

## **Das Koalitionsrecht für jedermann (oder: Von der Schwierigkeit des Selbstverständlichen)**

von Horst Hochgreve

„Die Arbeitnehmer“, so stellt das Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes kurz und bündig fest, „haben das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen.“ Niemand wird dem widersprechen können und wollen. Ein Gegengewicht „zur wirtschaftlichen und politischen Macht der Unternehmer und Arbeitgeber“ zu bilden, das entspricht den Lehren aus der Vergangenheit und darüber hinaus demokratisch-pluralistischem Denken. Hinweise für die Berechtigung dieses Grundsatzes liefert auch die Wirtschaftstheorie, genauer: Die Lohn- und Einkommenstheorie. Spätestens seit der berühmten Kontroverse zwischen Böhm-Bawerk und Tugan-Baranowski im Jahre 1914 über die Frage "Macht oder ökonomisches Gesetz?" haben Theorien der gewerkschaftlichen Verhandlungsstärke neben der klassischen Lohntheorie ihren Platz. Ob Markt oder Macht: In jedem Fall ist ein Kräftegleichgewicht der Kontrahenten bei der Gestaltung von Löhnen und Arbeitsbedingungen erforderlich.

Die Rechtsordnung schließlich stellt hierfür die Grundlagen zur Verfügung. Im Artikel 9, Abs.3 des Grundgesetzes heißt es: „Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ Dieses Grundrecht, das ihm innewohnende Streikrecht und die von ihm abgeleitete Tarifautonomie sind - rechtlich gesehen - wichtige, wenn nicht sogar die Eckpfeiler gewerkschaftlicher Tätigkeit.

### **Koalitionsrecht für alle - mit Ausnahmen ?**

Es gibt Berufsgruppen, die von dem Koalitionsrecht von jeher regen Gebrauch gemacht haben und damit gut beraten waren. Denn zwischen der Stärke der Koalition, vor allem auch dem Organisationsgrad einerseits und den Erfolgen der Koalition andererseits bestehen im Allgemeinen enge Zusammenhänge. Ist eine Berufsgruppe in einer Gewerkschaft, gut organisiert, drängt sie ihre Organisation dahin, gegenüber den Arbeitgebern alle erkennbaren Spielräume zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage ihrer Mitglieder zu nutzen.

Vor diesem allgemeinen Erfahrungshintergrund fällt es nicht leicht, sich eine Berufsgruppe vorzustellen, die das Koalitionsrecht zu hundert Prozent nutzt und gleichzeitig nicht nutzt, auch nicht nutzen kann, weil sie bei genauem Hinsehen nicht „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ organisiert ist. Gemeint sind die Angestellten der Gewerkschaften und ihrer Dachorganisation. Die Beschäftigten dieser Organisationen sind Mitglieder in DGB-Gewerkschaften und arbeitsvertraglich dazu sogar verpflichtet. Dagegen ist nichts einzuwenden, denn die Gewerkschaften und der DGB als Dachorganisation sind Institutionen mit Tendenzcharakter; und so wie Kirchen mit Recht erwarten können, daß ihre Angestellten die „Tendenz“ durch Zugehörigkeit zu der jeweiligen Kirche bejahen und unterstützen, so auch die Gewerkschaften und der DGB. Daher sind die Gewerkschaftsangestellten entweder Mitglied in ihrer „angestammten“ Gewerkschaft oder, wenn sie „frisch“ in die Dachorganisation DGB eintreten, in der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), die in ihrer Satzung ausdrücklich den Zuständigkeitsbereich „Gewerkschaftsverwaltungen“ für sich reklamiert.

Wer aber wird nun tarifpolitisch für die Gewerkschaftsangestellten tätig? Wer vertritt sie beispielsweise gegenüber dem Arbeitgeber bei der Festlegung der Gehälter? Diese Fragen gehören ohne Zweifel zu den pikantesten des Arbeitsrechts. Denn, obwohl die Gewerkschaft HBV vorgibt, für Gewerkschaftsangestellte (und deren Beiträge) zuständig zu sein, ist sie bisher tarifpolitisch nicht für diese Beschäftigtengruppe tätig geworden und kann es auch nicht. Es mangelt ihr an einer wichtigen Eigenschaft, die zur Wahrnehmung tarifpolitischer Aufgaben erforderlich ist, nämlich an der Gegnerfreiheit. Die Gewerkschaft HBV ist Mitglied im DGB, daher mit diesem und damit auch anderen Gewerkschaften auf vielfältige Weise verbunden. Wer aber ganz oder teilweise, insbesondere auch finanziell, mit dem Arbeitgeber verflochten ist, kann mit diesem keine Tarifverträge abschließen. Nicht umsonst findet sich in der DGB-Satzung folgender Grundsatz: „Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften ... sind unabhängig von ... Arbeitgebern.“

Bei einer Vertretung der Gewerkschaftsangestellten durch die Gewerkschaft HBV wäre genau diese Unabhängigkeit nicht mehr vorhanden. Zur HBV selbst: Sie müsste auch ihre eigenen Angestellten vertreten - und deren Forderungen gleichzeitig entgegentreten. Das Dilemma zeigt sich hier in seiner zugespitzten Form. Doch auch dem DGB sind bei dem Gedanken, einer ihm angehörenden Mitglieds-

gewerkschaft als Tarifkontrahent gegenüber zu sitzen, Bedenken gekommen. Denn der DGB-Bundesvorstand hat bereits im Jahre 1972 den Gesamtbetriebsrat (GBR) als Verhandlungspartner für alle Arbeitsbedingungen einschließlich der „Lohn- und Gehaltstarife“ anerkannt. Es wäre, so heißt es dazu in einer Verlautbarung (vom 28. Februar 1972), „nicht zweckmäßig ... eine Gewerkschaft des DGB als Tarifvertragspartei für die Angestellten des DGB zu wählen“. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den beiden Parteien (DGB und GBR) solle eine Einigungsstelle verbindlich entscheiden.

### **Ein Gesamtbetriebsrat als Gewerkschaftersatz ?**

Wurde mit dieser Regelung, die seit 1972 unverändert besteht, der „Stein des Weisen“ gefunden? Die Frage ist mit einem eindeutigen Nein zu beantworten.

Betriebsräte, so tüchtige Arbeit sie auch immer leisten mögen, stoßen sehr rasch an die Grenzen ihrer Tätigkeit, wenn sie „tarifpolitisch“ aktiv werden. Denn Institutionen der Betriebsverfassung dürfen keine Arbeitskämpfe gegeneinander führen; der „Wink mit dem Zaunpfahl“ des Arbeitskampfes ist jedoch unentbehrlicher Bestandteil von Tarifaueinandersetzungen. Ohne das letzte Mittel des Streiks sind Tarifverhandlungen nichts anderes als „kollektives Betteln“, wie es der DGB selbst einmal ausgedrückt hat - bei anderer Gelegenheit, versteht sich...

Wie ungleich die Kräfte verteilt sind, möge ein Beispiel belegen. In der „Tarifrunde“ 1989/90 hatte der GBR eine Gehaltserhöhung von 4% gefordert, der DGB setzte dem Begehren ein Angebot einer Erhöhung von 2,53% entgegen. Der „Tarifabschluss“ brachte eine Erhöhung von 2,53%. Ein Abschluss, der identisch ist mit dem Angebot des Arbeitgebers, dürfte in der Tarifgeschichte der Bundesrepublik wohl einmalig sein - wenn es sich um einen Tarifvertrag handeln würde. Genau dies ist aber nicht der Fall, denn im Rahmen der Betriebsverfassung können lediglich Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Und hier gibt es nun einen rechtlichen Haken: Nach § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes können „Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen die durch Tarifvertrag ... üblicherweise geregelt werden, ... nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ Damit ist zu allem Überfluss die bisherige Praxis rechtlich fragwürdig.

Und so sind die Beschäftigten des DGB bisher ohne tarifpolitische Interessenvertretung. Es gehört zu den großen Kuriositäten unserer Zeit, daß diejenigen, die sich täglich mit der Organisation von Arbeitnehmern und mit der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen beschäftigen, zur Wahrnehmung ihrer eigenen Interessen in keiner Weise organisiert sind. Und mancher Gewerkschaftssekretär, der in Abendveranstaltungen den gesellschaftlichen Grundkonflikt beschreibt und daraus die Notwendigkeit starker Gewerkschaften herleitet, steht am nächsten Morgen „seinem“ Arbeitgeber recht konfliktscheu gegenüber - und ohne Unterstützung durch eine starke Gewerkschaft. Was abends „draußen“ so selbstverständlich erscheint, erweist sich tagsüber und im eigenen Hause als ungeheuer schwierig.

Aber warum eigentlich ? Sicherlich gibt es eine ganze Reihe von Ursachen. Ideologische und lange Zeit erfolgreiche Appelle des Arbeitgebers an das „Wir-Gefühl“ und eine damit verbundene „Wagenburgmentalität“, eine zweifellos unter den Beschäftigten immer noch vorhandene Motivation für ihre Tätigkeit, eine Motivation, die das Bewusstsein für sozial anfechtbare Verhältnisse im eigenen Bereich überlagert, sowie ein erstaunlich hohes, wenngleich, insbesondere bei jungen Angestellten, abnehmendes Autoritätsdenken; diese wenigen Hinweise mögen als Erklärungsmuster ausreichen. oder anders formuliert: Wenn Soziologen den Typus des „neuen“ Arbeitnehmers im allgemeinen mit dem Begriff des „unsolidarischen Individualismus“ kennzeichnen und ihm eine nur geringe Organisationsbereitschaft attestieren, dann gilt letzteres für die Gewerkschaftsangestellten mit der Maßgabe, daß sich die mangelnde Organisationsbereitschaft aus einem „unsolidarischen Konformismus“ erklärt.

### **Tarifpolitik für Gewerkschaftsangestellte - aber wie ?**

In der jüngsten Vergangenheit hat der Gedanke, sich zur Wahrung ihrer Interessen zu organisieren, bei manchen Gewerkschaftsangestellten an Boden gewonnen. Der Weg vom Gedanken zur Tat ist jedoch oft sehr weit; die noch offenen Fragen sind zahlreich. Die wichtigste lautet: Welche Organisation könnte diese Aufgabe übernehmen? Hierzu hat Hans Mundorf im Handelsblatt (vom 2. Februar 1990) einen Vorschlag gemacht, diesen aber selbst mit einem Fragezeichen versehen. Eine gegnerfreie Organisation, so seine These, sei bereits auf dem Markt, nämlich die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG). Das Fragezeichen ist aus zwei Gründen berechtigt. Einmal ist die DAG für die DGB-Gewerkschaften eine konkurrierende, ja eine gegnerische Organisation. Der DGB kann von

seinen Beschäftigten sicherlich Loyalität dahingehend erwarten, daß sie - und sei es auch „nur“, um tarifpolitisch vertreten zu werden - nicht in die DAG eintreten. Und zum anderen: Wer sollte, wenn die DAG als Vertreter der Gewerkschaftsangestellten auftreten würde, für die Angestellten der DAG zuständig sein?

Wenn nun weder HBV, noch Betriebsräte, noch die DAG in Betracht kommen, dann gibt es nur einen einzigen einwandfreien Ausweg: Einen tariffähigen Verband der Gewerkschaftsangestellten. Eine derartige Organisation stünde allen Gewerkschaftsangestellten als „Vereinigung zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ offen; die gleichzeitige Mitgliedschaft in DGB-Gewerkschaften wäre vom Selbstverständnis und von den Arbeitsverträgen her weiterhin geboten. Der Verband wäre vom Arbeitgeber vollkommen unabhängig, also gegnerfrei, aber auch keine konkurrierende Organisation zum DGB und seinen Gewerkschaften. Diese müssten den Beitritt ihrer Angestellten zu einem unabhängigen Verband nicht als Verstoß gegen die politische Loyalität empfinden. Der Verband könnte in seiner Satzung sogar ein Bekenntnis zu den politischen Grundsätzen des DGB verankern, ohne Mitglied im DGB zu sein. Er könnte sich aber auch ohne politische Aussage auf die „reine“ Interessenvertretung der Gewerkschaftsangestellten beschränken. Scharfe Waffen, die ihm niemand streitig machen könnte, wären zunächst Streikrecht und Streikbereitschaft, darüber hinaus das Mittel der Öffentlichkeitsarbeit. Auch auf dieser „Klaviatur“ könnte ein unabhängiger Verband unbefangener spielen als Betriebsräte.

Von Mitgliedsbeiträgen war bisher nicht die Rede; doch auch dies ist notwendig. Erfahrungsgemäß kostet Organisationsarbeit Geld. Ohne Mitgliedsbeiträge wird auch ein Verband der Gewerkschaftsangestellten nicht auskommen. Soll man nun den Verbandsmitgliedern und den Beitragswilligen zumuten, neben den (satzungsgemäßen) Mitgliedsbeiträgen an die DGB-Gewerkschaften auch noch den Beitrag für ihren Verband zu zahlen? Nach den Satzungen der Gewerkschaften sind alle Mitglieder zur „satzungsgemäßen Beitragsleistung“ verpflichtet. Es darf vermutet werden, daß dies gegenwärtig bei den Mitgliedschaften der Gewerkschaftsangestellten weitgehend, wenn nicht ausnahmslos der Fall ist. Nur: Hier steht der satzungsgemäßen Beitragszahlung nicht die volle satzungsgemäße Aufgabenerfüllung durch die Gewerkschaften gegenüber. Das Prinzip „Leistung gegen Leistung“ ist nicht gewahrt. Sollte daher der Beitrag, der zur Erfüllung der Aufgaben an den Verband entrichtet werden muß, vom jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag an die DGB-Gewerkschaften abgezogen werden? Dieser Gedanke ist sicher nicht abwegiger als die Überlegung, weiterhin den satzungsgemäßen als „ideellen“ Beitrag an die DGB-Gewerkschaften und einen eigenen Beitrag an den Verband zu zahlen.

### **Einige (notwendige) Nachbemerkingen**

Der Verfasser dieses Beitrags erwartet Einwände. Ein Einwand wird etwa lauten: Hier werden „besondere“ Tätigkeiten auf „normale“ Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen reduziert; nicht die Wärme des gemeinsamen Weges in einer großen Organisation durchziehe die Aussagen, sondern die Kälte des Äquivalenzprinzips. Letzteres aber sei Bestandteil „kapitalistischer Produktionsverhältnisse“ und habe dort, und nur dort, seine Berechtigung. In einer Arbeitnehmerorganisation, deren Repräsentanten demokratisch gewählt seien, und den Arbeitnehmern Rechenschaft schulden, falle die rationale Gestaltung der Sozialbeziehungen im Inneren gleichsam als Nebenprodukt an. Das Konfliktmodell, das diesem Beitrag ohne Zweifel zugrunde liegt, reduziert individuelle und gesellschaftliche Konflikte jedoch nicht nur auf die Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital, sondern ist umfassender. Es unterstellt Konflikte, die ihre Ursache in verschieden gelagerten, je eigenen Interessen haben, in allen verwirklichten Ordnungs- und Organisationsformen, hält die Konflikte jedoch durch die Herstellung von Gleichgewichten für auflösbar. So seltsam es erscheinen mag: Die „Wärme des gemeinsamen Wegs“, im Grunde für die Gewerkschaftsbewegung unerlässlich, ist am ehesten zu sichern, wenn die inneren Konflikte gleichgewichtig und offen ausgetragen werden. Dazu sind Unbefangenheit, Selbstvertrauen, Selbständigkeit, Initiative „derer, die es angeht“ und der Abschied von eingefahrenen Denkschablonen gefragt.

Horst Hochgreve, September 1990