

Resolution der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung »Obligatorische Urabstimmung unter Kontrolle des Staates«

3

Ist die Forderung der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung nach der Einführung einer obligatorischen Urabstimmung vor dem Beginn eines Streiks sinnvoll?

Macht die Einführung einer obligatorischen Urabstimmung vor einem Streik Sinn?

Der Beschluss der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung zur Einführung einer obligatorischen Urabstimmung vor der Durchführung von Streikmaßnahmen wirkt auf den ersten Blick viel versprechend. Auf den zweiten Blick erweist er sich jedoch als kontraproduktiv. Im Ergebnis bedeutet er mehr kollektiven Zwang und weniger arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Streiks (wie auch die Aussperrung) sind Mittel der Tarifauseinandersetzung einer vergangenen Epoche, die in die heutige technologisch entwickelte, höchst arbeitsteilige und weltweit miteinander verflochtene globale Wirtschaft nicht mehr passen. Das bisher nicht geregelte, allein von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gestaltete Streikrecht bedarf daher dringend einer Modernisierung. Das Modell einer obligatorischen Urabstimmung, das die Mittelstandsvereinigung zu diesem Zweck vorschlägt, erfüllt diese Voraussetzung aber nicht.

Die Umsetzung des Vorschlags würde die Übertragung des US-amerikanischen Arbeitskampfmodells auf das deutsche Arbeitsrecht bedeuten. Damit führt der Vorschlag zum amerikanischen System der Betriebsgewerkschaft und bedeutet faktisch, dass Tarifverträge in allen betroffenen Betrieben allgemeinverbindlich werden, wenn die Arbeitnehmer über eine Urabstimmung entscheiden. Das gilt nicht nur für die in einem Arbeitskampf zustande gekommenen Tarifverträge; nach dem Vorschlag der Mittelstandsvereinigung würde eine Allgemeinverbindlichkeit sich überall dort ergeben, wo eine Urabstimmung stattgefunden hat.

Die heute bestehende Möglichkeit, mit Arbeitnehmern vom Tarifvertrag abweichende Arbeitsverträge schließen zu können, würde empfindlich eingeschränkt. Dies entspricht nicht dem Bild, das unser Grundgesetz und auch das Tarifvertragsgesetz von Tarifverträgen haben. Die Vertragsfreiheit wie auch die negative Koalitionsfreiheit wären auf kaltem Wege abgeschafft.

Die Umsetzung des Vorschlags kann ferner im Einzelfall zu einem Wahlkampf der Gewerkschaften in den betroffenen Betrieben und damit zu einer Polarisierung der Belegschaften untereinander wie auch im Verhältnis zur Unternehmensleitung führen. Bevor es überhaupt zu einer Urabstimmung käme, müssten die Belegschaften in einem ersten Schritt darüber befinden, welche Gewerkschaft sie in den anstehenden Tarifverhandlungen vertreten soll.

Schließlich sprechen gegen den Vorschlag einer obligatorischen Urabstimmung unter Kontrolle des Staates auch Praktikabilitätsabwägungen. Ich stelle mir die praktische Frage, wer mit der Auszählung der Stimmen betraut werden soll, wer für eine mögliche Kontrolle des Auszählungsergebnisses zuständig wäre und unter welchen Bedingungen eine solche Kontrolle eingeleitet werden kann. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wäre damit ebenso überfordert wie die ordentliche oder die Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Was wir statt dieses kollektivistischen Vorschlags brauchen, ist eine umfassende Renovierung des Tarifrechts, die sich nicht auf das Tarifverhandlungsrecht beschränken darf, sondern das Tarifvertragsrecht einbeziehen muss.

1. Im Bereich des Tarifverhandlungsrechts müssen die so genannten



Dieter Hundt*

* Dr. Dieter Hundt ist Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber.

Warnstreiks verhindert werden. Eigentlich gibt es solche »Warnstreiks« schon nach der Rechtsprechung gar nicht, weil jeder Streik nur das letzte Mittel von Verhandlungen sein darf. Arbeitskämpfe sind erst dann zulässig, wenn alle Möglichkeiten einer friedlichen Beilegung des Tarifkonflikts ausgeschöpft sind. Die Rechtsprechung folgt diesem von ihr selbst aufgestellten Grundsatz aber nicht mit der genügenden Konsequenz. Um so genannte Warnstreiks effektiv ausschließen zu können, ist daher die Einführung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens notwendig. Die Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens sollte in den Händen der Tarifparteien liegen. Dort, wo sie sich nicht einigen können, sollte ein gesetzliches Schlichtungsverfahren gelten. Streiks sollten darüber hinaus nur dann zulässig sein, wenn sie drei Tage vor der eigentlichen Streikhandlung angekündigt worden sind.

2. Um die Mehrheit der Arbeitnehmer vor übermäßigen Folgen des Streiks einer Minderheit zu schützen, ist gesetzlich zu regeln, dass Minderheiten einen Streik nicht führen dürfen, wenn mit ihm ein Ziel durchgesetzt werden soll, das nur dieser Minderheit zugute kommt, und die übrige Belegschaft durch den Arbeitskampf betroffen ist und während des Streiks nicht arbeiten kann. Solche unverhältnismäßigen Streiks werden durch das Grundgesetz nicht geschützt. Gesetzlich klar gestellt werden muss ferner, dass ein unbegrenzter Zugang zum Betrieb für Arbeitnehmer, Lieferanten und Kunden gewährleistet ist. Streikposten durch betriebsfremde Funktionäre sollten daher untersagt werden.
3. Des Weiteren müssen Arbeitskampfmaßnahmen gegen einzelne Arbeitgeber unterbunden werden, wenn diese Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind. Der Arbeitskampf gegen einen verbandsangehörigen Arbeitgeber, für den auch ein Tarifvertrag gilt, muss daher ausdrücklich für unzulässig erklärt werden.
4. Ferner muss die zeitliche Geltung der Tarifverträge begrenzt werden. Tritt der Arbeitgeber aus seinem Verband aus, bleibt er häufig für einen nicht kalkulierbaren Zeitraum an den weitergeltenden Tarifvertrag gebunden. Dadurch wird seine negative Koalitionsfreiheit (beim Austritt des Arbeitnehmers aber auch dessen negative Koalitionsfreiheit) übermäßig beschränkt. Die Tarifbindung muss daher spätestens zu dem Zeitpunkt enden, zu dem der Tarifvertrag gekündigt werden kann.
5. Ein besonders wichtiger Vorschlag zur Fortentwicklung des Tarifrechts ist die gesetzliche Absicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Hierzu muss das im Tarifvertragsgesetz geregelte Günstigkeitsprinzip präzisiert

werden. Wenn Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam von einzelnen tariflichen Regelungen abweichen wollen, muss dies als günstigere Regelung gegenüber der jeweiligen tariflichen Regelung anerkannt werden. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber soll dabei gewahrt bleiben. Die gesetzliche Absicherung von betrieblichen Bündnissen auf dem vorgeschlagenen Weg bedeutet daher gerade nicht, dass es eine zweite Tarifrunde im Betrieb gibt, dass der Betriebsrat zur Betriebsgewerkschaft wird oder sich Betriebsgewerkschaften bilden.

Wir brauchen also ein ganzes Maßnahmenbündel für eine umfassende Renovierung des Tarifrechts. Ich begrüße ausdrücklich, dass sich die CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung hierzu erste Überlegungen gemacht hat. Der Beschluss selbst weist aber in eine falsche, kontraproduktive Richtung.



Michael Sommer*

»Autonomie statt Eingriff«

Die Aushandlung von Entgelt- und Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland ist in hohem Maße differenziert und wird durch die beteiligten Tarifpartner der jeweiligen Branche gestaltet. Vereinbarungen stellen sicher, dass auch in Schlichtungsverfahren Ergebnisse erzielt werden. Arbeitskämpfe werden selten und im Vergleich zum europäischen und nichteuropäischen Ausland in äußerst geringer Anzahl geführt.

Die Verhandlungsgegenstände bei Tarifverhandlungen haben sich gerade im letzten Jahrzehnt deutlich verbreitert, so sind z.B. die Themen Beschäftigungssicherung, betriebliche Altersvorsorge und Altersteilzeit zu den »klassischen« Regelungsbereichen hinzugekommen. Flächentarifverträge enthalten zu den verschiedensten Arbeitsbedingungen branchenspezifische Öffnungsklauseln und/oder Korridore. Damit können betriebsnahe Lösungen gefunden und gestaltet werden.

Obwohl sich das System bewährt hat und auch z.B. von Gesamtmetall-Chef Kannegiesser nicht in Frage gestellt wird, mehren sich in letzter Zeit Forderungen nach Änderungen grundlegender Art. Diese Vorschläge gehen bis hin zu eindeutig verfassungswidrigen Forderungen wie z.B. die Festbeschreibung gesetzlicher Einstiegslohne unterhalb der Tariflohne.

In diese Kette reiht sich auch der Vorschlag der Mittelstandsunion der CSU ein. Er stellt das Streikrecht und die Abstimmung über ein Verhandlungsergebnis unter neue gesetzliche Bedingungen: Nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder, sondern alle Beschäftigten des Tarifgebietes, in dem der Tarifvertrag zur Anwendung kommen könnte, sollen abstimmen können. Für die Abstimmungsberechtigung soll

es nicht darauf ankommen, ob das angenommene Tarifergbnis dann auch tatsächlich Vertragsbestandteil für das Belegschaftsmitglied wird. Und: Vor jedem Streik soll eine Urabstimmung erfolgen müssen.

Bestehende rechtliche Rahmenregelungen in der Praxis ausreichend

Der Vorschlag verkennt die Funktion von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Tarifverträgen und deren Aushandlung völlig. Das Zustandekommen eines Tarifvertrages wird im schlanken Tarifvertragsgesetz nur von der formalrechtlichen Seite her festgelegt; der Prozess des Aushandelns selbst, die Art der Auseinandersetzung überlässt das Gesetz völlig unbürokratisch den Akteuren. Dabei ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass die Bündelung der Interessen sowohl der Arbeitgeber- wie auch die von Arbeitnehmerseite durch die Arbeitgeberverbände bzw. Gewerkschaften erfolgt. Für die Wirksamkeit des Tarifvertrages ist die Mitgliedschaft zwingend. Allerdings hat er die Sonderstellung des einzelnen Arbeitgebers als tariffähige Partei an sich ebenfalls anerkannt und damit dem tatsächlichen sozialen Kräfteverhältnis Rechnung getragen. Denn die wirtschaftliche Übermachtstellung des Arbeitgebers bei der Aushandlung der Arbeitsverträge und der Arbeitsbedingungen ist die Ursache für das gemeinsame Aushandeln von Tarifverträgen auf Arbeitnehmerseite. Dadurch können Arbeitnehmer erst ein entsprechendes Gegengewicht bilden.

Das Grundgesetz garantiert in diesem Zusammenhang die Koalitionsfreiheit als ein Freiheitsrecht, einem Recht auf freie Entscheidung beizutreten oder auch fern zu bleiben. Diejenigen, die beitreten, wollen gemeinsam ihre Interessen wahrnehmen, wollen zusammenstehen und miteinander handeln. Diejenigen, die nicht beitreten und nicht »fremdbestimmt« sein wollen, versuchen ihr Glück alleine.

Gesellschaftliche Bedeutung der Tarifverträge

Wie die große Anzahl von Anlehnungen an Tarifverträge in der Praxis zeigt, werden die von Gleichstarken ausgehandelten Ergebnisse auf die ungleichen Partner in der Regel durch Arbeitsvertrag übertragen, obwohl es dafür keine rechtliche Verpflichtung gibt. Tarifvertraglich gesetzte und ausgehandelte Arbeits- und Entgeltbedingungen sind die maßgebenden Mindestbedingungen in fast allen Branchen in Deutschland. Von diesem Ergebnis profitierten deshalb weitaus mehr: Staat, Gesellschaft, Unternehmen, gewerkschaftlich organisierte und nicht organisierte Beschäftigte. Der erzielte soziale Ausgleich und die daraus resultierende Befriedung von Konflikten kann sich sehen lassen.

* Michael Sommer ist Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Gewerkschaftliche Organisation als Voraussetzung

Das alles wird aber nur durch die gewerkschaftlich organisierten erreicht. Diejenigen, die sich entschlossen haben gemeinsam zu handeln, setzen ihr Geld, ihre Mitgliedsbeiträge, ihre Zeit und ihre Aktivität ein, um dieses Ergebnis zu erzielen. Sie sind diejenigen, die am Verhandlungstisch präsent sind oder sich durch geeignete Vertreter vertreten lassen. Sie sind diejenigen, die die Entscheidung darüber treffen, wie wirtschaftlicher Druck auf die Arbeitgeber ggf. ausgeübt werden soll oder muss. Sie schätzen das Risiko ein, sie tragen auch die Folgen eines möglicherweise verlorenen Streiks. Nur so werden Tarifiergebnisse durch die organisierten erzielt.

Nach dem Vorschlag der Mittelstandsunion der CSU sollen nun auch gewerkschaftlich nichtorganisierte Beschäftigte in der jeweiligen Branche über diese Strategie und Taktik durch Beteiligung an einer Urabstimmung für einen Streik oder an einer Abstimmung über die Annahme eines Verhandlungsergebnisses mitentscheiden können.

Das Modell der kollektiven Selbsthilfe, das Freiheitsrecht derjenigen, die sich zusammenschließen, wird damit auf den Kopf gestellt. Mitglieder müssen befürchten, dass sie majorisiert werden von Nichtorganisierten und deren Individualinteressen. Solche Abstimmungsergebnisse würden dem Vorstand kein klares Bild mehr über den Willen der Mitglieder geben. Die Urabstimmung dient aber der Mitgliederbefragung in besonders wichtigen Fällen und beruht auf einer satzungswidrigen Regelung der Gewerkschaft. Eine Urabstimmung erfolgt in einer Situation, die ein hohes Maß an Klarheit erfordert, um anschließend ggf. geschlossen vorgehen zu können. Die Urabstimmung zeigt dem Vorstand, ob und inwiefern Kampfbereitschaft der Mitglieder besteht – ein Bild, das durch die Teilnahme Dritter an der Abstimmung verfälscht würde. Der gewählte Vorstand der jeweiligen Gewerkschaft beschließt letztendlich den Streik und die Streiktaktik. Dieser Beschluss bindet nur Mitglieder. Nichtmitglieder können dann wieder über die Annahme eines Verhandlungsergebnisses entscheiden, ohne sich an einem Streik beteiligen zu müssen. Bei der Abstimmung über ein Verhandlungsergebnis geht es darum zu klären, ob die Mitglieder damit einverstanden sind. Der Mitgliederwille kann also in beiden Fällen nicht mehr festgestellt werden, die Gefahr von Fehlentscheidungen des Vorstandes ist dadurch erhöht. Der Beitritt des Einzelnen zu einer Koalition wird zudem relativiert, denn auch als Nichtmitglied ist eine Mitentscheidung möglich, Pflichten eines Mitgliedes entfallen dagegen.

Der Vorschlag verstößt somit gegen die positive Koalitionsfreiheit sowohl in ihrer individuellen als auch in ihrer kollektiven Komponente. Zudem widerspricht es demo-

kratischen Prinzipien, Menschen an Abstimmungen zu beteiligen, die weder Mitglied des aushandelnden und entscheidenden Vereins bzw. der Gewerkschaft sind noch dafür handeln und für die das Ergebnis Rechtswirkungen entfaltet.

Der Vorschlag beschränkt auch die Wahl der Mittel des Arbeitskampfes dadurch, dass er für *jeden* Streik eine Urabstimmung *vorschreibt*. Da nur die Gewerkschaften streiken, die Urabstimmung nach Auffassung des BAG bereits zum Arbeitskampf zählt, werden allein deren Arbeitskampfmöglichkeiten eingeschränkt. Ihr autonomes Recht durch die Satzung festzulegen, ob und wann Urabstimmungen stattzufinden haben, wird eingeschränkt. Außerdem wird durch die vorgeschriebene Urabstimmung faktisch der Warnstreik ausgeschlossen, ein ausdrücklich vom BAG anerkanntes Mittel. Und zwar anerkannt deshalb, weil der Warnstreik als geringeres Übel gegenüber den ökonomischen Folgen eines Dauerstreiks nach einer häufig vorgeschalteten Urabstimmung angesehen wird. Die Regelungen dieses Vorschlags stellen daher einen ungerechtfertigten Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG dar. Sie sind aus politischen und rechtlichen Gründen abzulehnen.

Stattdessen sollte die tatsächliche Anwendung der Tarifverträge, dem übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien, besser als in der Vergangenheit gewährleistet werden. Deshalb ist der durch die Rechtsprechung bereits bejahte Unterlassungsanspruch der Tarifvertragsparteien bei kollektiven Verstößen gegen den Tarifvertrag durch den Gesetzgeber endlich zu kodifizieren. Mit einem solchen Instrument könnte gegen vom Tarifvertrag abweichende Mitgliedsfirmen vorgegangen werden. Das autonom gesetzte Recht durch Tarifvertrag muss auch durch die Vertragspartner selbst durchgesetzt werden können! Dafür sollte der Gesetzgeber sorgen. Das würde dem Rechtsweggebot des Grundgesetzes entsprechen.



Manfred C. Hettlage*

Obligatorische Urabstimmung unter Aufsicht des Staates

BDA und DGB lehnen den Gesetzesvorschlag der CSU-Mittelstandsunion zum Arbeitskampfrecht ab

Wie zu erwarten war, haben die Spitzenvertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Michael Sommer, und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dr. Dieter Hundt, die Entschließung: »Obligatorische Urabstimmung unter Aufsicht des Staates« mit Nachdruck abgelehnt, die von der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung auf ihrer 6. Bundesdelegiertenversammlung in Köln am 17./18. Oktober 2003 einstimmig gefasst wurde. Wie in jeder Diskussion gibt es Meinung und Gegenmeinung. Deshalb gibt es, unbeschadet der Kontroverse, an beiden Ablehnungen formal nicht das Geringste auszusetzen. Die umstrittene Resolution hat den folgenden Wortlaut:

»Das Tarifvertragsgesetz soll durch § 2a wie folgt ergänzt werden:

(1.) Kollektive Arbeitsniederlegungen (Streiks) sind unzulässig, es sei denn, dass in einer geheimen Urabstimmung mehr als die Hälfte aller Stimmberechtigten beschließt, mit dem Streik ein konkret vorliegendes Tarifangebot durchzusetzen.

(2.) Stimmberechtigt sind alle Belegschaftsmitglieder im Geltungsbereich der umkämpften Tarifvereinbarung, die im Falle einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung tarifbetreffen wären.

(3.) Stimmen die Belegschaftsmitglieder im Geltungsbereich der umkämpften Tarifvereinbarung mit mehr als der Hälfte der abgegebenen Stimmen dem Abschluss einer Tarifvereinbarung zu, ist er für alle verbindlich angenommen.

* Dr. Manfred C. Hettlage ist als Publizist in München tätig und hat sich in einer Reihe Veröffentlichungen mit der Tarifhoheit der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften befasst.

(4.) Urabstimmungen stehen öffentlichen Wahlen gleich. Sie werden in den Betrieben durchgeführt. Sofern sich aus einer gesonderten Wahlordnung nicht etwas anderes ergibt, sind die für Bürgerbegehren und Bürgerentscheid geltenden Grundsätze in verständiger Weise anzuwenden.«

Soweit der Text der Entschließung, die wie erwähnt von der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung einstimmig angenommen, von BDA und DGB hingegen mit der Begründung in den eingangs wiedergegebenen Stellungnahmen abgelehnt wird. Politiker, Gewerkschaft und Arbeitgeber haben damit ihre Ausgangspositionen bezogen, die zur Grundlage einer breiten Diskussion gemacht werden können und unbedingt auch gemacht werden sollen.

Begründung der Resolution

Die Entschließung war von der bayerischen CSU-Mittelstandsunion eingebracht, von der Antragskommission der gemeinsamen CDU/CSU Mittelstandsvereinigung zur Annahme empfohlen und schlussendlich von den Delegierten der Vereinigung einstimmig angenommen worden. Im Antragsbuch findet sich zur Begründung der Resolution der nachfolgende Text, der in einigen wenigen Sätzen anfangsweise wiedergibt, was den Stellungnahmen von BDA und DGB entgegenzuhalten ist:

»Urabstimmungen vor Streiks sind bislang reines Satzungsrecht der Gewerkschaften. Sie werden weder im Tarifvertragsgesetz noch an anderer für das Arbeitsrecht bedeutsamen Stelle erwähnt und sind deshalb auch gar nicht verbindlich angeordnet. So ist es zu erklären, dass sich die Gewerkschaften – darin allein den Vorgaben der von ihnen beschlossenen Satzung verpflichtet – beliebig heraussuchen können, wann und wo immer sie Urabstimmungen abhalten oder ob sie sogar ganz darauf verzichten wollen. Kommt es überhaupt zu einer solchen Basisentscheidung, gleichen gewerkschaftliche Urabstimmungen mehr einer demoskopischen Umfrage als einer basisdemokratischen Wahlentscheidung, die sich am Modell von Bürgerbegehren und Bürgerentscheid orientiert.

Das Grundgesetz hat in Artikel 9 Absatz 3 »das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet«. Streiks lassen sich zwar nicht verhindern, es wird sie immer geben. Doch wird im Grundgesetz mit keinem Wort erwähnt, dass die Arbeit niedergelegt werden darf, um die Verhandlungspartner unter Druck zu setzen, durch Betriebsstörungen zu Schaden zu bringen und damit gefügig zu machen. Dazu schweigt das Grundgesetz! Eine ausdrücklich Bestimmung, die das »Streikrecht« garantiert, ist dem Wortlaut der Verfassung nicht zu entnehmen.

In seinem Mitbestimmungsurteil vom 1. März 1979 hat das Bundesverfassungsgericht dagegen ausdrücklich erklärt, es sei Sache des Gesetzgebers, »die Tragweite der Koalitionsfreiheit dadurch zu bestimmen, dass er die Befugnisse der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im einzelnen gestaltet und näher regelt«. Der Gesetzgeber sei »an einer sachgemäßen Fortbildung des Tarifvertragssystems nicht gehindert«. Wenn es künftig keinen gesetzeskonformen Streik ohne vorherige Urabstimmung und keine Urabstimmung außerhalb der Kontrolle des Staates mehr geben soll, und wenn zu der demokratischen Basisentscheidung über eine kollektive Arbeitsniederlegung alle streikbetroffenen Arbeitnehmer in den umkämpften Betrieben aufgerufen sind, die im Fall einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung tarifgebunden wären, dann steht diese Demokratisierung des Streikrechts auf dem Boden der Koalitionsfreiheit, wie sie das Grundgesetz garantiert.

Bei strenger Auslegung der Privatautonomie kann man durch Abstimmung keine Einzelverträge abändern. Wer allerdings durch Abstimmung berechtigt wird, die Arbeit niederzulegen, muss gegen sich gelten lassen, dass auf gleichem Weg der Arbeitskampf für alle verbindlich beendet wird.«

Diese im Antragsbuch niedergelegte Begründung der Resolution unterstreicht vor allem die Zustimmung der Verfassungsrichter in Karlsruhe zu einer verfassungskonformen und »sachgemäßen Fortbildung des Tarifvertragssystems«.

An Diskussionsstoff besteht kein Mangel

Obwohl der Gesetzgeber nach den Worten der Richter in den roten Roben durch das Grundgesetz keineswegs daran gehindert würde, hat er das Arbeitskampfrecht bis heute ungeregelt gelassen, von einigen Ausnahmen wie der Neutralität der Bundesanstalt bzw. -agentur für Arbeit gemäß § 116 Arbeitsförderungsgesetz abgesehen. Die Verantwortungsträger im Deutschen Bundestags haben diese schwerwiegende Unterlassung auf sich geladen, obwohl die Tarifautonomie das Schicksal der ganzen Volkswirtschaft in entscheidender Weise bestimmt. In schroffem Gegensatz dazu steht die Kritik vieler Parlamentarier, gerade auch des Bundestages, die von ihnen an der Tarifautonomie und vor allem an dem fehlenden Arbeitskampfrecht immer wieder geübt wird. Diesem Missstand will die CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung ein Ende setzen und das Arbeitskampfrecht durch genauere Vorgaben für die Urabstimmung kodifizieren.¹ Es besteht also kein Mangel an Diskussionsstoff, womit die einstimmig gefasste Entschließung der

CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung untermauert werden kann.

Verfahrens- statt Ergebnisgerechtigkeit

Es ist ohne jede Einschränkung anzuerkennen, dass sich DGB und BDA an dieser naturgemäß höchst kontroversen Diskussion mit eigenen Stellungnahmen beteiligen. Vorab sollten sich alle Beteiligten jedoch darauf verständigen, dass es keinen Sinn hat, einzelne Tarifabschlüsse als zu hoch oder als zu tief einzustufen. Es ist unsinnig, die Belegschaften in den Betrieben der Arbeitgeber bedenkenlos »in die Pfanne zu hauen«. Ebenso unsinnig ist es, die Arbeitgeber als »Ausbeuter« und »Klassenfeinde« anzuschwärzen. Der Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern liegt in der Natur der Sache und kann nicht durch Parteinahme für die eine oder die andere Seite gelöst werden. Wer diesen Ansatz wählt, muss scheitern. Denn die Grundsatzfrage nach der Gerechtigkeit von Lohn und Gehalt kann nicht konkret genug beantwortet werden. In einen Tarifvertrag kann man nicht die klassische Formel des Naturrechts hineinschreiben: »Suum cuique tribuere« – jedem das Seine zukommen lassen. Tarifabkommen sind unentbehrliche, kollektivvertraglich vereinbarte, vor allem aber konkrete Festlegungen auf Euro und Cent.

An die Stelle der Ergebnisgerechtigkeit muss deshalb die Verfahrensgerechtigkeit treten. Die Schlüsselfrage muss demnach aus einer andern Sichtweise heraus neu gestellt werden: Gibt es Verfahrensregeln zur Lohn- und Gehaltsfindung, denen sich beide Seiten beugen, weil sie diese als fair anerkennen und als verbindlich akzeptieren? Ist die Tarifautonomie nicht bereits eine solche Regel, die in ihrem Kernbereich sogar durch das Grundgesetz geschützt wird? Gewiss, dem ist so. Diese Regel besagt allerdings nur: Die Koalitionen – Zusammenschlüsse – von Arbeitnehmern und die Arbeitgeber sollen die Lohn- und Gehaltsfindung selbst besorgen. Und damit allein kann man nicht allzu viel anfangen. Denn weitere Ausführungsbestimmungen des Gesetzgebers, vor allem zum Arbeitskampfrecht fehlen leider – doch das durchaus nicht ganz und gar.

Die Urabstimmung ist nämlich im Ansatz eine zwar ungeschriebene, doch althergebrachte Verfahrensregel, die von den Gewerkschaften nach wie vor auch praktiziert und von den Arbeitgebern vor dem Arbeitsgericht in Dresden (Aktenzeichen: 1 Ca 3081/03) sogar eingeklagt wurde und das durchaus nicht zum ersten Mal. An diese Lage der Dinge knüpft die Forderung der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung nach einer »obligatorischen Urabstimmung unter Aufsicht des Staates« an. Sie orientiert sich außerdem an dem anerkannten Vorbild von Bürgerbegehren und Bürgerentscheid und räumt deshalb den gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmern ein »Recht auf Mitbestimmung« ein, das

¹ Weiterführende Erörterungen, die in einem engen, z.T. sogar unmittelbaren Zusammenhang mit der Resolution der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung vom Oktober 2003 stehen, hat der Verfasser in verschiedenen Fachzeitschriften und Buchveröffentlichungen zum Arbeitskampfrecht, insbesondere zur Urabstimmung vorgetragen.

im Grundsatz gerade von den DGB-Gewerkschaften im Zusammenhang mit der Besetzung der Aufsichtsräte mit größter Leidenschaft gefordert und 1975 auch durchgesetzt wurde. Der Gesetzesvorschlag der CSU-Mittelstandsunion ist also nicht von weit her gleichsam »an den Haaren herbeigezogen« worden, so dass man ihn als willkürliche, lebensfremde und abwegige Systemveränderung verwerfen müsste. Hier wird vielmehr ein ernst zu nehmender Ansatzpunkt für eine systemkonforme Verfahrensregel sichtbar, die zu einem Gutteil in der Praxis bereits Anwendung findet und zugleich die volle Anerkennung durch den Gesetzgeber verdient.

Immer so zu handeln, dass die Maxime des eigenen Handelns zur Grundlage einer allgemeinen Gesetzgebung werden könnte, entspricht dem kategorischen Imperativ, wie ihn der Philosoph Immanuel Kant formuliert hat. Diskutieren wir die Sache also aus und tragen wir dann am Ende der Diskussion das wohlerwogene Ergebnis als Gesetzesantrag in den Deutschen Bundestag!