

„Die abnehmende Tarifbindung ist eine Herausforderung“

Armin Franzmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
seit über 30 Jahren
ausschließlich für Betriebsräte
und Gewerkschaften im
kollektiven Arbeitsrecht tätig

Dr. Jan Tibor Lelley

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Partner bei BUSE
Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB



Streiken, bis der Arzt kommt?

Streik in der Daseinsvorsorge und darüber hinaus: Brauchen wir (mehr) rechtliche Grenzen des Streikrechts?

Franzmann: Zunächst: Ich verstehe, dass Überschriften pointiert sein sollen, der Leser will für das Thema gewonnen werden, medizinische Hilfe indes ist bei den Fragen zum Thema Streik und Streikrecht nicht vonnöten. Befassen wir uns mit der Rechtsgrundlage, fällt der Blick auf Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz sowie auf Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Wir greifen mithin in das höchste Regalfach und hieran hat sich die Debatte um die Begrenzung des Streikrechts zu orientieren.

Lelley: Herr Kollege Franzmann macht es sich vielleicht etwas zu leicht, wenn er pauschal auf das Grundrecht zum Streik verweist und damit die Diskussion über Grenzen des Streikrechts evtl. gar nicht aufkommen will. Niemand auf Arbeitgeberseite bestreitet die Bedeutung des Art. 9 Abs. 3 GG. Aber Grundrechte gelten nicht schrankenlos. Gerade in der Daseinsvorsorge kollidiert das Streikrecht massiv mit den Grundrechten unbeteiligter Dritter – sei es das Recht auf Leben, körperliche Unversehrtheit oder die Gewährleistung von Mobilität. Eine gesetzliche Konkretisierung, wie sie in vielen europäischen Nachbarländern längst Standard ist, wäre kein unzulässiger Eingriff, sondern ein notwendiger Ausgleich kollidierender Verfassungsgüter.

Wer wenn nicht der Gesetzgeber hat denn bislang das Streikrecht konfiguriert?

Franzmann: Vornehmlich das BAG. Diese richterliche Ausformung – Stichworte sind Zulässigkeit, Verhältnismäßigkeit und Kampfparität – ist kein Defizit, sondern respektiert die übergesetzlichen Rechtsgrundlagen und greift, wenn auch bisweilen über das Ziel hinausschießend, hinreichend flexibel in Konfliktlagen ein.

Lelley: Dass wir uns im Arbeitskampfrecht fast ausschließlich auf Richterrecht verlassen müssen, ist ein erhebliches rechtspolitisches Defizit. Das BAG hat zwar Kriterien wie die Verhältnismäßigkeit entwickelt, doch diese sind in der Praxis oft zu unbestimmt. Die „Einschätzungsprärogative“ der Gewerkschaften führt dazu, dass Gerichte Arbeitskämpfe meist nur bei offensichtlicher Unverhältnismäßigkeit stoppen. Für Unternehmen und die Gesellschaft bedeutet dies Rechtsunsicherheit. Wir brauchen klare, vom demokratisch legitimierten Gesetzgeber geschaffene Leitplanken, statt uns von Einzelfallentscheidungen treiben zu lassen.

Was hat es mit dem Tarifeinheitsgesetz auf sich?

Franzmann: Das Tarifeinheitsgesetz ist der bislang deutlichste Eingriff des Gesetzgebers in das Streikrecht. Es privilegiert die Mehrheitsgewerkschaft und verdrängt Minderheitstarifverträge.

Ungeachtet der bestätigenden Entscheidung zum Gesetz aus Karlsruhe bleibt problematisch, dass kleinere Gewerkschaften unter Druck geraten und Tarifaufinandersetzungen strategisch verlagert werden.

Lelley: Aus meiner Sicht war und bleibt das Tarifeinheitengesetz ein richtiger und überfälliger Schritt, um der Zersplitterung der Tariflandschaft entgegenzuwirken. Wenn manche beklagen, dass Spartengewerkschaften unter Druck geraten, verkennt man leider nicht selten die betriebliche Realität. Unternehmen können nicht vernünftig wirtschaften, wenn kleine, aber strategisch gut positionierte Berufsgruppen – wie Lokführer oder Piloten – ganze Betriebe oder die nationale Infrastruktur lahmlegen, um Partikularinteressen durchzusetzen. Die Tarifeinheit schützt die Funktionsfähigkeit der Betriebe und stellt sicher, dass Tarifpolitik dem Wohl der gesamten Belegschaft dient.

Zurück zur Ausgangsfrage: Benötigen wir gesetzliche Vorgaben, um der Streikflut Herr zu werden?

Franzmann: Die Diagnose der Streikflut trägt empirisch kaum, und sie rechtfertigt gewiss keine Einschränkung eines Grundrechts. Arbeitskämpfe sind legitimer Bestandteil der Tarifautonomie und regelmäßig Ausdruck funktionierender Aushandlungsprozesse. Zusätzliche gesetzliche Restriktionen – etwa in Form von Ankündigungsfristen oder gar Zwangsschlichtung – würden die Verhandlungspartität zulasten der Beschäftigten verschieben. Was wir benötigen, ist nicht mehr Regulierung, sondern stärkere Tarifbindung und faire Verhandlungsbedingungen.

Lelley: Auch wenn Statistiken teils Schwankungen bei den Streiktagen zeigen, erleben wir eine neue qualitative Eskalationsstufe. Unberechenbare „Wellenstreiks“ mit extrem kurzen Ankündigungsfristen, wie zuletzt praktiziert, haben mit einem fairen Aushandlungsprozess nichts mehr zu tun. Das ist reine Zermürbungstaktik, die massiven wirtschaftlichen Schaden anrichtet. Gesetzliche Vorgaben wie verbindliche Schlichtungsverfahren vor Streikbeginn, Quoren für Urabstimmungen und angemessene Ankündigungsfristen würden die Verhandlungspartität nicht zerstören. Sie würden aus meiner Sicht im Gegenteil das Ultima-Ratio-Prinzip des Arbeitskampfes wiederherstellen.

Wie beurteilen Sie Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge?

Franzmann: Die Politik hat Bahn und Post privatisiert, Krankenhäuser und Energieversorger werden aus den öffentlichen Haushalten genommen – und jetzt wird sich darüber beschwert, dass dort nach üblichen Regeln gespielt wird? Ich verstehe die Aufregung hierüber nicht, nicht einmal ansatzweise. Die Beschäftigten und mit ihnen die tarifvertragschließenden Gewerkschaften

üben ihre Gestaltungsmacht mit höchster Sensibilität aus, gerade in neuralgischen Bereichen der Daseinsvorsorge. Mir jedenfalls ist kein Fall bekannt, dass Menschen im Feuer umkamen oder Patienten im Krankenbett verschieden, weil gestreikt wurde.

Lelley: Ich finde, wir sollten die Streiks in der Daseinsvorsorge als reelles und nicht bloß formelles Problem begreifen. Wenn der ÖPNV stillsteht, Kitas schließen oder Kliniken in den Notbetrieb gehen müssen, trifft das primär die Schwächsten in unserer Gesellschaft. In diesen Monopolstrukturen können Gewerkschaften ihre Macht ausspielen, weil Kunden nicht ausweichen können. Es ist daher überhaupt keine schlechte Idee, für kritische Infrastrukturen gesetzliche Mindestversorgungsstandards und verpflichtende Notdienstvereinbarungen zu normieren. Die Gewährleistung elementarer staatlicher Aufgaben darf nicht von der Verhandlungsbereitschaft einzelner Gewerkschaften abhängen.

Zum Schluss ein Ausblick: Tarifverträge ordnen Konkurrenz, helfen Lebensbedingungen zu vereinheitlichen und stehen gegen prekäre Arbeitsbedingungen. Gleichwohl müssen wir zunehmend eine Abnahme tariflicher Bindungen in der Arbeitswelt konstatieren. Wie ist Ihr Befund?

Franzmann: Die abnehmende Tarifbindung verschiebt das Gleichgewicht zulasten der Beschäftigten und unterminiert die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen. Wo Tarifverträge fehlen, nehmen Lohndruck, Fragmentierung und Konkurrenz über Arbeitsbedingungen zu. Weniger Tarifbindung führt nicht zu weniger Konflikten, sondern zu schlechteren. Das Tariftreueerhaltungsgesetz oder eine Erleichterung der Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung könnten Schritte hin zu mehr Tarifbindung sein. Ich befürchte indes, dass mit der derzeit zu beobachtenden Erosion der Industriearbeitsplätze ein weiterer Verlust von Tarifbindung einhergeht und befürchte, dass wir durch fortschreitende Individualisierung und Vereinzelung die Talsohle kollektiver Interessenwahrnehmung noch nicht erreicht haben.

Lelley: Die abnehmende Tarifbindung ist eine Herausforderung, aber die Lösung liegt nicht in noch mehr staatlichem Zwang. Wenn Tarifverträge an Attraktivität verlieren, müssen sich die Tarifparteien fragen, ob ihre Angebote noch zeitgemäß sind. Wir brauchen moderne, flexible Tarifwerke, die betriebliche Öffnungsklauseln zulassen und den Unternehmen Spielraum im internationalen Wettbewerb geben. Wer nach Tariftreuegesetzen und leichteren Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ruft, bekämpft nur Symptome. Echte Attraktivität entsteht durch passgenaue Lösungen für die Betriebe, nicht durch ein starres Korsett, das Arbeitsplätze gefährdet.

In dieser Rubrik sprechen wir regelmäßig über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen, die das Arbeitsrecht betreffen und die HR-Welt umtreiben. Dabei wollen wir verschiedene Standpunkte zu Wort kommen lassen und so in den direkten Dialog gehen.