



Die Regierung hat das „Tarifeinheitsgesetz“ in den Deutschen Bundestag eingebracht – und übergibt damit alle verfassungsrechtlichen Bedenken.

Foto: Jochen Rolfes

## Arztspezifische Tarifverträge – nur noch ein Traum?

Die Bundesregierung macht Ernst. Anfang März hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ihren Entwurf eines sogenannten Tarifeinheitsgesetzes in den Deutschen Bundestag eingebracht. Es folgt für den Fall inhaltlicher Abweichung zwischen Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften für den gleichen Regelungssachverhalt („Tarifkollision“) dem Konzept der alleinigen Gültigkeit der von der Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb abgeschlossenen Regelung – und suspendiert den von der Minderheit geschlossenen Tarifvertrag. Eine faktische Wirkung wäre das Ende der arztspezifischen Tarifverträge an deutschen Kliniken.

Im Bundestag kam die Ministerin auf die Verfassungsargumente zu sprechen, die von den Gegnern des Gesetzentwurfs hervorgehoben werden: nämlich dass es nahezu einem Verbot von Berufsgewerkschaften wie dem Marburger Bund und vielen weiteren Vereinigungen gleichkäme, wenn letztlich nur noch die Mehrheitsgewerkschaft in einem Betrieb zum Zuge käme.

Wörtlich sagte die Bundesarbeitsministerin dazu:

*„Wir sind überzeugt: Unser Vorschlag ist verfassungsgemäß. Klar ist: Bei juristischen Fragen gibt es immer auch andere, abweichende Meinungen, und es gibt keine absolute Sicherheit. Es ist und bleibt grundsätzlich in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien, durch eigene, autonome Entscheidungen Tarifkollisionen zu vermeiden. Nur nachrangig, als Ultima Ratio, wirkt das Gesetz.“*

Damit hat die Ministerin ein Verständnis von *Ultima ratio* geliefert, welches das Wesen des Grundrechts der Koalitionsfreiheit schlicht und einfach ausblendet. Denn der von ihr konstruierte Fall der „Tarifkollision“ kommt doch nur dadurch zustande, dass der Arbeitgeber aus eigener Abwägung heraus bereit war, mit unterschiedlichen Gewerkschaften unterschiedliche Regelungen zum gleichen Sachverhalt zu treffen. Wäre damit eine solche Unordnung verbunden, dass der Betrieb dies nicht managen kann, wie die Arbeitgeberverbände behaupten, dann

hätte der Arbeitgeber doch gar keine unterschiedlichen Regelungen vereinbaren müssen.

Artikel 9, Absatz 3 Grundgesetz spricht eine klare Sprache:

*„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“* In Artikel 19 Absatz 2 Grundgesetz heißt es zudem: *„In keinem Falle darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden.“*

Zum Beispiel der Arztberuf, der im Betrieb natürlich immer eine Minderheit darstellt, büßt aber genau dann die wesentliche Zusage aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ein, wenn gilt: Die Gewerkschaft der Ärztinnen und Ärzte ist von der Übereinstimmung mit einer betrieblichen Mehrheit abhängig. Damit wäre der tatsächliche Spielraum zur Ausübung des Grundrechts für uns gleich Null, die Arzt-Tarifverträge der zurückliegenden Jahre wären nur noch ein Traum.

Dass die Koalitionsfreiheit ein Grundrecht ist, hebt sie auf das gleiche Niveau wie die Freiheit der Meinung, der Kunst und der Wissenschaft, wie die Glaubens- und Gewissensfreiheit, wie die Versammlungsfreiheit, wie das Recht auf Freizügigkeit, wie die Berufsfreiheit und wie das Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis. Wo kämen wir hin, wenn man die Ausübung all dieser Rechte davon abhängig machte, dass eine wie auch immer geartete Mehrheit über die Art der Nutzung entscheidet?

Das „Tarifeinheitsgesetz“ muss scheitern, denn es zerstört das friedliche Miteinander in den Betrieben, und es zerstört die Verlässlichkeit aller Minderheitenrechte. Gelangt es trotz aller gewichtigen Gegenargumente ins Bundesgesetzblatt, dann werden die Hüter unserer Verfassung diesen Fehler zurechtrücken, davon bin ich überzeugt.

Rudolf Henke  
Präsident der Ärztekammer Nordrhein