr, sondern meisten ändern sich ja rechtliche Vorstellungen und damit auch Gesetze, weil die Realität sich ändert, sie

schreibt das Recht, jedenfalls im Arbeitsrecht. Selten ist es so im Arbeitsrecht gewesen, dass das Recht die Realität schreibt, da könnte man jetzt lange drüber philosophieren.

Meine These jedenfalls lautet: Die Tarifeinheit ist in Deutschland aus sich heraus zerbrochen. Warum? Ich erinnere mich noch an Zeiten, der ein oder andere hier wird es auch können, da gab es Kaufhäuser und da gab es ein Café. In dem Café waren Damen und Herren beschäftigt und die fielen unter die Tarifverträge, weil es nämlich ein Kaufhaus war der Gewerkschaft Banken, Handel und Versicherungen. Und da kam man auf den schönen Gedanken und der man war nicht der Arbeitnehmer, sondern es war der Arbeitgeber, der sagte, dass muß doch nicht sein. Ein völlig legitimer und wirtschaftlich vernünftiger Gedanke, Gaststätten kann man auch anders organisieren, wir sourcen die mal aus, wir gründen eine Gaststätten-GmbH. Kaufhaus Hertie, Horten oder wie auch immer sie hießen, machten eine GmbH und sourceten darauf die Kantine, die bisher Teil des einheitlichen Betriebes war, aus und dann stellte man fest, welchen Betriebszweck hat dieser Betrieb, nicht mehr Kaufhaus, sondern Betrieb einer Gaststätte. Welche Tarifverträge sind zuständig, insoweit Hotel- und Gaststättengewerbe. Das war der erste Fall, insoweit der Sündenfall, wo wir plötzlich die Tarifeinheit im Betrieb nicht mehr hatten. Da gab es nämlich einen Betrieb, das Kaufhaus lief genauso wie zuvor, und in dem Betrieb gab es plötzlich zwei Tarifverträge. Einen Tarifvertrag für die Damen und Herren in der Kantine und den anderen für den Rest. Und das Spielchen ging weiter, dann wurde der Fuhrpark ausgesourct, die gingen natürlich zur ÖTV und dann wurde die Bauabteilung outgesourct, die gingen damals zur IG Bau-Steine-Erden und das kann ich jetzt unterbrechen, Sie kennen alle die Beispiele. Was ich damit sagen will, ist:

Der erste Angriff gegen die Tarifeinheit ist also von der Arbeitgeberseite geführt worden. Die hat das aber nicht als Angriff empfunden, sondern die hat es als sachgerechte Gestaltung ihrer unternehmerischen Freiheit empfunden. Und das ist ja wohl auch so. Aber ich wollte zumindest darauf hinweisen, dass wir diesen Befund zunächst mal auch zur Kenntnis nehmen müssen und nicht in der Gegend rumlaufen dürfen und m. E. was von Tarifeinheit erzählen, die bei uns gelten würde täte, obwohl das in der Praxis seit langem schon nicht mehr der Fall ist. Natürlich gibt es noch Betriebe, wo das anders ist, aber zeigen Sie mir die Großbetriebe, wo das noch so ist. Darüber regt sich in der Öffentlichkeit keiner auf, auch das ist aber ein Fall der Tarifpluralität und niemand hat in diesen Unternehmen bisher den Gedanken zu äußern gewagt, es sei zu schwierig, diese Tarifverträge zu administrieren.

Der andere Punkt ist, ich kann nicht alle ansprechen, der andere Punkt ist die Leiharbeit. Leiharbeit ist sozusagen das Schmuttelkind des Arbeitsrechts von vor 30, 40 Jahren, sie ist jetzt hoffähig geworden, eine politisch m. E. auch richtige Entscheidung. Aber die Konsequenzen sind eben die, dass wir mittlerweile Belegschaften haben, in denen teilweise 25, 30, 40 % Leiharbeiter sind. Und diese Leiharbeiter arbeiten, wie es so schön heißt, Seite an Seite mit den Kollegen, die zur Stammbesellschaft gehören. Und natürlich gilt hier das Prinzip, dass bei diesen Beschäftigtengruppen völlig unterschiedliche Tarifverträge gelten. Das ist ja gerade Sinn und Zweck der Übung, insbesondere dann, wenn es gelingt

Tarifverträge mit den Christlichen Gewerkschaften abzuschließen, über deren Inhalt ich hier den Mantel des Schweigens der Nächstenliebe breite, um mich in dieser Runde nicht noch unbeliebter zu machen. Also auch hier hat wieder nicht die Arbeitnehmerseite einen Angriff auf die Tarifeinheit geführt, sondern aus nachvollziehbaren wirtschaftlichen Überlegungen ist es der Arbeitgeber, der dazu beiträgt, die Erosion des Begriffs und der Zustände voranzutreiben, die wir unter dem Begriff bisher Tarifeinheit gekannt haben.

Und wenn man sich das vergegenwärtigt, ist es relativ einfach zu fragen, ja und was ist jetzt auf Arbeitnehmerseite passiert? Natürlich spiegelt sich alles das, was auf Arbeitgeberseite passiert, auch teilweise spiegelbildlich, teilweise nicht, teilweise verzerrt oder wie auch immer, auf der Arbeitnehmerseite wieder und irgendwann kamen dann auch mal ein paar Arbeitnehmer auf den Gedanken, wir machen jetzt auch mal eine Art von Outsourcing, wir sourcen uns aus der ÖTV aus und machen eine Pilotengewerkschaft Cockpit. Wobei ich einen kurzen historischen Schlenker machen möchte: die Gewerkschaftsbewegungen aller Länder, auch Deutschlands, haben sich gebildet aus Splittergewerkschaften von Schlüsselfunktionären, das waren die Drucker, das waren die Zigarrenmacher und ähnliche Leute, die im 19. Jahrhundert die ersten Gewerkschaften gegründet haben. Und erst aus diesen Spezialistengewerkschaften und Schlüsselfunktionären bildeten sich dann übergreifende Zusammenschlüsse. D. h. das Bild, das wir heute von der Gewerkschaftsbewegung haben, muss aus ihrer Entstehungsgeschichte heraus verstanden werden. Es ist immer so gewesen, dass es eine Avantgarde gab, etwas hochtrabend formuliert, die sich organisiert und eine gewisse Kampfkraft entwickelt hat und dann kam die nicht so kampfkraftige Belegschaft nach und ich sehe diese Entwicklung auch heute.

Es ist bekannt, die Gewerkschaften haben einen massiven Mitgliederverlust, da spielen gesellschaftliche Verwerfungen, Individualisierungen, Flexibilisierung, alles Mögliche eine entscheidende Rolle. Aus diesem Mitgliederverlust resultiert eine fehlende Kampfkraft. Hinzu kommt der Globalisierungsdruck, d. h. der Arbeitgeber kann relativ leicht mit einer Verlagerung argumentieren, um andere Worte zu vermeiden. D. h. insgesamt hat sich bei den Arbeitnehmern ein Gefühl der Ohnmacht herausgebildet und das führt natürlich zur Gegenbewegung, zu der Frage, sind wir eigentlich so ohnmächtig und dann kommen natürlich die Schlüsselfunktionäre Piloten, Ärzte usw. auf den Gedanken, wir schauen uns doch einmal an, wie wir das selber regeln können. Das sind die realen Bewegungen, die ich sehe, die kann man so bewerten und anders bewerten, aber dass sie stattfinden, kann man nicht bezweifeln. und deshalb stellt sich aus meiner Sicht die Frage, nicht zufällig jetzt, die Frage nach der Tarifeinheit, sondern sie stellt sich jetzt, weil sich die gesellschaftlichen Verwerfungen und Konflikte so zugespitzt haben, dass die Rechtsordnung mit der bisherigen Antwort, Tarifeinheit ist das Maß aller Dinge, alles andere brauchen wir nicht, nicht mehr zu recht kommt. Und wir brauchen jetzt eine Neuorientierung und diese Neuorientierung ist ja auch von der Wissenschaft eingeleitet worden, eingeleitet worden, auch unter Berücksichtigung, nunmehr richtiger Berücksichtigung des Art. 9 Abs. 3 GG.

Und da gibt es zwei Bewältigungswege und Bewältigungsmöglichkeiten. Eine Bewältigungsmöglichkeit ist die konservative, alles bleibt so wie es ist, aber Bismarck wußte ja schon, als guter Konservativer, man kann nur alles behalten, wenn man alles ändert. Also kann man auch gleich was Neues zu machen, dann ist man konservativ und progressiv zugleich. Denn ich bin skeptisch, dass es gelingen kann, das System schlicht zu belassen wie es war und ist. Sowohl skeptisch aus rechtlichen Gründen, Art. 9 Abs. 3 GG vorrangig, als auch aus politisch-soziologischen Gründen selbst wenn wir es denn wollten: viele wollen es ja, die Gewerkschaften des DGB wollen es, die Arbeitgeber wollen es, die Deutsche Bahn AG will es, und einige andere wollen es auch.

Ich jedoch bin ein Freund einer Neuorientierung. Die Neuorientierung die macht dem Deutschen natürlich Angst. Oh Hilfe, was kommt denn jetzt, jetzt kommt das Chaos, jetzt kommt die Balkanisierung, jetzt kommt die englische Krankheit, jetzt geht das Abendland unter - alles richtig, aber ruhig bleiben.

Zunächst mal ist die Frage zu stellen, ist eines der wichtigen Argumente der Befürworter der Lehre der von der Tarifeinheit (noch) tragfähig, die angebliche fehlende Praktikabilität, die fehlende Handhabbarkeit, ist das noch sachgerecht? Ich kann's mir ehrlich gesagt nicht vorstellen. Auch die Deutsche Bahn AG, ein world global player in Logistics, ein Konzern, der an die Börse strebt, der 250.000 Mitarbeiter weltweit administriert, dürfte die ein oder andere EDV-Abteilung haben, müßte in der Lage sein, 2, 3 unterschiedliche Tarifverträge zu handeln. Also ich glaube dieses Argument ist jedenfalls in Zeiten von EDV nicht mehr haltbar.

Da bin ich bei der nächsten Frage. Wir brauchen, das ist aber bisher auch in der Öffentlichkeit falsch dargestellt worden, wir brauchen eine ganz klare Positionierung, die lautet, nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber nach der Gewerkschaftseigenschaft fragen, und zwar ohne Wenn und Aber. Denn, wenn sich jemand auf Rechte aus einem Tarifvertrag oder aus einer Streikteilnahme berufen will, dann muß er auch Ross und Reiter nennen, muß sagen, jawohl ich bin Mitglied einer Gewerkschaft. Gewerkschaften sind keine Geheimbünde, sind keine Hinterzimmerveranstaltungen, sondern da gehört auch ein gewisser Bekennermut dazu, da muß man sagen, ich bin in einer Gewerkschaft und darf nicht angsthasenhaft in der Ecke sitzen und sagen, Hilfe, ich will nicht gefragt werden. Bei der Einstellung ist das etwas anderes, aber wenn ich eingestellt bin, dann hat der Arbeitgeber das völlig gute Recht, zu fragen und wenn ich nichts sage, habe ich Pech gehabt. Wenn ich nicht sage, dass ich einer Gewerkschaft angehöre, falle ich eben nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages, weil ich die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfülle. Die darf ich nämlich nicht im geheimen erfüllen, sondern ich muß sie zur Not gerichtsmäßig erfüllen, in dem ich das Mitgliedsbuch vorlege und wenn der Arbeitgeber sagt, das Mitgliedsbuch ist gefälscht, dann muß ich beweisen, dass das Mitgliedsbuch nicht gefälscht ist. Das ist die Rechtslage, die wir ja schon haben, deswegen wundere ich mich immer, wenn die Arbeitgeber durch die Lande ziehen und sagen, wir dürfen ja nicht nach der Gewerkschaftseigenschaft fragen. Natürlich darf man das. Sobald einer sagt, ich will nach dem Tarifvertrag bezahlt werden, muß er seine Arbeitnehmer Organisationszugehörigkeit offen legen. Dass muß auch in die Köpfe hinein, wenn

wir zu einer neuen Debatte um die Tarifeinheit und Tarifpluralität kommen, d. h. dieses Trittbrettfahrertum, dass jeder sich versteckt, dass muß aufhören und wir werden dann zu einer Neubesinnung darauf kommen, was ein Tarifvertrag eigentlich ist. Nicht eine Trittbrettveranstaltung, sondern unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen nur die Normunterworfenen. Wer ist normunterworfen? Wer Mitglied der jeweiligen Koalition ist. So einfach ist das.

Aber da bin ich der Meinung, ich hab's ja eben schon gesagt, wir werden uns mehr Vielfalt zutrauen und gönnen können. Das ist der Trend der Zeit. Individualisierung, Flexibilisierung, das sind an sich ja allgemeine gesellschaftliche Phänomene, auch immer wieder artikulierte Forderungen von Arbeitgeberseite, deswegen ist es ja auch immer so erstaunlich, jetzt den Ruf der Rettung des Flächentarifvertrages von Arbeitgeberseite zu hören. Da bin ich immer ganz erstaunt, wie viele Helfer der Flächentarifvertrag hat. Also ich bin der Meinung, dass man da ruhig ein bißchen mehr Vielfalt zulassen kann. Wir haben ja jetzt auch schon einige Beispiele und Erfahrungen: ich habe jetzt nicht gehört, dass die Lufthansa nicht nur fliegen könnte, seitdem es dort nicht nur bei den Piloten einen eigenständigen Tarifvertrag gibt, sondern auch bei dem Kabinenpersonal eine eigenständige Gewerkschaft, nämlich UFO, operiert, ich habe nicht gehört, dass die Krankenversorgung in der Bundesrepublik Deutschland völlig zusammengebrochen ist, nachdem der Marburger Bund spezielle Tarifverträge durchgesetzt hat, auch die Flugzeuge am Himmel werden noch von den Fluglotsen einigermaßen bedient, also ich denke das sind alles Beispiele, die uns daran hindern können und sollten, in zu sehr Panik zu verfallen.

Und lassen Sie mich einen weiteren Gedanken hinzufügen, der gerade in diesem Kreise auf begeisterte Zustimmung fallen müsste: jedes Monopol führt zu Missbrauch, einseitig strukturierte Verhältnisse zu Fehlentwicklungen und gerade der Fall, der uns in den letzten Monaten beschäftigt hat, der Umgang der Volkswagen AG, konkret personifiziert durch den Namensträger einer so genannten Arbeitsmarktreform, mit seinen Betriebsräten zeigt auch, wie wichtig es ist, wenn sich nicht nur eine Gewerkschaft im Betrieb breit macht, sondern ein gesundes Konkurrenzverhältnis entsteht, des sich gegenseitig auf die Fingerschauens.

Aber ich bin nicht (mehr) naiv, mir ist völlig klar, dass eine strukturelle Systemveränderung gut bedacht und auf alle Konsequenzen hin überprüft werden muss und insofern muß ich jetzt wieder den Bogen schlagen, zum Arbeitskämpfrecht. Von Gewerkschaftsseite wird zwar eingeräumt, dass eine Spezialistengewerkschaft eine möglicherweise viel höhere Durchschlagskraft hat, als ein großer Solidarverband, noch wichtiger sei aber die Einheit unter den Arbeitnehmern, beinahe hätte ich Arbeiterklasse gesagt. Aber ich habe schon darauf hingewiesen, bei Lichte betrachtet muss sich die deutsche Gewerkschaftsbewegung fragen, ob ihre organisatorische Aufstellung, wie sie sich in den letzten 20 Jahren entwickelt hat, in der Lage ist, die Mitgliederinteressen sachgerecht zu vertreten. Ich

formuliere es ganz vorsichtig: viele Mitglieder und viele nicht Organisierte haben sich gefragt, ob die Mitgliedsbeiträge bei den großen Gewerkschaften unter dem Gesichtspunkt ihrer persönlichen Gehaltsentwicklung gut angelegt sind und gerade das war und ist einer der wesentlichen Gründe dafür, warum Spezialistengewerkschaften so einen Auftrieb haben und warum es in vielen Gewerkschaften rumort. Zufällig findet zurzeit gerade der transnet Gewerkschaftstag statt, der tiefe Einblicke in die Psychologie vieler Mitglieder und Gewerkschaften gewährt.

Tarifvertragssystem und Arbeitskampfrecht - siamesische Zwillinge

Sorgen machen sich natürlich viele aus dem Arbeitgeberlager über die Frage der Verzahnung eines neu positionierten Tarifrechtssystems und mit unserem Arbeitskampfsystem. Es ist zwar großspurig formuliert, von einem Arbeitskampfsystem zu sprechen, denn in Wirklichkeit wurschteln wir uns von Gerichtsentscheidung zu Gerichtsentscheidung. Aber immerhin, es gibt Rahmenbedingungen im Arbeitskampfrecht, die allerdings sozusagen maßgeschneidert sind für das System der Tarifeinheit. Viele diese, kann auch das Arbeitskampfrecht nicht so bleiben, wie es ist.

Zunächst eine ganz allgemeine Vorbemerkung: Ich plädiere für eine gesetzliche Rahmenregelung, auch mir ist klar, dass es unmöglich ist, alle Einzelfragen im Vorhinein gesetzlich zu nominieren. Für diese Haltung bekomme ich viel Prügel von Gewerkschaftsseite, das muß ich aushalten, aber ich habe lieber ein Gesetz in dem z.B. drin steht, Beamte dürfen nur zu so und soviel Prozent als Streikbrecher eingesetzt werden, oder in dem bestimmte Ankündigungsfristen, Abkühlungsfristen oder ähnliches geregelt werden, als dass mir ein Gericht ohne echte gesetzliche Legitimation, mehr oder weniger willkürlich Vorschriften macht, beziehungsweise sich eine bestimmte Rechtslage erfindet und aus dem Rechtsprechungshut zaubert. Allerdings wird wohl eher ein Kamel durch ein Nadelöhr gehen, als dass ein deutscher Gesetzgeber das Arbeitskampfrecht normiert und kodifiziert, da kann eine große Koalition noch so lange an der Macht sein, ein materielles Arbeitsschutzkampfrecht wird es vom Gesetzgeber aller Voraussicht nach nicht gegeben. Es fehlt der politische Wille und die Betroffenen, so scheint es, haben sich überwiegend gut mit dem Provisorium abgefunden und wie Sie wissen: nichts hält länger als ein Provisorium.

Dennoch und deshalb stimme ich einer Mini-Gesetzgebungsinitiative zu, die jetzt auch vom Deutschen Anwaltsverein propagiert wird und fordert, dass arbeitskampfrechtliche Eilverfahren beim LAG beginnen und dann zum BAG im Berufswege geführt werden, so daß man dann wenigstens eine BAG-Befassung mit diesen wesentlichen Fragen des Arbeitskampfrechtes hätte. Diesbezüglich liegt auch eine Gesetzesinitiative aus dem Lande Baden-Württemberg vor. Anders kann man meines Erachtens eine einigermaßen verfassungskonforme Fortentwicklung unserer Arbeitskampfrechtsordnung nicht haben. Wenn das nicht gelingt, bin ich schlicht und ergreifend der Auffassung, dass der Flickenteppich, der durch die

Arbeitsgerichte und die Landesarbeitsgerichte entstanden ist und entstehen wird an verfassungsrechtliche Grenzen stoßen würde, um es mal ganz vorsichtig zu sagen.

Wie aber muß jetzt diese neue Arbeitskampfordnung aussehen, die auf einer möglichen Gewerkschafts- und Tarifpluralität aufsetzt; ich kann sie nur skizzieren aufgrund der Erfahrung, die ich in den Jahren meiner Tätigkeit gesammelt habe. Wenn wir zu einer Neuorientierung der Tariflandschaft kommen, dann brauchen wir m. E. zwangsläufig, weil das sind siamesische Zwillinge, eine Neuorientierung im Arbeitskmpfrecht. Und, ich habe es angedeutet, das wird sehr schwer, diese Neuordnung hinzubekommen. Wenn das so weiter geht wie bisher, entscheiden darüber nicht selten Proberichter bei Arbeitsgerichten. Und wenn es hochkommt, ein LAG. Und sonst niemand. Obwohl das Bundesverfassungsgericht ganz klar gesagt hat, die Wesentlichkeitslehre im Rahmen des Art. 9 Abs. 3 GG geben wir nur deshalb auf, weil durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein genügend verlässlicher Rahmen für eine Arbeitskmpfordnng geschaffen worden ist. Wo aber das Bundesarbeitsgericht gar keine Möglichkeit der Rahmenbildung hat, und das ist hier der Fall, da frage ich mich, ob wir überhaupt noch eine demokratisch legitimierte Rechtsordnung in den Bereichen, über die wir hier reden, nämlich Arbeitskmpf und Tarifrecht haben und so kommt es dann natürlich dazu, dass jeder Richter in seiner richterlichen Unabhängigkeit, und etwas Schöneres gibt es ja nicht und die will ich ihm auch nicht wegnehmen, mal so und mal so entscheidet. Der eine sagt, der Nahverkehr ist ein hohes Gemeinschaftsgut, hier unterliegt ein Arbeitskmpf im Sinne eines Streiks des Fahrpersonals erheblichen Restriktionen, der andere sagt, der Fernverkehr ist es, der geschützt werden muß. Das ist das Bild, das die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit im Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer-Konflikt abgeben hat. Autorität, Akzeptanz und Überzeugungskraft sieht anders aus, das wird sie nicht mehr lange durchhalten, wenn das länger passiert und öfter passiert.

Eine wichtige Frage ist, wenn wir zu einer Gewerkschafts- und damit Tarifpluralität kommen, die sozusagen autonom ist und eigenständig dann Tarifverträge schaffen kann, stellt sich natürlich die Frage der Kooperation, Koordination und Synchronisation. Gar keine Frage. Man könnte – als radikale Lösung - sagen, das Thema erschlagen wir durch ein demokratisches Prinzip, nämlich Mehrheitsprinzip. Es gibt Rechtsordnungen, in denen wird abgestimmt. Welche Gewerkschaft führt in dieser Runde die Verhandlung. Es wäre denkbar, dass auch bei uns ein solches Modell geschaffen würde, dann würde evtl. z.B. im Bahnsektor einmal die Gewerkschaft Transnet drankommen, beim nächsten Mal würde vielleicht gesagt werden, das habt ihr schlecht gemacht, jetzt kommt mal die GDL dran, jetzt darf sie mal zeigen, was sie will und kann. Denkbar wäre es, so ein Modell zu übernehmen, hätte den Vorteil der Repräsentativität, also ein gewisser demokratischer Impetus wäre da drin, aber ich bin skeptisch, ob es dazu bei uns kommen wird. Zwar dürfte die Organisation der Bürokratie, die mit dieser Basisdemokratisierung verbunden wäre, für Deutsche kein Problem sein, doch ich bin skeptisch, ob sich Gewerkschaften auf solchen Volksabstimmungen einlassen wollen und können.

Denkbar wäre auch, dass die Beschäftigten sich ihre Bezugsobjekte für einen Tarifvertrag selber durch Abstimmung schaffen. Das ist das anglo-amerikanische

Konzept der „Bargaining Unit“. Einzelne, abgegrenzte betriebliche Einheiten, also z.B. das fliegende Personal, das Zugpersonal, der kaufmännische oder technische Bereich verhandeln mit den auf diese Einheiten zugeschnittenen Spezialgewerkschaften oder aber auch allgemeinen Gewerkschaften über ihre spezifischen Arbeitsbedingungen.

Sollte es nicht zu einer solchen „Bargaining Unit-Lösung“ kommen, dürfte es keinen Weg daran vorbei geben, jedenfalls eine zeitliche Synchronisierung im Rahmen von Tarifbewegungen unterschiedlicher Gewerkschaften hinzubekommen. Denn ich kann mir nicht vorstellen, dass es die Öffentlichkeit akzeptieren würde, wenn sozusagen ein Streik den nächsten jagt. Das ist in der deutschen Öffentlichkeit und auch in der europäischen Öffentlichkeit glaube ich zu recht, völlig zu recht, nicht vermittelbar, ganz abgesehen davon, dass es auch ökonomisch suizidal wäre. Das kann nicht die Zielrichtung eines neuen Arbeitskampfrechtes sein, dass jeder macht wie er gerade will, und immer wenn der eine fertig ist, fängt der andere an. Das wird's nicht geben, und deshalb bin ich ziemlich sicher, dass, wenn es nicht zu freiwilligen Synchronisations- und Kooperationsvereinbarungen kommt, dass dann irgendwann, früher oder später, jedenfalls in diesem Punkte der Gesetzgeber eingreifen wird und eingreifen muß. D. h. das Prinzip, jeder kann lustig losstreiken, wie es im Moment ist, wenn die Friedenspflicht abgelaufen ist, müsste unter dem Gesichtspunkt Synchronisation überlegt werden.

Zweite Überlegung ist: kann die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur betrieblichen Mitbestimmung noch aufrechterhalten werden, wenn die Prämisse, dass sozusagen der Betriebsrat der verlängerte Arm **einer** Gewerkschaft ist, nicht mehr stimmt, hier im Bahnkonflikt ganz einfach, es gibt viele Betriebsräte, da hat die Transnet die Mehrheit. Kämpft diese nicht möglicherweise mit dem Arbeitgeber und kommt dadurch zu einer Paritätsstörung, also ich glaube das muß völlig neu durchdacht werden. Auch mitbestimmungsrechtlich, Mitbestimmungsgesetz 1976, stellen sich hier Fragen, wenn eine Gewerkschaft vom Aufsichtsrat vertreten ist und die andere nicht. Fragen sind das, die ich stelle, aber nicht beantworten kann.

Nächster Punkt, bisher gilt das Dogma des Bundesarbeitsgerichtes, an einen von einer Gewerkschaft ausgerufenen rechtmäßigen Streik können sich alle, die unter den persönlichen Geltungsbereich fallen, beteiligen. Kann das noch bleiben, so wie es knackig, kurz und kräftig formuliert wurde oder muß man hier neu nachdenken? Kann es wirklich so sein, dass Transnet-Mitglieder jetzt auch plötzlich streiken dürfen? Nach der bisherigen Lehre dürfen sie es. Aber ist dies richtig? Wenn man die BAG-Rechtsprechung im Moment anwendet, m. E. dürfen sie streiken. Denn die Friedenspflicht trägt ja nicht sie, sondern die Gewerkschaft. Aber ist das der richtige Lösungsansatz oder muß man nicht sagen, die Streikteilnahmebefugnis richtet sich auch nach einer Erklärung des Arbeitnehmers?

Wir werden uns auch über das Thema der Friedenspflicht neu unterhalten müssen auch mit Blick auf die Arbeitgeberseite. Was ist denn eigentlich ein Tarifvertrag? Ein Tarifvertrag ist, um es martialisch zu sagen, ein Waffenstillstand auf Zeit. Nichts

anderes. Solange, wie ein Tarifvertrag gilt, müssen die Waffen im Waffenschrank bleiben. Das freut alle, sowohl die Arbeitnehmer, als auch die Arbeitgeber. Aber wenn man jetzt anfängt und sagt, Halbwaffenstillstand und halb den Schrank noch offen lassen, dann sind wir bei der Friedenspflichtsdebatte voll drin.

Nächster Punkt ist Notdienstorganisation. Klingt auf den ersten Blick nicht so relevant, kann aber allerdings schon sehr relevant sein, wer ist dann zuständig, mehrere Gewerkschaften zusammen, nur der Arbeitgeber, nur die eine kämpfende Gewerkschaft. Hinzu kommen Fragen der Verhältnismäßigkeitsprüfung, wenn eine Gewerkschaft nur 50 % der Mitglieder eines bestimmten Bereichs organisiert, die aber gar nicht in den Streik führen kann, ist dann ein solcher Streik jemals unverhältnismäßig usw. usw.

Viele Fragen stellen sich, ich bin bereit, diese Fragen zu diskutieren. Sie sollten, nein sie müssen diskutiert werden.

