

# **Finger weg vom Streikrecht!**

**Positionspapier zur Gesetzesinitiative in  
Sachen Tarifeinheit**



**...solidarisch und kämpferisch...**

Als Reaktion auf die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassene Tarifpluralität haben der Arbeitgeberverband BDA und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine gemeinsame Initiative zur gesetzlichen Wiederherstellung der Tarifeinheit gestartet. Der Vorstoß wurde von verschiedenen Parteien und RegierungsvertreterInnen ausdrücklich begrüßt, so dass in absehbarer Zeit mit einem entsprechenden Gesetzgebungsverfahren zu rechnen ist. Wir als BasisgewerkschafterInnen aus der FAU lehnen diese Initiative und entsprechende Gesetzesvorhaben entschieden ab.

Allein schon die Tatsache, dass sich die DGB-Gewerkschaftsspitze mit der Arbeitgebervertretung hinter verschlossenen Türen trifft, um sich auf eine Reglementierung von Tarif- und Streikrecht zu verständigen, sollte bei Beschäftigten und GewerkschafterInnen die Alarmglocken läuten lassen. Gewerkschaften haben schließlich die Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen, die denen der ArbeitgeberInnen diametral entgegenstehen.

Wir sehen in dieser Initiative einen schweren Angriff auf das Streikrecht und die Koalitionsfreiheit, aber auch auf die Tarifautonomie, womit sich einerseits der DGB sein bröckelndes Monopol vor unliebsamer Gewerkschaftskonkurrenz schützen möchte und zum anderen die Arbeitgeber die Ruhe in den Betrieben und dadurch niedrige Löhne sichern wollen. Im Sinne der Bundesregierung ist der Vorstoß wiederum, weil sie damit ihre aggressive Standortpolitik fortsetzen kann, die auf Niedriglöhnen und geringen Streiktagen basiert. Die Interessen der Beschäftigten bleiben dabei auf der Strecke. Einen solchen Angriff auf die Arbeiterrechte werden wir nicht kampflös hinnehmen.

### **Angriff auf Koalitionsfreiheit und Streikrecht**

Die Vorschläge von BDA/DGB legen Hand an die Koalitionsfreiheit, da sie für kleinere Gewerkschaften die freie Betätigung erschweren würden. Die zahlenmäßig kleineren Gewerkschaften wären in ihrer Funktion entscheidend behindert, da sie keine Tarifverträge erkämpfen dürften. Ihr Streikrecht würde also eingeschränkt. Gerade aus diesem Grund hatte das BAG festgestellt, dass die Tarifeinheit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nicht zu vereinbaren ist.

Dementsprechend melden sich zunehmend Verfassungsrechtler und Arbeitsrechtsexperten kritisch zu Wort, die die Auffassung vertreten, dass ein derartiger Gesetzesvorstoß mit der verfassungsmäßigen Koalitionsfreiheit kollidiert. Denn das Recht, über Kollektivverträge verhandeln und für diese streiken zu dürfen, ist wesentlicher Bestandteil jener Koalitionsfreiheit, wie es auch die – im übrigen von der BRD ratifizierten – Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO vorsehen.

Zudem würden die Beschäftigten mehr denn je unter Druck gesetzt, einer bestimmten Gewerkschaft beizutreten, wenn sie in den Genuss des vollen Streik- und Tarifrechts kommen wollen. Auch die negative Koalitionsfreiheit würde also in Mitleidenschaft gezogen.

### **Noch mehr staatliche Einmischung in Arbeitskonflikte**

Eingeschränkt wäre auch die Tarifautonomie: die (relative) Nichteinmischung des Staates in Tarifauseinandersetzungen. Denn diese wären durch staatliche Gesetze für Minderheitenorganisationen tabu. Zudem würden die Gerichte zunehmend in die Auseinandersetzungen eingreifen, um über deren

**...solidarisch und kämpferisch...**

„Legalität“ zu urteilen. Dass DGB/BDA argumentieren, ausgerechnet mit dem von ihnen geforderten staatlichen Eingriff die Tarifautonomie zu „sichern“, ist geradezu bizarr.

Dies geschieht auch vor dem Hintergrund, dass das Recht auf Streik in der BRD ohnehin sehr bescheiden ist. Neben Konstrukten wie der „Tariffähigkeit“, mit denen z.B. kämpferische Basisgewerkschaften in ihrem Handlungsspielraum und ihren Rechten drastisch eingeschränkt werden können, zählt zu den bundesdeutschen Eigenheiten vor allem die Verquickung von Tarif- und Streikrecht, was Streiks nur bei tariflich regelbaren Forderungen zulässig macht, aber auch die Belegschaften an „anerkannte“ Gewerkschaften bindet, da nur über diese Tarifverträge abgeschlossen werden dürfen. Auch Einstweilige Verfügungen finden immer wieder Anwendung, um streikwillige Gewerkschaften die Hände zu binden. So bleibt Deutschland auch nach dem BAG-Urteil ein Entwicklungsland in Sachen Streikrecht. Die bedingte Öffnung der Gewerkschaftsfreiheit durch das BAG ist zumindest ein erster Schritt und darf auf keinen Fall rückgängig gemacht werden.

### **Dubioses Mehrheitsprinzip**

Das vorgesehene Mehrheitsrecht führt bei seiner Umsetzung in den Betrieben gleich zu mehreren Problemen. Wie soll eine brauchbare Regelung zur Feststellung der Gewerkschaftsmitglieder in den einzelnen Betrieben aussehen? Eine Offenlegung der Organisationsstärke wäre kontraproduktiv für die Beschäftigten und würde vielmehr einen enormen Nutzen für die Arbeitgeberseite bringen, die darüber die Gewerkschaftsmitgliedschaft von Beschäftigten in Erfahrung bringen könnte.

Der Vorschlag von DGB/BDA, dass im Betrieb vertretene Gewerkschaften regelmäßig eine Liste ihrer Mitglieder bei NotarInnen zu hinterlegen haben, die dann im Konfliktfall mit Listen der ArbeitgeberInnen verglichen werden, würde die Gewerkschaften noch weiter in ein kostenintensives bürokratisches Korsett zwingen und ihre Beweglichkeit und Lebendigkeit einschränken. Hier wirkt der Vorstoß von DGB/BDA sogar regelrecht unbeholfen.

### **Schwächung von Gewerkschaftsmacht**

Das Prinzip des Mehrheitsrechtes könnte die Gefahr in sich bergen, dass sich die Nicht-Organisierten als die Mehrheit in einem Betrieb herausstellen und die ArbeitgeberInnen und die Gerichte mit diesem Argument einen Tarifvertrag ganz ablehnen. Eine solche Auslegung würde zur Tradition der deutschen Arbeitsgerichte passen. Ein entsprechendes Gesetz könnte also zum Türöffner für tariffreie Zonen werden.

Wir meinen auch, dass die mitgliederstärkste Organisation nicht in jedem Fall auch die stärkste Gewerkschaft ist. Das ausschließliche Kriterium der Quantität führt dazu, dass die Frage der Tariftätigkeit gänzlich entkoppelt wird von der realen Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft. Es gibt genügend Beispiele, die zeigen, dass eine kleinere Gewerkschaft durch ein höheres Aktivitätsniveau, einen stärkeren Kampfeswillen und durch lebendigere Strukturen bessere Tarifverträge erzielen kann, während mitgliederstarke Gewerkschaften sich nicht selten als handlungsunfähig erwiesen haben.

**...solidarisch und kämpferisch...**

### **Friedenspflicht zur Knebelung von Belegschaften**

Es ist absehbar, wohin die Reise gehen soll. Auch wenn in vereinzelt Bereich auch der DGB in eine Minderheitenposition rutschen kann, werden die DGB-Gewerkschaften i.d.R. Verträge mit den ArbeitgeberInnen aushandeln, wodurch alle anderen Gewerkschaften geknebelt wären. Damit wäre eine neue Form der Friedenspflicht in den Betrieben eingeführt, bei der Mitglieder anderer Gewerkschaften zwangsweise durch Gesetz an den einzig gültigen Tarifvertrag in einem Betrieb gebunden werden. Hier stellt sich auch die Frage der Laufzeiten: Eine Gewerkschaft könnte z.B. sehr lange Laufzeiten festlegen und damit die betreffende Belegschaft dauerhaft knebeln. Denn ob die Friedenspflicht ohne Wenn und Aber für die Laufzeit des Vertrages gilt oder ob diese hinfällig wird, wenn die vertrags-schließende Gewerkschaft die Mehrheit verliert, ist weiterhin unklar.

Es muss jedoch immer und grundsätzlich möglich sein, durch Streiks oder andere Arbeitskämpfmaßnahmen bessere Arbeitsbedingungen bzw. höhere Löhne durchzusetzen. In dieser Hinsicht wurden mit dem BAG-Urteil tatsächlich mehr Möglichkeiten zugelassen. Denn durch das BAG-Urteil sind enttäuschte Belegschaften nunmehr nicht länger an die Friedenspflicht eines dürftigen Tarifvertrages gebunden. Sie könnten sich in anderen oder neuen Gewerkschaften zusammenschließen, um bessere Bedingungen zu erkämpfen. Dieses Mehr an Selbstbestimmung fürchten offenbar sowohl die ArbeitgeberInnen als auch der DGB.

### **Falsche Maßstäbe für Gewerkschaften**

Wir stellen uns grundsätzlich dabei die Frage: Warum soll bei mehreren Tarifverträgen in einem Betrieb eigentlich derjenige der mitgliederstärksten Gewerkschaft maßgeblich sein und nicht der mit den für die Beschäftigten besten Regelungen? Warum also orientiert sich nicht der DGB in Sachen Tarifeinheit zumindest an dem sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch im Tarifrecht verankerten Günstigkeitsprinzip?

Dumpingtarifverträge und Belegschaftsspaltungen, gegen die sich der DGB zu wehren vorgibt, wären damit ausgeschlossen. Auch das Streikrecht würde dadurch nicht in Mitleidenschaft gezogen, weil es das Recht jeder nicht vertraglich gebundenen Gewerkschaft wäre, jederzeit einen besseren Tarifvertrag zu erkämpfen. Dass der DGB aber die Tarifeinheit herstellen will, indem alle anderen Gewerkschaften an die Friedenspflicht der stärksten Gewerkschaft angebunden werden sollen, verweist darauf, dass es ihm um eigene Interessen und nicht die der Belegschaften geht.

### **Einheit als Selbstzweck**

Gerne hantiert der DGB mit den Vorwürfen der Spaltung und Schwächung von Belegschaften. Es ist jedoch eine Tatsache, dass die DGB-Gewerkschaften selbst massiv zu einer solchen Spaltung und Schwächung beigetragen haben: Die Lohnquote – der Anteil der Löhne am gesamten volkswirtschaftlichen Einkommen – ist in den letzten Jahrzehnten drastisch gesunken ist, und die Stagnation des Reallohnes, bei gleichzeitiger Zunahme der Produktivität sowie der Gewinne, wird von einer Ausweitung

**...solidarisch und kämpferisch...**

des Niedriglohnssektors, der Leiharbeit, der befristeten Beschäftigung und der Verschlechterung der Situation von Erwerbslosen begleitet.

All dies hat der DGB, der trotz seiner Einheit und Mitgliederstärke zu den streikfaulsten Gewerkschaften der Welt gehört, kampflos hingenommen und zum Teil sogar – wie in der Leiharbeit – vertraglich unterfüttert. Die beschworene Einheit kann kein Selbstzweck sein, denn was haben die Beschäftigten von einer „Einheitsgewerkschaft“, die ihre Interessen nicht vertritt? Freilich erstreben auch wir eine Einheit der Beschäftigten. Diese herzustellen ist aber die Aufgabe der Gewerkschaften und nicht die des Gesetzgebers. Eine Gewerkschaft, die ernsthaft für die Interessen der Beschäftigten eintritt, wird am ehesten die Belegschaften einigen.

### **Impulse durch Pluralität**

Gerade der etwas kämpferischere Auftritt der Fachgewerkschaften hat in den letzten Jahren Bewegung in die deutsche Tariflandschaft gebracht. Diese Beispiele zeigen, dass eine Gewerkschaftsvielfalt dazu beitragen kann, die Situation für die Beschäftigten zu verbessern und bessere Verhandlungsergebnisse herauszuschlagen. Reale gewerkschaftliche Alternativen für die von ihrer jeweiligen Gewerkschaft enttäuschten Beschäftigten sind für diese eher ein Gewinn.

Sicherlich halten auch wir die berufsständische Organisierung der Fachgewerkschaften für suboptimal, anerkennen aber deren klare Grenzziehung zwischen ArbeitgeberInnen und Beschäftigten. Vor allem muss es das Recht einer jeden Arbeiterin und eines jeden Arbeiters sein, sich so zu organisieren, wie sie oder er es wünscht, was einschließt, sich frei und ohne Einschränkung im Betrieb zu betätigen. Ganz grundsätzlich geht es also um das Selbstbestimmungsrecht der Menschen, sich für ihre Angelegenheiten und Interessen einzusetzen. Deswegen stehen wir zum Gewerkschaftspluralismus, auch weil er vor Tarifkartellen, Monopolen und Zentralismus schützt.

### **„Gelbe“ Gewerkschaften als Alibi**

Auch wir teilen die Ablehnung gegenüber den sog. „gelben“, den arbeitgebernahen Gewerkschaften. Dieses Problem wird jedoch mit neuen gesetzlichen Regelungen nicht aus der Welt geschafft. Vielmehr hatte dieses Problem schon zu Zeiten der Tarifeinheit floriert. Und gerade durch den Tarifpluralismus ist es nun möglich, diese Phantomgewerkschaften auszuhebeln, weil nicht mehr ganze Belegschaften durch einen Vertrag mit einer solchen geknebelt werden können. Davon abgesehen genügt häufig allein der Hinweis auf die „Gegnerfreiheit“ von Gewerkschaften, um die gelben Gewerkschaften juristisch zu bekämpfen.

Die Argumentation mit dem Schreckgespenst der Spaltung und der unternehmerhörigen Gewerkschaften ist offensichtlich vorgeschoben. In Wahrheit richtet sich der Vorstoß des Tarifkartells aus BDA und DGB eindeutig gegen missliebige Gewerkschaften. Es ist offensichtlich, dass die Fachgewerkschaften, wie etwa GdL oder Marburger Bund, in den Bereichen relativ erfolgreich sind, in denen die heruntergewirtschafteten DGB-Gewerkschaften versagt haben. Genau zu diesem Zeitpunkt nun schreit der DGB nach dem Gesetzgeber, um von der Politik ein maßgeschneidertes Gesetz zur Unterbindung missliebiger Konkurrenz zu erhalten.

**...solidarisch und kämpferisch...**

### **Der DGB als Ordnungs- und Disziplinierungsmacht**

Die Gründe für die Arbeitgeberseite, sich auf eine gemeinsame Initiative mit dem DGB einzulassen, ist ihre Sorge, dass eine größere Gewerkschaftsfreiheit zu mehr Streiks und höheren Löhnen führen könnte. Denn im Gegensatz zum jetzigen Geschrei der BDA hatten die UnternehmerInnen bisher kein Problem, wenn in bestimmten Bereichen Ausnahmen von der Tarifeinheit geschaffen wurden, wenn damit das Tarifniveau abgesenkt wurde.

Dem von BDA/DGB propagierten Gedanken des sozialen Friedens können wir nichts abgewinnen. Im europaweiten Vergleich der Streiktage liegt Deutschland sowieso weit abgeschlagen. Es kann nicht die Aufgabe einer Gewerkschaft sein, den Untertanengeist zu fördern und den Betriebsfrieden durchzusetzen, v.a. in dem Land mit dem mittlerweile größten Niedriglohnsektor Europas. Das Gegenteil ist im Interesse der Beschäftigten: eine Zunahme von betrieblichen Kämpfen kann von uns nur begrüßt werden. Der Trend der Prekarisierung wie auch des Reallohnverlustes muss gestoppt und die Entwicklung hin zu einer Kultur des zivilen Ungehorsams gefördert werden.

### **Nationalistische Wirtschafts- und Gewerkschaftspolitik**

Es ist bezeichnend, dass in Zeiten der Krise dem DGB nicht viel mehr einfällt, als sich mit den UnternehmerInnen gemein zu machen und eine Art nationale Burgfriedenspolitik zu praktizieren. Diese nationalistische Standortlogik führt einerseits dazu, dass die untere Hälfte der EinkommensbezieherInnen die Hauptlast der Krise tragen muss, und zum anderen dazu, dass die aggressive deutsche Wirtschaftspolitik mit Rückendeckung des DGB auf Kosten der Beschäftigten anderer Länder betrieben wird.

Der Gesetzesentwurf der ArbeitgeberInnen und des DGB trifft deshalb auf unsere entschiedene Gegenwehr. Gewerkschaft kann für uns nur bedeuten, gegenüber den UnternehmerInnen auf Konfrontation zu gehen und nicht mit ihnen Hand in Hand gegen andere Arbeiterorganisationen vorzugehen. Dabei berufen wir uns auf Ideale wie Solidarität oder gegenseitige Hilfe und meinen dies auch gegenüber Mitgliedern anderer Gewerkschaften und unorganisierten KollegInnen ernst. Es ist daher dringend geboten, den Widerstand gegen die Pläne des BDA, des DGB und der Parteien zur Einschränkung der Koalitionsfreiheit, des Streikrechts und der Tarifautonomie aufzunehmen.

„Finger weg vom Streikrecht!“ (Arbeitsgruppe)

\* \* \*

Die Kampagne „Finger weg vom Streikrecht! Gewerkschaftsfreiheit statt Arbeitsfront“ ist eine Initiative verschiedener FAU-Gewerkschaften (Berlin, Dortmund, Frankfurt, Kiel, Leipzig, München, Münster) zur Verteidigung und Ausweitung der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts in Deutschland. Hintergrund ist ein Gesetzesvorstoß von DGB und BDA, die die vom Bundesarbeitsgericht zugelassene Tarifpluralität auf Kosten von Streikrecht und Koalitionsfreiheit rückgängig machen wollen. Aufgrund der Verquickung von Tarif-, Streik- und Gewerkschaftsrecht, die der Bundesrepublik eigen ist, werden mit der Auseinandersetzung um die Tarifpluralität oder -einheit wichtige Weichen für die Rechte der ArbeiterInnen in Deutschland gestellt. Kontakt: [streikrecht@fau.org](mailto:streikrecht@fau.org).

**...solidarisch und kämpferisch...**