

Antrag zur Bezirkskonferenz

Gegen die Initiative von BDA und DGB zur gesetzlichen Neu-Regelung der "Tarifeinheit"! Für den Erhalt der Tarifautonomie und des Streikrechts!

Antragsteller: ver.di Ortsverein Göttingen

Antrag

Die ver.di Bezirkskonferenz möge beschließen:

Die ver.di Bezirkskonferenz Süd-Ost-Niedersachsen lehnt die im Juni 2010 gemeinsam von BDA und DGB eingebrachte Initiative zur gesetzlichen Regelung der "Tarifeinheit" ab.

Diese von BDA und DGB geforderte gesetzliche Regelung würde die Tarifautonomie und das Streikrecht unserer Gewerkschaftsbewegung massiv einschränken und ver.di in diversen Branchen und Betrieben faktisch zum Streikverbot und zur Friedenspflicht zwingen.

Die Bezirkskonferenz spricht sich ebenso gegen den an die DGB-Initiative angelehnten Beschluss des ver.di Bundesvorstands aus und fordert, einen innergewerkschaftlichen Diskussionsprozess zu dem Thema auf allen Ebenen und Fachbereichen zu initiieren.

Der ver.di Bezirkskonferenz leitet diesen Beschluss an den ver.di Landesbezirksvorstand Niedersachsen-Bremen weiter und stellt diesen Antrag an die Landesbezirkskonferenz und den Bundeskongress.

Begründung

Im Juni 2010 erklärte das Bundesarbeitsgericht, dass in einem Betrieb künftig mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten könnten und die bis dahin üblich gewesene Praxis hinfällig sei. *"Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen können"*, lautet die Kernaussage in der Begründung des Bundesarbeitsgerichtsurteils.

Kurz darauf veröffentlichten der Arbeitgeberverband BDA und der DGB im Juni 2010 ein gemeinsames Papier zur gesetzlichen Neu-Regelung der "Tarifeinheit". Es stellte sich heraus, dass BDA und DGB Bundesvorstand bereits über ein Jahr ein solches Papier beraten hatten, ohne dass es einen demokratischen Willensbildungsprozess innerhalb des DGB oder seiner Mitgliedsgewerkschaften gegeben hätte. Informationen darüber wurden weder den Vorständen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften noch dem höchsten beschlussfassenden Organ unseres Gewerkschaftsbundes mitgeteilt, dem diesjährigen DGB Bundeskongress, so dass die Kolleginnen und Kollegen erst nach dem Kongress aus der Zeitung und dem Fernsehen von diesem gemeinsamen Vorstoß erfahren durften...

In dem gemeinsam von BDA und DGB verfassten Papier wird gefordert, dass bei Tarifvertragsrunden in Betrieben und Branchen das "Mehrheitsprinzip" gelten solle: Einzig die mitgliederstärkste Gewerkschaft in Betrieb/Branche dürfe einen Tarifvertrag abschließen. Eine etwaige Minderheitsgewerkschaft in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Branche müsse diesen Tarifvertrag zähneknirschend akzeptieren und dürfe nicht selber zu Tarifverhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen greifen. Für sie gelte eine Friedenspflicht und damit auch ein faktisches Streikverbot.

Ebenso wie viele andere ver.di-Gliederungen und renommierte Arbeitsrechter¹ lehnen wir diese Initiative von BDA und DGB aus drei Gründen ab:

¹ Ganz ähnliche Kritik am BDA/DGB-Papier haben u.a. der ver.di-Landesbezirk Bayern, der Landesbezirk NRW und der Landesbezirk Berlin-Brandenburg, die Deutsche Journalisten Union (dju), die ver.di Bundesfachgruppen Medien, Verlag, Druck, Papier, die Musik, Theater und Bühne, der ver.di Fachbereich 3 des Bezirks Berlin-Brandenburg, der ver.di Fachbereich 8 des Ortsvereins Hannover sowie der langjährige **Leiter der ver.di-Rechtsabteilung Helmut Platow** und der **renommierte Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler** begründet vorgetragen.

1. Einschränkung der Tarifautonomie und des Streikrechts

Gegen die geplante Regelung sprechen erstens grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedenken:

So führt der Bremer Arbeitsrechtler Prof. Wolfgang Däubler aus: *"Die von BDA und DGB vorgeschlagene Regelung schließt die Minderheitsgewerkschaft faktisch vom Abschluss von Tarifverträgen und vom darauf bezogenen Streikrecht aus."* Auch der Tübinger Verfassungsrechtler Prof. Hermann Reichold erkennt in seinem Rechtsgutachten den Vorschlag von BDA/DGB als einen unzulässigen "verfassungswidrigen Eingriff" in die Tarifautonomie. Kollege Detlef Hensche (ehem. Vorsitzender der IG Medien) erklärte dazu in der Neuen Rheinischen Zeitung am 14.07.2010:

"Die Legitimation des Tarifvertrages wurzelt in der frei gewählten Mitgliedschaft und der durch den Mitgliederwillen bestimmten Gewerkschaft. Die gesetzlich dekretierte Tarifeinheit beschneidet dagegen diese Freiheit der kollektiven Selbstbestimmung über die eigene Arbeit. Vollends zeigt sich der Eingriffscharakter im geplanten Streikverbot. Was verharmlosend als Ausdehnung der Friedenspflicht etikettiert wird, erweist sich für die nachrangige Gewerkschaft [= die jeweilige Minderheitsgewerkschaft; OV GÖ] als Streikverbot. Doch auch die Streikfreiheit ist Bestandteil des Koalitionsrechts. Ohne die Chance, die individuelle Unterlegenheit durch gemeinsam ausgeübten wirtschaftlichen Druck mittels Arbeitseinstellung zu kompensieren, wäre der Einsatz zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nichts anderes als 'kollektives Betteln', wie das BAG [Bundesarbeitsgericht] treffend formuliert hat. Die Friedenspflicht ist legitim, soweit sie sich auf von der Gewerkschaft selbst abgeschlossenen Tarifvertrag und dessen Laufzeit bezieht. Gewerkschaften und ihre Mitglieder dagegen (gleich einem Vertrag zu Lasten Dritter) unter das Joch fremdgesetzter Friedenspflicht zu stellen, nimmt ihnen die Chance, gegen die Arbeitgeber eigene Gegenmacht zu entwickeln."

Konkret heißt das: Mehrheitsgewerkschaften (egal ob schwach und arbeitgebernah oder stark und unabhängig) können in einem Betrieb/einer Branche wie bisher Tarifverträge abschließen und Arbeitskämpfmaßnahmen einleiten, auch Streiks durchführen. Starken, unabhängigen Minderheitsgewerkschaften wären diese Rechte hingegen zukünftig grundsätzlich versagt. (Und nur diese trifft es wirklich, da schwache, arbeitgebernahe Minderheitsgewerkschaften von vornherein nicht streikfähig wären!). Starken Minderheitsgewerkschaften bliebe zukünftig nur noch die "kollektive Bettelei" gegenüber dem Arbeitgeber. Die grundgesetzlich verbürgte Koalitionsfreiheit (inkl. Tarifvertragsrecht und Streikrecht) wäre ihnen entzogen. Mitglieder dieser Minderheitsgewerkschaften würden trotz gewerkschaftlicher Organisation quasi auf den Stand von Nicht-Organisierten zurückgeworfen.

Gut lachen hat bei all dem die Arbeitgeberseite, deren Verhandlungsmacht durch solcherlei Maßnahmen steigt. Denn es bleibt ihnen unbenommen, mit arbeitgebernahen „gelben“ Dumping-Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen, die dann für alle gelten, wenn diese „gelben“ Gewerkschaften nur ein Mitglied mehr vorweisen können als z.B. unabhängige DGB-Gewerkschaften. (Mehr dazu unten).

Wohin die Reise letztlich gehen soll, zeigen durchaus ernstgemeinte Vorschläge der Unternehmerseite in der Presse, zukünftig auch Arbeitskämpfe und vor allem Streiks und Aussperrungen neu (in ihrem Sinne) regeln zu wollen: *"Daher sollten die Arbeitgeber im Tarifkonflikt die Wahl haben können, einen bestreikten Betrieb im Extremfall gänzlich stillzulegen oder eine Prämie für Streikbrecher auszuloben."* (Thomas Griebe in der Financial Times Deutschland vom 25.06.2010)

Die vorgeschlagene Regelung zur "Tarifeinheit" bedeutet ganz konkret den neuerlichen Angriff auf die Tarifautonomie und das in Deutschland schon jetzt sehr eingeschränkte Streikrecht. Als GewerkschafterInnen können wir einer solchen Regelung grundsätzlich nicht zustimmen!

2. ver.di als mögliche Minderheitsgewerkschaft

Einige Kolleginnen und Kollegen werden vielleicht - trotz der verfassungsrechtlichen Bedenken - meinen, dass die BDA/DGB-Initiative eine gute Sache sei, weil damit ärgerliche Konkurrenzgewerkschaften administrativ kaltgestellt werden könnten. Sie übersehen dabei allerdings, dass auch ver.di in manchen Betrieben und Branchen schnell zur Minderheitsgewerkschaft werden könnte. Prof. Wolfgang Däubler warnt (in der Tageszeitung "junge Welt" vom 25.06.2010) nicht ohne Grund: *"Zudem hat man offenbar nicht bedacht, daß die DGB-Gewerkschaften keineswegs in allen Betrieben in der Mehrheitsposition sind."* In der Tat hat auch ver.di schon heute in einigen Betrieben leider den Status einer Minderheitsgewerkschaft inne. Und der Organisationsgrad in vielen Branchen ist zudem erschreckend gering. Wenn hier zukünftig gezielt Berufsgewerkschaften und/oder „gelbe“, arbeitgebernahe Gewerkschaften mobil machen und ver.di im Mitgliederbestand in Betrieben/Branchen übertrumpfen (u.a. durch Einsatz von Dumping-Mitgliedsbeiträgen und diskreter Unterstützung der Arbeitgeber; siehe die Beispiele bei der City-Post/Pin AG oder Siemens), könnte auch ver.di schnell in die Rolle einer Minderheitsgewerkschaft geraten. Entsprechend der obigen Regelung wären dann ver.di-Mitglieder gezwungen Tarifverträge zu akzeptieren, die von diesen „gelben“ Mehrheitsgewerkschaften abgeschlossen würden und auch der Friedenspflicht unterworfen!

Dann wird schnell die Frage aufkommen, warum Kolleginnen und Kollegen in einer Gewerkschaft bleiben und Mitgliedsbeiträge zahlen sollen, wenn diese weder eigenständig Tarifverhandlungen führen noch in Arbeitskampfmaßnahmen eintreten kann, also die fundamentalsten Aufgaben einer Gewerkschaft nicht mehr zu erfüllen vermag.

Es gilt daher schon aus ureigenstem Organisationsinteresse, dass sich ver.di deutlich gegen diese BDA/DGB-Initiative positioniert. Wir dürfen uns die Tarifautonomie und das Streikrecht nicht mittels derartiger „Tarifeinheit“ aus den Händen schlagen lassen!

3. Geplante Neu-Regelung zum Nutzen der Unternehmensseite?

Michael Sommer erklärte als DGB-Vorsitzender am 04.06.2010 auf einer Pressekonferenz zur Gesetzesinitiative:

"Was die Bürgerinnen und Bürger jetzt brauchen, sind Signale, dass nicht alles aus den Fugen gerät. Sie suchen Stabilitätsanker, die ihnen Sicherheit bieten. Sie wünschen sich, dass zum Wohle des Landes zusammengearbeitet wird, auch von jenen, die unterschiedliche Interessen vertreten und deshalb oft miteinander kontrovers verhandeln. Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Tarifeinheit macht deutlich, dass es diese Stabilitätsanker gibt. Die Gewerkschaften und die Arbeitgebervertreter übernehmen Verantwortung in der Krise. Sie arbeiten zusammen, wo dies möglich und nötig ist. Sie suchen gemeinsam nach Lösungen, wenn es Probleme gibt und unterstützen die Politik, wo dieses sinnvoll und geboten ist."

Leider erklärt uns Kollege Sommer nicht, warum denn die Gewerkschaften als Organisationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Wirtschaftskrise, die nicht von uns ausgelöst und zu verantworten ist, überhaupt "Verantwortung" übernehmen und gar als "Stabilitätsanker" fungieren sollten. Sind es nicht gerade die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Folgen dieser Wirtschaftskrise jetzt ausbaden sollen, während die Unternehmensseite systematisch von der Bezahlung der Krisenfolgen ausgenommen wird?

Haben wir als ver.di nicht zu Recht eine Kampagne "Gerecht geht anders!" initiiert, um gegen das Abwälzen der Kosten dieser Wirtschaftskrise auf die Arbeitnehmerseite zu protestieren und die Kolleginnen und Kollegen gegen diese Spar- und Kürzungsbeschlüsse zu mobilisieren?

Die Gewerkschaften sind weder verantwortlich für die Krise, noch haben sie die "Verantwortung in der Krise" (im Sinne des BDA) zu übernehmen. Gewerkschaften haben eine ganz andere Aufgabe, eine andere Form von "Verantwortung zu übernehmen", nämlich die Aufgabe, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor zusätzlichen steuerlichen Belastungen und Lohnkürzungen zu schützen sowie die sozialen Sicherungssysteme zu verteidigen. Genau dann, wenn Gewerkschaften diese Funktion wahrnehmen, sind sie "Stabilitätsanker", die mit Flächentarifverträgen dem Lohndumping bestimmte Grenzen setzen und das Gegeneinanderausspielen von Kolleginnen und Kollegen unterbinden oder zumindest einschränken.

Erklärtes Ziel der Arbeitgeberseite mit dieser Art „Tarifeinheit“ ist eine wirtschaftliche Ordnung, in der möglichst wenig Arbeitskampfmaßnahmen stattfinden. Das wird in der bürgerlichen Presse auch ganz offen so gesagt, wo das Schreckgespenst vermeintlicher "englischer Verhältnisse" (d.h. eine kämpferische Gewerkschaftsbewegung wie in Großbritannien Ende der 1970er Jahre) oder "Dauerstreiks" an die Wand gemalt wird. Der Arbeitgeberseite geht es schlicht um eine Einschränkung der (im europäischen Vergleich sowieso schon sehr geringen) Streiktage sowie des Streikrechts als solchem in Deutschland. Denn für die Kapitaleseite bedeutet ein geringes Streikaufkommen einen geldwerten Standortvorteil im internationalen Wettbewerb.

Außerdem bietet die Regelung eine für Unternehmen attraktive Möglichkeit, u.a. durch gezielte Förderung „gelber“ Gewerkschaften in ganz bestimmten Branchen und Bereichen eigene "Mehrheitsgewerkschaften" zu installieren, die dann durch die "Tarifeinheit" gezielt das Lohndumping vorantreiben und die Lohnabwärtsspirale weiter beschleunigen. Entsprechende Vorstöße werden nicht lange auf sich warten lassen.

Der politische Schulterchluss mit dem BDA in der Neu-Regelung der "Tarifeinheit" ist aus gewerkschaftlicher Sicht weder sinnvoll noch angebracht, da hierdurch mittel- und langfristig Gewerkschaften geschwächt, die Unternehmensseite hingegen gestärkt wird.

Wir halten es zudem für unredlich und sachlich falsch, die derzeitige Wirtschaftskrise als ernstgemeinte Begründung für massive Eingriffe ins Tarif- und Streikrecht ins Feld zu führen. Die Krise ist für den BDA zwar günstiger Anlass, aber nicht die Ursache, um das Koalitionsrecht (und damit Tarifautonomie und das Streikrecht) zu beschneiden.

Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sollten wir einer solchen Arbeitgeberpolitik, die unsere grundlegenden gewerkschaftlichen Rechte angreift, ganz entschieden entgegenreten!