

Die Chimäre Tarifeinheit

In der gewerkschaftlichen Debatte zeichnet sich immer mehr ab, dass viele Mitglieder und Funktionäre zwar gegen jede Art der gesetzlichen Einschränkung des Streikrechts sind, aber zugleich für die „Herstellung von Tarifeinheit“, sei es auf ggf. gesetzlichem Weg (so die IG Metall), sei es auf politischem Weg (so ver.di). Damit wird die „Tarifeinheit“ zum politischen Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik erklärt. Stimmt dies mit der tarifpolitischen Realität der Gewerkschaften überein? Was ist überhaupt „Tarifeinheit“ in diesem Sinne und warum wird sie von manchen so vehement gefordert (mal abgesehen davon, dass der Begriff „Einheit“ im gewerkschaftlichen Raum einen guten Klang hat)?

Die Herstellung einheitlicher oder auch nur angeglicher Standards in den Betrieben kann damit nicht gemeint sein, denn selbst die „Tarifwerke“ einer einzigen Gewerkschaft sind in heute vielen Einzelbereichen so unterschiedlich und die Arbeitsstandards so sehr voneinander abweichend, dass dies erst einmal auf den Prüfstand gehörte, bevor man vollmundig „Tarifeinheit“ fordert, ohne zu sagen, was es sein soll. Es sei hier nur auf die angeblich „vorbildlich einheitlichen“ Bereiche öffentlicher Dienst und Seehäfen verwiesen. Im öffentlichen Dienst tauchen immer wieder Abgrenzungsprobleme auf zwischen dem TVöD und dem TV-L oder bei Tarifverträgen für Ärzte mit dem Marburger Bund auf. Im Bereich Häfen existiert allenfalls ein allgemeiner Rahmen mittels eines sog. Rahmentarifvertrags, wobei von dem – geduldet durch ver.di – sogar durch blosse Leiharbeitsfirmen mit dem IGZ-Tarifvertrag (mit der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossen) massiv abgewichen wird. Hinzu kommen eine Vielzahl von Sonderbestimmungen (Autoverladung, Gesamthafenbetriebe, Sonderregelungen zu einzelnen Häfen, Abweichungen durch Betriebsvereinbarungen usw.) und vor allem eine extreme Diversifizierung, dh. Aufspaltung der Belegschaften, in unterschiedlichste Beschäftigtengruppen, wobei vor allem Beschäftigte mit kurzer Beschäftigungsdauer weitgehend aus der Kernbelegschaft ausgegrenzt sind.

Wie stellt sich aber ganz grundsätzlich die „Einheit“ der Belegschaft, ihrer Arbeitsbedingungen, ihrer Arbeitsstandards und ihrer individuellen und kollektiven Rechte dar? Und vor allem: Was haben Betriebsräte und Gewerkschaften bislang gegen diesen noch zu beschreibenden Zustand unternommen? Falls Sie nichts oder nur sehr wenig dagegen unternommen haben: Warum wird dann die Forderung nach Tarifeinheit erhoben, ohne auf den Inhalt von Tarifstandards einzugehen? Kann vor diesem Hintergrund Tarifeinheit an sich überhaupt ein „Wert“ oder aktuelles Ziel sein?

1. In vielen Industriebetrieben, v.a. der Automobilindustrie, arbeiten bereits zu 50 % Arbeiter in der Produktion, zum Teil Seite an Seite mit Angehörigen der Stammebelegschaft im Rahmen von Werkverträgen. Trotz arbeitsteiligen Zusammenwirkens existieren völlig unterschiedliche Arbeitsbedingungen. Paradoxerweise hat die IG Metall etwa bei VW und AUDI mit einigen dieser Werkvertragsfirmen sogar eigene Tarifverträge (zu Substandards!) abgeschlossen (zB TVS GmbH). Wo bleibt da der Grundsatz der Tarifeinheit? Wo aber vor allem bleibt der viel beschworene „Kampf gegen Scheinwerkverträge“? Es gibt ihn nicht. Selbst einzelne Beschäftigte, die dagegen klagen, werden beschimpft, ausgegrenzt und behindert. Der Verfasser hat dies unmittelbar erlebt¹. Betriebsräte und Gewerkschaften dulden großflächig die Praxis der Werkverträge etwa im VW-Konzern.
2. Werkverträge haben die bisherige Leiharbeit vielfach ersetzt. Dies aber letztlich nur, weil die Arbeitsgerichte sie auf eine vorübergehende Tätigkeit beschränken. Und dennoch werden immer noch in allen Wirtschaftsbereichen Beschäftigte zu Leiharbeitsbedingungen eingesetzt. Während das Gesetz dabei die Einhaltung des

¹ Vgl. Geffken, Vom Kampf gegen Werkverträge. Das Fallbeispiel VW-Konzern. Ein Zwischenbericht., in: KRITISCHE JUSTIZ Heft 2/2014, S. 196 ff.

Grundsatzes „Equal Pay“ verlangt, dürfen Tarifverträge (!) davon abweichen. Die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit macht davon Gebrauch. Sie unterläuft damit nicht nur den angeblichen „Grundsatz“ der Tarifeinheit, nein: Sie s c h a f f t damit Substandards innerhalb eines Betriebes.

3. Viele befristet beschäftigte Arbeitnehmer, darunter vor allem angebliche PraktikantInnen, werden zu aussertariflichen Bestimmungen eingesetzt. Da die Mitbestimmung von Betriebsräten selbst illegale Einstellungen wegen der arbeitsgerichtlichen Verfahrensdauer kaum verhindern kann, verbietet sich jegliche Duldung durch die Gewerkschaften im tariflichen Bereich. An der bisherigen Praxis aber hat sich bis heute wenig geändert.
4. Ganz legal werden „outgesourcte“ Beschäftigte zu anderen Arbeitsbedingungen, vielfach auch zu anderen tariflichen Bedingungen unter anderen Tarifverträgen eingesetzt. Dies ist besonders dann paradox, wenn zB wie bei Servicegesellschaften im Krankenhauswesen die outgesourcten KollegInnen weiter am selben Arbeitsplatz arbeiten. Umgekehrt bedeutet die Beibehaltung „alter“ tariflicher Regelungen nach § 613a BGB eine „Tarifpluralität“ gerade im Interesse der Beschäftigten! Würde man hier „Tarifeinheit“ fordern, so wäre dies nur im Interesse der Unternehmen.
5. Wie oben bereits erwähnt, sehen selbst die Tarifverträge e i n e r Gewerkschaft eine Vielzahl von Differenzierungen, Abweichungen, Substandards und neuerdings vor allem auch Abweichungen durch Betriebsvereinbarungen zulasten von Beschäftigten vor. Unter dem Slogan angeblicher „betrieblicher Bündnisse“ wurde die reduzierte Gegenmacht der an Friedenspflichten gebundenen Betriebsräte dafür hergegeben, in bestimmten Betrieben oder für bestimmte Beschäftigtenruppen Substandards vorzusehen.

Alle diese Beispiele zeigen, dass Tarifeinheit a n s i c h , also e i n e Art oder gar e i n Tarifvertrag keinerlei sozialpolitischen Fortschritt darstellt. Viel wichtiger aber ist, dass die im Zusammenhang mit dem Tarifeinheitsgesetz-Projekt geforderte Tarifeinheit unglaublich ist: Sie kann gar nicht „verteidigt“ werden, weil es sie nicht g i b t ! Wenn man sie erreichen will, müsste dreierlei beachtet und eingehalten werden:

1. Zunächst müssten innerhalb des bisher geschaffenen Tarifsystems weitgehend „gleiche“ Standards geschaffen werden. Tarifverträge mit Werkunternehmen sollten gewerkschaftsintern geächtet werden. Tarifverträge mit Zeitarbeitsfirmen dürften nicht abgeschlossen werden. Gegenstand künftiger Tarifverhandlungen müsste ab sofort die Erfassung von Scheinwerkverträgen (völlig unabhängig von gesetzgeberischen Maßnahmen) sein. Ebenso müssten alle anderen Arten von Beschäftigten wie PraktikantInnen, befristet Beschäftigte usw. erfasst werden.
2. Es müsste viel mehr als bisher auf den INHALT der Tarifverträge geachtet werden. Dieser und nicht die bloss formale „Einheit“ von Tarifverträgen müsste Gegenstand von Forderungen sowohl innerhalb der Gewerkschaften wie gegenüber den Unternehmern sein.
3. Wer die Tarifeinheit nur „politisch“ fordert, sollte auch auf Statusverfahren gegen unliebsame Gewerkschaftskonkurrenz verzichten. Der Gesetzgeber hat soeben diese Verfahren in verfassungswidriger Weise auf eine Instanz beschränkt. Der Sinn dieser (staatlichen !) Verfahren war und ist nicht die administrative Vernichtung von Arbeitnehmerorganisationen als unliebsame Konkurrenz sondern die Sicherung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern. Deshalb sollte mit diesen Organisationen um die besten Tarifverträge politisch „gerungen“ werden und nicht durch Ausschaltung von Konkurrenz die eigene bisherige Tarifpolitik unverändert weiterbetreiben werden.