1 **Beschluss Initiativ 5 Streikrecht**

2 (Angenommen in folgender Fassung)

3 EmpfängerInnen:

4 Sozialdemokratische Mitglieder der Bundesregierung

5 SPD-Bundestagsfraktion

6

7

8 **Finger weg vom Streikrecht !**

9

10 Der Eingriff in die Koalitionsfreiheit - insbesondere in das Streikrecht – ist ein massiver
11 Einschnitt in die gewerkschaftliche Arbeit. Dieser darf nicht durch eine
12 sozialdemokratische Arbeitsministerin durchgeführt werden.

13 Wir fordern daher die SPD-Minister im Bundeskabinett als auch die SPD-
14 Bundestagsfraktion auf, den aktuellen Gesetzentwurf für ein Tarifeinheitsgesetz
15 zurückzuziehen, um die kollektiven Arbeitnehmerrechte nicht zu schwächen!

16

17 **Begründung:**

18 Der Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU/CSU sieht vor, dass zur Regelung der
19 Tarifbedingungen wieder zur Tarifeinheit (also nur ein Tarifvertrag in einem Betrieb)
20 zurück gekehrt werden soll und entsprechende gesetzliche Grundlagen geschaffen
21 werden sollen. Ursprünglich ist dies eine Forderung des Arbeitgeberlagers, dass von den
22 großen Gewerkschaften, vor allem dem DGB aber auch Ver.di unterstützt wurde.

23 Ausgangspunkt der Debatte um die Tarifeinheit, die in der arbeitsrechtlichen Community
24 schon seit langem geführt worden ist, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 2010,
25 das die bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit aufgegeben hat. Die Reaktion – vor
26 allem durch die gemeinsame Erklärung des BDA und des DGB hat insofern erschreckt,
27 weil hier ein Schulterschluss geübt wurde, mit unterschiedlichen Interessenslagen.
28 Insofern war es 2011 auch vom DGB konsequent, diese Verbindung wieder zu
29 verlassen.

30

31 Es gibt sicherlich gute Gründe, eine Tarifeinheit zu fördern, vor allem um übermäßig
32 viele Streiks zu verhindern. Aber der überwiegende Teil dieser guten Gründe stammen
33 aus dem Arbeitgeberlager mit entsprechender Zielrichtung. Dabei werden vor allem vom
34 Arbeitgeberlager die funktionssichernde bzw. ordnungssichernde Aufgabe der
35 Tarifeinheit angebracht. Diese Sicherungsfunktion geht aber mit einem erheblichen

36 **Eingriff in die individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit** einher, der
37 gewerkschaftliche Betätigung in ihrer Grundform einschränkt. Es wird deutlich, dass die
38 Interessen des Arbeitgeberlagers an einer Tarifeinheit nicht im Einklang mit unserer
39 gewerkschaftlichen Tradition der Beteiligung und Mitbestimmung stehen. Viele der
40 angeführten Argumente führen dazu, Arbeitgeberinteressen scharf durchzusetzen und
41 dabei gewerkschaftliche Tätigkeit einzuschränken. Letztlich besteht die Gefahr, dass
42 durch eine solche gesetzliche Regelung die Beschäftigungsbedingungen von
43 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeschränkt wird. Die Tarifeinheit ist ein
44 scharfes Schwert, welches in die Hände von Arbeitgebern dazu genutzt werden kann,
45 gewerkschaftliche Tätigkeit als pluralistische Interessenvertretung und demokratische

1 Willensbildung einzuschränken, zur Sicherung der Eigentümerinteressen, der
2 Shareholder und des Aktienkurses. Wir sehen es aktuell bei tariflichen
3 Auseinandersetzungen, dass regelmäßig vom Arbeitgeberlager versucht wird, die
4 Durchsetzung von Tarifforderungen durch Streik per einstweiliger Verfügung zu
5 verhindern - ein Durchsetzungsmittel, welches bei einer Tarifeinheit sehr wirkungsvoll
6 gegen Arbeitnehmerinteressen eingesetzt werden könnte.

7
8 In verfassungsrechtlicher Hinsicht verstößt eine Tarifeinheit gegen das
9 Koalitionsgrundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG.

10 Ein solcher Ansatz verhindert, dass Minderheitsgewerkschaften jemals relevant werden
11 können, weil sie jeder effektiven Interessenwahrnehmung beraubt sind. Das Monopol der
12 jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft wird damit zementiert, wobei in vielen Betrieben keine
13 deutlichen Mehrheiten für die eine oder andere Gewerkschaft zu sehen ist. Die bisher im
14 arbeitsrechtlichen Schrifttum vorgeschlagenen Regelungen sind daher keine zulässige
15 Ausgestaltung des Koalitionsgrundrechts, sondern ein auch vor dem Hintergrund der
16 Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht zu rechtfertigender Eingriff. Die
17 bislang vorgeschlagenen Regelungen würden es sogar zulassen, etablierte DGB-
18 Gewerkschaften, die in dem Betrieb den Status einer Minderheitengewerkschaften
19 haben, zur Disposition des jeweiligen Arbeitgebers zu stellen, so dass sich der
20 Arbeitgeber – verfassungsrechtlich unzulässig – die ihm genehme Gewerkschaft
21 aussuchen könnte. Bei mehreren im Betrieb vertretenen Gewerkschaften darf nicht eine
22 „Zwangstarifgemeinschaft“ verlangt werden. Auch das wäre eine Verletzung des Art. 9
23 Abs. 3 GG.

24
25 Wenn behauptet wird, durch Tarif- und Gewerkschaftspluralität werde ein Chaos durch
26 sich häufende Arbeitskämpfe entstehen, so überzeugt dies nicht. Die tatsächliche
27 Entwicklung belegt dies eindeutig nicht – weder in Großbritannien noch hier.

28
29 Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitgeberlager zum Teil bewusst diese
30 Arbeitskämpfe durch die Strukturierung der Betriebe heraufbeschwört. So war es bislang
31 beispielsweise im Luftverkehr. Es ist vielfach nicht im Interesse des Arbeitgeberlagers
32 steht, mit der gesamten Belegschaft zu verhandeln. Es werden bewusst Gruppen
33 ausgegrenzt, um mit anderen, privilegierteren Gruppen, Einigungen zu erzielen - auch
34 um das entsprechende Personal zu halten. Darüber hinaus ist das Gebilde Flughafen
35 durch unterschiedlichste Arbeitgebergruppen vertreten, angefangen beim
36 Reinigungspersonal, Bodenpersonal, Sicherheitspersonal bis hin zu den Flugbegleitern
37 und den Piloten. Der aktuelle Streik von ver.di am Frankfurter Flughafen am 21.02.2014
38 hat deutlich gemacht, dass auch nur eine der Personalgruppen ein Gesamtgebilde lahm
39 legen kann, auch durch eine Mehrheitsgewerkschaft, die hier Partikularinteressen
40 verfolgt. Genau das ist aber eines der wenigen Durchsetzungsmittel, mit denen
41 Gewerkschaften ihre Tarifforderungen durchsetzen können. Beraubt man diese derer,
42 bleibt ein tarifliches Missverhältnis mit einer eindeutigen Benachteiligung des
43 Arbeitnehmerlagers übrig. Es ist aber nicht im Arbeitgeberinteresse, mit allen
44 gemeinsam zu verhandeln. Vielmehr sollen die Gewerkschaften mit einer Tarifeinheit „an
45 die Kette gelegt werden“. Das darf nicht durch eine sozialdemokratische
46 Arbeitsministerin geschehen, ebenso wenig, dass die Arbeitnehmerseite gezwungen

1 wird, z.B. Tarifgemeinschaften zu bilden, der Arbeitgeberseite jedoch ermöglicht wird,
2 durch Struktur des Unternehmensgebilde Verhandlungssituationen zu schaffen, die sie
3 selbst bevorteilen. Im Umkehrschluss müssten auch die Arbeitgeber in Gemeinschaften
4 gezwungen werden, um eine Waffengleichheit zu erreichen. Ebenso wenig können
5 Zwangsschlichtungen helfen, die letztlich massiv in die Koalitionsfreiheit und damit
6 verbundene Tarifverhandlungsfreiheit eingreift.

7
8 Zu berücksichtigen ist zudem, dass schon bisher vielfach in einem Betrieb nicht
9 durchgehend nur ein Tarifvertrag Anwendung fand. So war es oft gerade das Ziel
10 arbeitgeberseitig betriebener Ausgliederungen, bestimmte Teile eines Betriebes, etwa
11 die Reinigung, Küche oder wie oben erwähnt die Sicherheit auszugliedern, um in den
12 Anwendungsbereich günstigerer Tarifverträge zu gelangen. Auch die konzerninterne
13 Arbeitnehmerüberlassung erfolgte mit dem Ziel, abweichende Tarifregelungen für diesen
14 Teil der Beschäftigten in Kraft zu setzen. Durch diese Aktivitäten ist von dem angeblich
15 geltenden Prinzip der Tarifeinheit in der Praxis ohnehin nicht viel übrig geblieben. Hinzu
16 kommt, um im Beispielsbereich Luftverkehr zu bleiben, dass die Sicherheit sowohl am
17 Boden als auch der Fluglotsen aus der hoheitlichen Aufgabe in die privatrechtliche
18 überführt wurde. Ein Ergebnis dieser Privatisierung ist eben auch der Arbeitskampf.
19