Nürnberg 2022
04. November 2022

DHV - Die Berufsgewerkschaft

Frieden, Freiheit und soziale Sicherheit – DHV!

Gesetzliche Regelung zur Tariffähigkeit

Die Bundesregierung möge im Rahmen ihrer in der europäischen Mindestlohnrichtlinie geregelten Verpflichtung, einen Aktionsplan zur Steigerung der Tarifbindung auf angestrebte 80 % der Arbeitnehmer/innen zu erstellen und umzusetzen, die Mächtigkeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tariffähigkeit von Gewerkschaften durch eine gesetzliche Regelung ersetzen. Dazu soll im Tarifvertragsgesetz und im Arbeitsgerichtsgesetz geregelt werden, dass einer Gewerkschaft die Tariffähigkeit nur aberkannt werden kann, wenn sie nachweislich die ihr in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verliehene Koalitionsfreiheit missbraucht und dadurch der Tarifautonomie schweren Schaden zufügt.
Eine bisher tariffähige Gewerkschaft, die mit dem Nachweis von Tarifabschlüssen ihre langjährige Beteiligung am Tarifgeschehen belegen kann, muss weiterhin als tariffähig gelten.
Als weitere Indizien für eine ausreichende Tariffähigkeit sollen gelten:

a) Eine ausreichende Organisationsstruktur, die die Erfüllung der gewerkschaftlichen Arbeit ermöglicht
b) Engagement der Mitglieder in der Tarifarbeit
c) Gewerkschaftliche Aktivitäten in Form von z.B. Arbeitskampfmaßnahmen, Erfolgen bei Wahlen zu Arbeitnehmervertretungen.

<u>Begründung:</u>
Deutschland verfehlt mit einer Tarifbindungsquote von nur rund 40 % weit die von der EU mit der Mindestlohnrichtlinie angestrebte Tarifbindungsquote von 80 %. Die Bundesregierung muss damit in einem Aktionsplan konkrete Maßnahmen zur Verdoppelung der Tarifbindung in Deutschland festlegen.
Diesem durch die EU faktisch auferlegten Zwang zur Verdoppelung des Wirkungsbereiches von Tarifverträgen steht die Mächtigkeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegen.
Die in erster Linie auf einen Mitgliederorganisationsgrad ausgerichtete Rechtsprechung des BAG ist angesichts eines gewerkschaftlichen Organisationsgrades von weniger als 15 % der Arbeitnehmer/innen aus der Zeit gefallen, und das schon lange. Der EU-Aktionsplan wird die BAG-Mächtigkeitsrechtsprechung noch weiter ad absurdum führen. Denn die Verpflichtung zur Steigerung der Tarifbindung bedeutet in ihrer Konsequenz, dass dem Abschluss von Tarifverträgen die Priorität gegenüber der Einhaltung der Maßstäbe der BAG-Mächtigkeitsrechtsprechung einzuräumen ist. Mit dem Inkrafttreten der EU-Mindestlohnrichtlinie sind Gewerkschaften im Zweifel dazu gehalten, Tarifverträge auch in Bereichen, in denen sie bisher nicht ausreichend organisiert waren, abzuschließen – selbst, wenn das in der Konsequenz zu einem zu geringen Gesamtorganisationsgrad gemäß der BAG-Mächtigkeitsrechtsprechung führen würde.
Die BAG-Mächtigkeitsrechtsprechung verhindert Gewerkschaftskonkurrenz und hat im Fall der DHV dazu geführt, dass infolge der Aberkennung ihrer Tariffähigkeit die Tarifbindungsquote in Deutschland im vergangenen Jahr gesunken ist, weil die bisher geltenden DHV-Tarifverträge nicht m ehr gelten. Das Unvermögen der DGB-Gewerkschaften, für die nunmehr tariflosen Bereiche nahtlos Tarifverträge abzuschließen, zeigt, dass ein von der BAG-Mächtigkeitsrechtsprechung begünstigtes DGB-Kartell nicht die richtige Antwort für die von der EU geforderte Verdoppelung der Tarifbindungsquote in Deutschland ist.

Vielmehr muss die Bundesregierung endlich ihrer Verantwortung gerecht werden, einen gesetzlichen Rahmen für einen fairen gewerkschaftlichen Wettbewerb zu schaffen, der auch Minderheitsgewerkschaften einen ausreichenden Schutz für ihre gewerkschaftliche Betätigung bietet. Dabei darf nicht Maßstab eine möglicherweise nur abstrakte Gefährdung der Tarifautonomie wegen angeblich zu geringer Mitgliederrepräsentanz sein. Nur eine Gewerkschaft, die nachweislich ihr Recht zur Gestaltung der Tarifautonomie missbraucht und dieser Schaden zufügt, soll ihre Tariffähigkeit verlieren.