

Gewerkschaftsinternes: Gewerkschaftsarbeitgeber und Tarifautonomie

In ver.di PUBLIK, August 2002, Seite 2, war unter der Überschrift „VER.DI - Beschäftigte 100 Euro mehr“ zu lesen von „einer Art Haustarifvertrag“. abgemacht zwischen ver.di-Arbeitgeber/ver.di-Gesamtbetriebsrat. Darin geregelt Entgelte und Arbeitsbedingungen der ver.di-Beschäftigten.

Theo Burkardt, VGB- und ver.di-Mitglied hat an ver.di PUBLIK geschrieben. Geantwortet hat ihm PUBLIK Chefredakteur Martin Kempe u.a.: „Von einer Veröffentlichung möchten wir angesichts des Umfangs ... absehen“. Unser VGB-Mitglied beschäftigte sich in seiner PUBLIK-Zuschrift mit „Tarifautonomie praktisch in Gewerkschaftsverwaltungen“. Zuschriftsinhalt hat unmittelbar zu tun mit: VGB-Arbeit, VGB-Zielen, Tarifautonomie, Koalitionsfreiheit/Koalitionsrecht Gewerkschaftsbeschäftigter, Doppelfunktion Gewerkschaft: Arbeitnehmer-Koalition/Arbeitgeber. Deshalb veröffentlichen wir die Zuschrift

VGB-Redaktion

Im Betrieb wird geregelt, was allein Sache von Tarifvertragsparteien ist.

Arbeitgeber wollen es, Gewerkschaftskoalitionen lehnen es ab, Gewerkschaftsarbeitgeber praktizieren es. Gewerkschaftsbeschäftigte verzichten auf gewerkschaftlichen Schutz, sind in der von ihrem Arbeitgeber geleiteten Gewerkschaftskoalition organisiert, Gewerkschaftsbeschäftigte und Gewerkschaftsarbeitgeber ignorieren den von Gewerkschaftsbeschäftigten nach den Regeln des Koalitionsrechts gegründeten, vom Bundesarbeitsgericht als Gewerkschaftskoalition anerkannten „Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten“. Er „ist durch die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG geschützt“ entschied das höchste deutsche Arbeitsgericht.

Im Tarifrecht gibt es den „Haustarifvertrag“, eine „Art Haustarifvertrag“ gibt es nicht

Aber das BAG hat noch etwas gesagt. In den Gewerkschaftsapparaten wenig bekannt, nicht bewußt: Gewerkschaften haben Doppelfunktion „...Unterschied zwischen der Rolle der Gewerkschaft als Arbeitgeberin einerseits und als Arbeitnehmervereinigung andererseits.“

In „VER.DI PUBLIK 08 AUGUST 2002“, Seite 2, war von „einer Art Haustarifvertrag , fußend auf den Vereinbarungen der Gründungsgewerkschaften“ unter der Überschrift „VER.DI-Beschäftigte 100 Euro mehr“ berichtet worden. Offensichtlich war gemeint die Übereinkunft zwischen Arbeitgeber ver.di-Bundesvorstand (§73/1 ver.di-Satzung) und dem ver.di-Gesamtbetriebsrat über Arbeitsbedingungen und Entgeltregelungen der ver.di-Beschäftigten. Solche Regelungen sollten in „kollektiven Verträgen“ festgelegt werden - so wenigstens will es die ver.di-Satzung (§ 73/2).

VER.DI PUBLIK wartet mit Neuem auf - dem Terminus technicus: „eine Art Haustarifvertrag“, Fachwort für eine Sache, die es nicht gibt. Hoffentlich auch nicht geben wird: Gewerkschaftsrechte wären sonst eingeschränkt, Arbeitnehmer/innen benachteiligt, Tarifautonomie reduziert.

Aber in VER.DI PUBLIK 08. AUGUST 2002, Seite 2, stand der neue Begriff. Zu lesen war: „VER.DI-BESCHÄFTIGTE 100 Euro mehr ... Mit einer Art Haustarifvertrag, fußend auf den Vereinbarungen der Gründungsgewerkschaften, sind die Arbeitsbedingungen für die rund 5.000 ver.di - Beschäftigten geregelt.“

Von welcher „Art“ der „Haustarifvertrag“ im ver.di-Haus ist, dazu kein Wort in PUBLIK. Auch in der gleichen PUBLIK-Ausgabe auf Seite 20 zu findenden ver-di-Glossar ‘Tarifpolitik’ - informative, inhaltlich richtige Erläuterungen - war nichts zu finden, was „eine Art Haustarifvertrag“ im rechtlichen Sinn ist. Verständlich: Wer kann etwas erläutern, was es in der „Tarifpolitik“ nicht gibt.

ver.di-Satzung § 73 Arbeitsbedingungen, Arbeitgeberfunktion

‘Kollektive Verträge’ stand schon in der ÖTV-Satzung.. Hört sich (fast) an, wie ‘Tarifverträge’ - sind aber keine. „Kollektivvertrag“ in Österreich, bei uns heißt der „Tarifvertrag“. „Kollektiver Vertrag“ nicht mehr, nicht weniger: Die grundsätzlich unzulässige „Betriebsvereinbarung“, „... *eine Lösung, die sich neben dem Gesetz entwickelt hat*“ so der international renommierte Arbeitsrechtler, DGB-- Hans-Böckler-Preisträger Prof. Dr. Franz Gamillscheg „KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT“ 1997. .

Warum die PUBLIK Redaktion in der inside-Information „*VER.DI BESCHÄFTIGTE*“ den in der ver.di-Satzung festgelegten Begriff „kollektive Verträge“ - Insider müssten ihn kennen - nicht gebraucht hat, ihn ersetzt mit „*einer Art Haustarifvertrag*“, - die PUBLIK-Redaktion wird es wissen. Ihre „*Art Haustarifvertrag fußend auf den*“ nutzt (es ist sicher nicht gewollt) Arbeitgeber-/Arbeitgeberverbandsabsichten, von ihnen geschickt umschreibend: „*Deregulierung des Arbeitsmarktes*“ genannt. Nach Bezeichnung und Inhalt trifft der Begriff „*einer Art Haustarifvertrag*“ auf das, worüber PUBLIK berichtete, nicht zu. Es ist exakt das, was Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände anstreben: Tarifabschlüsse Betriebsrat/Arbeitgeber - ohne Gewerkschaften, ohne Streikdruck - betriebliche Bündnisse genannt.

Fragen sind zu stellen - Antworten zu geben:

Ist es eine „Betriebsvereinbarung“, mit dem was in ihnen „vereinbart“ worden ist und worüber VER.DI PUBLIK berichtete,
betriebsverfassungsrechtlich -§ 73/3 BetrVG Vorbehaltsklausel- ;
tarifvertragsrechtlich -§ 1 TVG *Inhalt und Form des Tarifvertrags*, § 2 TVG *Tarifvertragsparteien*-;
tarifautonomisch - Art. 9/3 GG Vereinigungsfreiheit -
frei von Rechtsbedenken?

Zweifel kommen auf - beseitigt sollten sie werden:

Beachten die „Kontrahenten“ rechtsbedenklicher „Betriebsvereinbarungen“ gewerkschaftspolitische Grundsatzpositionen, gewerkschaftliches „Credo“, vorrangig, und ausreichend ? Z.B. Gewerkschaftsunabhängigkeit vom Arbeitgeber ? Wird übersehen, nicht beachtet - bewußt/unbewußt, vorsätzlich, fahrlässig, leichtfertig, unüberlegt, gedankenlos:
Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Streikrecht: „*Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als ‘kollektives Betteln*“ zitierte PUBLIK (BAG-Entscheidung 10.06.1980),

„*...Betriebräte können nicht als Ersatzgewerkschaften tarifpolitische Funktionen übernehmen.*“
(IG Metall-EntschlieÙung 1999). Gewerkschaftsintern tun sie es.

„Handbuch Betriebsvereinbarung“, Heinz-Josef Eichhorn, Helmut Hickler, Rolf Steinmann, alle hauptberufliche IG Bau’ler, schreiben:
„*Wie aber soll der Betriebsrat als ‘Ersatzgewerkschaft’ seine und die Forderungen der Belegschaft durchsetzen, wenn ihm keine Maßnahmen ermöglicht werden?*“ Gewerkschaftsintern ist es so.

Tarifverträge sind abzuschließen zwischen Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien sind ausschließlich Gewerkschaften einerseits, einzelne Arbeitgeber und/oder Arbeitgeberverbände andererseits
Flächentarifverträge, Branchentarifverträge werden abgeschlossen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. „Haustarifverträge“ kommen nur zustande mit der „Gewerkschaft“ (nicht mit Betriebsrat) und einzelnen Arbeitgebern.

Gewerkschaftsinternes: Gewerkschaftsarbeitgeber und Tarifautonomie

„eine Art Haustarifvertrag“

ist deutschem Recht, Rechtsprechung, Rechtslehre, Rechtskommentierung, gewerkschaftlichem Selbstverständnis fremd. Auch gehörte der von der ver.di PUBLIK- Redaktion kreierte neue Begriff (bisher) nicht zum gewerkschaftlichen Vokabularium. Warum er gerade jetzt in einer Gewerkschaftszeitung das „Licht der Welt erblickte“, könnte unseren sozialen Gegenspielern, Arbeitgebern und ihren Verbänden, zur willkommenen Argumentationshilfe werden. Sie könnte von ihnen zur weiteren Popularisierung ihrer, in der Vorwahlzeit lautstark, von FDP und CDU/CSU gutgeheißenen, ausweislich ihrer Wahlprogrammen auch unterstützten, vorgetragenen Forderung genutzt werden:

Kern der Tarifautonomie beseitigen,

Tarifvorrang (§ 77/3 BetrVG) abschaffen, Spielraum für betriebliche Bündnisse ‘Lohn und Arbeitszeit’ erweitern, TVG und BetrVG ändern, Tarifvertragsparteien beschränken:

Nur Tarifrasterbedingungen setzen, z.B. Entgelt und Arbeitszeit sind zwischen den Betriebspartnern - Arbeitgeber/Betriebsrat - (ohne Gewerkschaften) in Betriebsvereinbarungen festzulegen.

Vorhaben der „Tarifautonomie-Gegner“ unterstützendes Argument könnte werden:

„Was die Gewerkschaftsarbeitgeber mit ‘ihren’ Betriebsräten für die Gewerkschaftsbeschäftigten nicht in Tarifverträgen, aber in Betriebsvereinbarungen festlegen, kann uns Arbeitgebern in Wirtschaft, Industrie, Dienstleistung, öffentlichem Dienst nicht verwehrt werden, auch zu tun. Wir wollen uns durch gesetzliche Sperren nicht mehr daran hindern lassen, in den Betrieben so zu verfahren, wie es die Gewerkschaftsarbeitgeber längst tun. Beim DGB-Arbeitgeber ist sogar in einer Betriebsvereinbarung festgelegt: Für DGB-Beschäftigte werden derzeit keine Tarifverträge abgeschlossen. Was Gewerkschaftsarbeitgebern recht, ist uns freien Arbeitgebern billig.“

Arbeitgeber und ihre Verbände

reden, schreiben schönfärberisch vernebelnd, nennen es „Deregulierung des Arbeitsmarktes“, wollen die Tarifautonomie aushöhlen, Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene verlagern, Streikdruck ausschalten, mit Betriebsräten Tarifverträge ersetzende Betriebsvereinbarungen über Löhne, Gehälter, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen abschließen, wollen den Betriebsräten und Betriebsangehörigen aber kein Streikrecht zugestehen. Sie wollen genau das endlich durchsetzen, was die VER.DI PUBLIK- Redaktion „eine Art Haustarifvertrag“ nennt, wollen auf diesem Weg Einfluss und Tarifmacht der, Solidarität in den Gewerkschaften eliminieren. wollen, „dass sich der Betriebsrat ‘arbeitgeberwärts’ orientiert“ - Prof. Dr. Wolfgang Däubler.

Gewerkschaftskoalitionen,

DGB, DGB-Mitgliedsgewerkschaften haben Position bezogen

- Sicherung und Stärkung der Tarifautonomie notwendig,
- Recht der Tarifvertragsparteien auf freie Gestaltung von Tarifverträgen nicht einschränken,
- Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien rangiert vor dem der Betriebsräte.

Das erwarten und fordern Gewerkschaftskoalitionen gut begründet und zu Recht von Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Regierungen und Gesetzgeber.

Gewerkschaftsarbeitgeber

der DGB-Gewerkschaften missachten solche Grundsatzpositionen der Gewerkschaftskoalitionen seit Jahrzehnten im Umgang mit Gewerkschaftsbeschäftigten, den Regelung ihrer Arbeitsbedingungen, Gestaltung und Festlegung ihrer Entgelte.

Nachdenken: Tarifautonomie auch gewerkschaftsintern?!

In den Gewerkschaftsbundesvorständen sollte selbstkritisch überlegt werden: Wie halten wir es gewerkschaftsintern mit der Tarifautonomie? Die politisch organisierten Gegner der Gewerkschaften mit ihrem Vorhaben „Tarifautonomie aushöhlen“ haben die Zeit reif gemacht: Gewerkschaftskoalitionen und Gewerkschaftsarbeitgeber sollten endlich Vorgehen/Verhalten koordinieren/synchronisieren, wenn es um Regelungen für Gewerkschaftsbeschäftigte geht, die anderswo in Tarifverhandlungen, in Tarifverträgen, ggf. mit Streikdruck, festgelegt werden - vereinbart werden nach den Regeln der „Tarifautonomie“. Warum sollte das für Gewerkschaftsbeschäftigte anders sein? Der Zeitpunkt ist da, sich mit der „Doppelfunktion“ der Gewerkschaft auseinanderzusetzen, den „...*Unterschied zwischen der Rolle der Gewerkschaft als Arbeitgeber, mit der als Arbeitnehmervereinigung*“ anzuerkennen. Entsprechend zu handeln, extern wie intern im Umgang mit Gewerkschaftsbeschäftigten. Empfohlen wird: BAG-Entscheidung 1 AZR 394/97, 17. Februar 1997, Rechtsstreit VGB./GdED, lesen: Vielleicht bisher nicht Erkanntes erkennen, auch als Gewerkschaftsarbeitgeber so zu handeln, wie es als Koalitionsvertreter bei Grundsatzpositionen selbstverständlich ist.

In die falsche Richtung

weist gegenwärtig die Berichterstattung in zwei Gewerkschafts-Printmedien Es sollte darüber nachgedacht werden: Rechtlich grundsätzlich unzulässige Betriebsvereinbarungen werden in VER.DI PUBLIK zu „*eine Art Haustarifvertrag*“. Der DGB-Info-Service einblick geht weiter: Er berichtet über den „*Tarifabschluss*“ für „*DGB- Beschäftigte*“, „*17 Monate laufenden Tarifvertrag*“ haben sich „*Vertreter des Geschäftsführenden Bundesvorstandes (GBV) und des Gesamtbetriebsrats (GBR) des DGB am 10. Juli geeinigt*“ .

Arbeitgeber-/GBR-Regelungen für ver.di DGB-Beschäftigte sind keine Tarifverträge

im Sinne Tarifautonomie und Tarifvertragsgesetz. Wer kann sich vorstellen: Gewerkschaftsredakteure wissen nicht, können nicht unterscheiden, was Tarifvertrag, „*Haustarifvertrag*“, Betriebsvereinbarung, Regelungsabrede, Regelungsabsprache , „*kollektiver Vertrag*“ ist. Ihnen nicht geläufig sein sollte, wer sie, wer sie nicht abzuschließen hat; was, wer „*Tarifparteien*“ sind DGB-GBV (Arbeitgeber) und DGB-GBR, ver.di-BV (Arbeitgeber) und ver.di-GBR sind es mindestens so lange nicht, als z.B. FDP, CDU, CSU ihre Forderungen zur „Tarifautonomie-Reform“ nicht verwirklichen konnten.

Das alles ist „Gewerkschafts - 1 x 1“

- **Einführungswissen** zum Gewerkschaftsschulbesuch. Gewerkschaftsredakteure sollten es nicht kennen? Doch sie wissen es - in VER.DI PUBLIK 08. AUGUST 2002, Seite 20, ver.di-Glossar, wurde es unter dem Stichwort „*Tarifpolitik*“ sachlich zutreffend erläutert. Nicht erläutert wurde, was „*eine Art Haustarifvertrag*“ ist. Konnte auch nicht! Wer kann schon erläutern, was es im Tarifrecht nicht gibt?

Wesentlicher ist:

Weder der Image-, noch Vertrauenspflege, noch der Glaubwürdigkeitsmehrung ist es förderlich, wenn Gewerkschaftskoalitionen einerseits das „hohe Lied von der Tarifautonomie“ anstimmen, auf den Verfassungsrang hinweisen, von allen in der Arbeitswelt und Politikern verlangen, sie zu respektieren - aber Gewerkschaftsarbeitgeber andererseits im eigenen Direktionsbereich das „Lied nicht mitsingen“ beim Umgang mit Gewerkschaftsbeschäftigten, gewerkschaftlichen Grundsätzen zuwider handeln z.B.

Tarifautonomie, Tarifvertragsrecht, Koalitionsrecht, im gewerkschaftseigenen „Apparat“ nicht praktizieren, mit subtilen Mittel unterbunden wird, dass praktiziert wird, was rechtlich korrekt, gewerkschaftspolitisch geboten ist.

Weitere Informationen unter www.derVGB.de