

## *Freie Gewerkschaften oder Gewerkschaftsfreiheit?*

Im Allgemeinen sind sich aktive GewerkschafterInnen einig: Sie treten ein für eine freie gewerkschaftliche Betätigung. Hier und anderenorts. Aber was heißt das? Freie gewerkschaftliche Betätigung nur für „Freie Gewerkschaften“; also hierzulande für Mitgliedsgewerkschaften des DGB? Oder: Freie Betätigung einschließlich der Gründung auch anderer, neuerer autonomer Gewerkschaften? Allein die Frage offenbart ein Dilemma: In ihr wird die rechtliche Frage nach der Grenze und dem Inhalt einer Freiheit vermengt mit der Frage nach der politischen Richtigkeit der Forderung. Die Frage nach dem Recht wird verwechselt mit der Frage der richtigen Politik. Und von diesem Schritt ist es nicht mehr weit zur Frage, ob die vermeintlich „richtige“ Gewerkschaftspolitik auch mit rechtlichen Mitteln durchgesetzt werden kann und darf.

Für die DGB-Gewerkschaften ist dies längst keine Frage mehr. In einer Vielzahl von sog. Statusverfahren haben diese immer wieder Arbeitsgerichte bemüht, um anderen Organisationen die Gewerkschaftseigenschaft oder gar deren Tariffähigkeit abzuerkennen. Juristische Mittel dienen dabei einem politischen Zweck: Der Reduzierung gewerkschaftlicher Konkurrenz. Vordergründig könnte man sagen: Das nutzt dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Gewerkschaftspluralismus ist keine Forderung der Arbeiterbewegung. Die Spaltung der Gewerkschaftsbewegung schwächt die Gegenmacht der Gewerkschaften. Die Einheit der Gewerkschaften fördert gewerkschaftliche Gegenmacht.

Doch wie verhalten sich solche allgemeinen Thesen zur konkreten gewerkschaftlichen Realität ?

Seit Jahren beklagen die DGB-Gewerkschaften einen kontinuierlichen Rückgang ihrer Mitgliederzahlen und des Organisationsgrades. Durch zahlreiche Fusionen entstanden immer größere Organisationen: Die Großorganisation ver.di war zeitweise sogar die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Doch hat die Vergrößerung der Organisation auch zu einer Vergrößerung ihres Gewichts im betrieblichen Alltag geführt? Nach wie vor ist der Organisationsgrad im Einzelhandel selten höher als 10 %. Oft liegt er sogar noch weit darunter. Im Transport- und Verkehrsgewerbe gab es Zeiten, in denen der Organisationsgrad bei nahe zu 100 % lag, so etwa bei der Hamburger Hochbahn bis in die 1970er Jahre oder in den deutschen Seehäfen. Doch ver.di konnte an die von ihrer Vorgängergewerkschaft ÖTV gesetzten Maßstäbe nicht anknüpfen. In der Luftfahrt etwa organisiert ver.di heute nur noch das Bodenpersonal. Bei der Deutschen Bahn organisiert die EVG als Nachfolgerin der GdED faktisch nur das stationäre und das Zugbegleitpersonal. Die Flugbegleiter haben sich mittlerweile in einer eigenen unabhängigen Gewerkschaft - UFO - zusammengeschlossen. Ebenso die Piloten der Vereinigung Cockpit. Die Fluglotsen in der GdF und die Lokomotivführer in der GdL. Alle vier sog. „Spartengewerkschaften“ haben in zum Teil heftigen Arbeitskämpfen ihre Kampfbereitschaft und Kampffähigkeit unter Beweis gestellt.

Sie konnten vor allem in diesen Arbeitskämpfen neue Mitglieder gewinnen. Ihre Arbeitskämpfpraxis bewies den alten Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Organisation und Streik: Gewerkschaften sind historisch gesehen aus Streiks entstanden. Streiks waren die ersten „Koalitionen“; die Arbeiter schlossen, um sich für ihre weiteren Kämpfe „zu verproviantieren“. Damit waren und sind Streiks aber auch das entscheidende Mittel, um Gewerkschaften in ihrer Entwicklung voranzubringen. Wirtschaftsfriedliche und sozialpartnerschaftliche Strategien haben auf Dauer den gewerkschaftlichen Zusammenhalt und die Entwicklung gewerkschaftlichen Bewusstseins nicht stärken können.

Gegenwärtig wird in zahlreichen Debatten und Initiativen um eine offensivere Nutzung des Kampfmittels Streik gerungen. Nicht alle der in diesem Zusammenhang erhobenen Forderungen erscheinen zielführend. Letztlich stellt sich die Frage, auf welcher Analyse die jeweiligen Forderungen beruhen. Akzeptiert man die Behauptung mancher Gewerkschaftsfunktionäre, dass das Streikrecht in Deutschland nicht oder nicht ausreichend gewährleistet sei, so erscheint die Forderung nach einer Gesetzesinitiative auf Ausweitung oder Verankerung des Streikrechts konsequent. Kommt man jedoch zu dem Ergebnis, dass in den letzten 50 Jahren (west-)deutscher Gewerkschaftsgeschichte der Hinweis auf ein angebliches restriktives Streikrecht mehr oder weniger regelmäßig als Vorwand für seine restriktive Handhabung genutzt wurde, so wird man die Forderung konsequent an die Gewerkschaft selbst und nicht an den Gesetzgeber richten.

Auch hier zeigt sich, zu welchen Missverständnissen, Fehltritten und falschen Zielvorstellungen eine Verwechslung von Recht und Politik führen kann: Mit rechtlichen Argumenten wird begründet, was man politisch nicht will. Nicht das politische Ziel steht im Vordergrund sondern das „rechtlich Mögliche“. Und schließlich ist das Recht (in welcher Gestalt auch immer) identisch mit dem politisch Gewünschten. Eine solche Gewerkschaftsstrategie ist allenfalls Verwaltung des Bestehenden. Sie geht nicht mehr aus von den Interessen der abhängig Beschäftigten eines Landes, sondern von bestimmten Strukturen und Mechanismen und bewegt sich in diesen. Dabei gerät aus dem Blickfeld, dass die Unternehmer selbst es sind, die die DGB-Gewerkschaften gegenüber angeblichen „Spartengewerkschaften“ privilegieren, ja schützen wollen. „Einheit“ wird auf diese Weise zu einem Widerstand gegen jede Art von Bewegung und Fortschritt. Mit ihr werden nicht mehr die Interessen der Mitglieder zum Maßstab, wohl aber diejenigen der Organisationen selbst. Ein besonders eklatantes Beispiel dafür ist die gemeinsame (!) Initiative von DGB und BdA zu sog. „Tarifeinheit im Betrieb“. Auch hier erscheint zunächst die „Einheit“ als eine Art Fortschritt im Interesse der Beschäftigten. Einheit? Wer wollte dagegen etwas haben? Doch dieses Prinzip dient nur der Ausgrenzung anderer Gewerkschaften aus dem Betrieb zugunsten der jeweiligen DGB-Gewerkschaft. Die GdL würde zum Beispiel auf diese Weise aus der Deutschen Bahn ausgegrenzt werden. Tarifverträge der DGB-Gewerkschaft EVG träten an ihre Stelle. Wären das „bessere Tarifverträge“? Würde diese Verdrängung die Arbeitsstandards der Lokomotivführer verbessern und absichern? Würde dies den Organisationsgrad der Beschäftigten insgesamt erhöhen? Würde dies die durch die Arbeitskämpfe der letzten Jahre bei der Bahn zugunsten von Beschäftigten entstandene Dynamik aufgreifen oder gar verstärken?

Nichts von alledem: Es bedarf keiner großen Fantasie, um sich vorzustellen, dass dies dies die

gewerkschaftliche Kampfkraft, den Organisationsgrad u n d das gewerkschaftliche Bewusstsein entscheidend schwächen würde. Es würde das eintreten, was man schon jetzt dort beobachten kann, wo Beschäftigte nicht die Option einer alternativen Organisation haben: Sie treten aus den Gewerkschaften vermehrt aus. Die vor allem von Linken demgegenüber erhobene Forderung nach „aktiver Mitarbeit“ in den Gewerkschaften scheitert oft an den eigenen negativen Erfahrungen oder aber am oft unterentwickelten gewerkschaftlichen Bewusstsein. Das Ergebnis: Viele potenzielle oder ehemalige Mitglieder gehen der Gewerkschaftsbewegung vollständig verloren.

Als es im Jahre 2009 unter Mitwirkung der Gewerkschaft ver.di und der von ihr gestellten Betriebsräte bei den Gesamthafenbetrieben in Bremen und Bremerhaven zu Massenentlassungen kam, traten viele Mitglieder aus der Gewerkschaft ver.di aus. Sie wären der Gewerkschaftsbewegung vollständig verloren gegangen, wenn deren Aktivitäten nicht in einem Komitee „Wir sind der GHB“ und darüber hinaus in einer neuen „Hafengewerkschaft conterm“ aufgegangen wären. Auf diese Weise blieben nämlich viele aktive und besonders bewusste Gewerkschaftskollegen der Gewerkschaftsbewegung insgesamt erhalten. Kritische Kräfte innerhalb der Gewerkschaft ver.di wurden andererseits gestärkt (wie z.B. die Aktivitäten des sog. Ver.di-Netzwerkes etwa in Bremerhaven zeigen). Damit wurde gleichzeitig die innergewerkschaftliche Debatte trotz zahlreicher zwischengewerkschaftlicher Konflikte befördert.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass die Frage nach der gewerkschaftlichen Betätigungs- und Gründungsfreiheit existenzielle Bedeutung für a l l e Gewerkschafter hat. Je restriktiver die Handhabung gewerkschaftlicher Freiheiten, umso weniger Möglichkeiten wird es geben (auch) mit Hilfe alternativer Organisationen die Kampfkraft der Gewerkschaftsbewegung zu stärken.

Es ist erstaunlich: Jene, die eine gesetzliche Garantie des Streikrecht, ja sogar des politischen Streiks verlangen, beantworten mit keiner Silbe die Frage, ob sie zugleich die Gründung von Gewerkschaften erleichtern wollen. Dabei läge dies klar auf der Hand: Nach herrschender Rechtsprechung ist der „nicht gewerkschaftliche“ Streik rechtswidrig. Umgekehrt aber wäre der Streik eine nicht an die Friedenspflicht gebundenen neu gegründeten Gewerkschaft zulässig. Und zwar grundsätzlich auch nach geltender Rechtslage.

Wie aber ist die Rechtslage in Deutschland für eine gewerkschaftliche Organisation, die sich n e u gründen will? Angesichts der vielfältigen Kritik auch deutscher Regierungsoffizieller an der Menschenrechtslage in anderen Staaten wäre man geneigt, zu vermuten: Ja, in Deutschland ist die Gründung von Gewerkschaften frei. Aber: Stimmt das? Art. 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährt diese Freiheit „Jedermann und für alle Berufe“: Aber ein ausführendes Gesetz hierzu fehlt. Die DGB-Gewerkschaften wollten es bis heute nicht. Den „Job“ hat das Bundesarbeitsgericht übernommen. Oftmals aufgrund von Klagen, die DGB-Gewerkschaften gegen andere Organisationen eingereicht hatten.

Das BAG sieht als wesentliche Voraussetzung für die Gewerkschaftseigenschaft deren Tariffähigkeit an. Diese setze - jedenfalls grundsätzlich - die Bereitschaft zum Arbeitskampf voraus. Auch da, wo das BAG die Arbeitskampfbereitschaft nicht grundsätzlich als Begriffsmerkmal verlangt, erwartet es jedenfalls „Durchsetzungskraft“ und „Leistungsfähigkeit“<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BAG Beschluss vom 28.3.2006, 1 ABR 58/04

Will die Organisation sich im Betrieb als Gewerkschaft betätigen, so genügt es nicht, sich einfach als „Gewerkschaft“ formal konstituiert zu haben. Vielmehr muss die Organisation über eine „soziale Mächtigkeit“ verfügen, die es ihr nachweislich erlaubt, die Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Dies gilt natürlich erst recht, wenn die Gewerkschaft einen Tarifvertrag durchsetzen oder abschließen will.

Über diese zentralen Eigenschaften entscheidet in Deutschland grundsätzlich weder eine Behörde noch ein Gericht. Die Gewerkschaft gründet sich. Und: Schluss. Soweit ist die Gründung und Betätigung von Gewerkschaften tatsächlich frei. Aber: Diese Eigenschaften können auf Antrag einer anderen Gewerkschaft (theoretisch auch auf Antrag von Arbeitgebern und Behörden) jederzeit in einem Statusverfahren vor den Arbeitsgerichten überprüft werden. Andere Gewerkschaften werden auf diese Weise zum „Kontrolleur“ über die deutsche Gewerkschaftslandschaft. Die Entscheidung darüber, ob eine Gewerkschaft eine solche ist, ist also rein **politischer** Natur und kann von niemandem erzwungen werden. „Frei“ sind hier also vor allem die bereits existierenden „mächtigen“ Organisationen. Die Folgen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung sind verheerend: Eine Gewerkschaft, die keine Gewerkschaft mehr ist, gilt nicht etwa als illegal. Sie ist mindestens noch: ein Verein. Vielleicht ist sie auch eine „nicht tariffähige Koalition“. Aber in jedem Fall hat sie weder das Recht zum Streik aufzurufen, noch das Recht Tarifverträge abzuschließen, noch das Recht, eigene Listen für die Wahl eines Betriebsrates oder der Arbeitnehmervertreter in einem Aufsichtsrat aufzustellen. Begründet wird dieses mit der im Grundgesetz garantierten „Tarifautonomie“. Um eine funktionierende Tarifautonomie zu gewährleisten, sei es erforderlich, dass nur „sozialmächtige“ Arbeitnehmervereinigungen als tariffähige Gewerkschaften anerkannt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat dies in einer Entscheidung aus dem Jahre 1981 dahingehend konkretisiert, dass die Organisation keineswegs die Chance des vollständigen Sieges haben muss. Es müsse aber erwartet werden können, dass sie vom Gegner überhaupt ernst genommen wird und deshalb die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht einem Diktat einer Seite entspringen.<sup>2</sup>

Was aber passiert, wenn eine Gewerkschaft sich völlig neu gründet? Wie kann sie „soziale Mächtigkeit“ nachweisen, wenn sie gerade erst aus der Taufe gehoben wird? Das Bundesarbeitsgericht hat dieses in einer Grundsatzentscheidung beantwortet: Danach genießen Organisationen auch dann den Schutz des Art. 9 GG, wenn sie die erforderliche Durchsetzungskraft erst anstreben.<sup>3</sup>

Doch dies bedeutet nicht, dass das Bundesarbeitsgericht in solchen Fällen etwa von dem Grundsatz der „sozialen Mächtigkeit“ Abstand genommen hätte. Auch hier bleibt es bei dem nur empirisch möglichen Nachweis für die Organisation. In einem solchen Fall hat nach Auffassung des BAG „die Arbeitnehmervereinigung ... Tatsachen darzulegen und im Streitfall zu beweisen, die den Schluss zu rechtfertigen, die Arbeitgeberseite werde sie voraussichtlich nicht ignorieren und sich (Tarif-)Verhandlungen auf Dauer nicht entziehen können. Als hierzu geeignete Tatsachen kommen insbesondere die Organisationsstärke sowie gegebenenfalls die Fähigkeit in Betracht, durch Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen Druck auszuüben“.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> BVerfG vom 20.10.1981, 1 BvR 404/78

<sup>3</sup> BAG v. 17.2.1998, 1 AzR 364/97

<sup>4</sup> Beschluss vom 28.3.2006, a.a.O.

Wie kann das funktionieren? Nehmen wir an, eine Gewerkschaft steht in bewusster Opposition zu einer mächtigeren DGB-Gewerkschaft. Die DGB-Gewerkschaft hat für ihren Bereich ein umfassendes Tarifwerk abgeschlossen. Die neu gegründete Gewerkschaft ist keine Spartengewerkschaft, sondern hat denselben Organisationsbereich wie die größere Organisation. Die DGB-Gewerkschaft betreibt eine konsequent wirtschaftsfriedliche Tarifpolitik, unter weitgehendem Verzicht auf das Kampfmittel Streik. Die Arbeitgeber haben kein Interesse an dem Abschluss von Tarifverträgen mit der neu gegründeten Gewerkschaft und „sitzen“ deren Forderungen einfach aus. Exakt dies ist das Szenario im Falle der Gründung der Hafengewerkschaft conterm und der Gewerkschaft ver.di. Die Arbeitgeber haben keinerlei Interesse an irgendeiner Anerkennung der Gewerkschaft conterm. Im Gegenteil: Bereits in zahlreichen Fällen wurde von den Arbeitgebern die Gewerkschaftseigenschaft von conterm bestritten, sei es bei der Einrichtung von Wahlvorständen für Betriebsräte, sei es bei der Einreichung von Vorschlagslisten für die Wahl von Aufsichtsräten usw. Dies ist politisch gewollt und keinerlei Zufall. Es war der Präsident der Bundesvereinbarung deutscher Arbeitgeberverbände Dieter Hund, der ausdrücklich vor der Gewerkschaft conterm warnte. Und dies nicht etwa, weil es sich hier um eine unliebsame Konkurrenzgewerkschaft gegenüber einer DGB-Organisation handelte oder handelt, sondern deshalb, weil von dieser Gewerkschaft eine große Streikgefahr ausgehen würde.<sup>5</sup>

Bei einem solchen Szenario **m u s s** die Gewerkschaft conterm also schon in einem recht frühen Stadium einen Arbeitskampf führen. Doch wird sie dabei sich mit **übermächtigen** Gegnern auseinandersetzen haben. Schon immer war es in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegungen für Unternehmen selbstverständlich, dass sie nicht nur durch das Kampfmittel der Aussperrung, sondern schlicht und ergreifend durch bloßes Abwarten oder auch nur Ignorieren ihre Macht durchsetzen konnten. Letztlich auch deshalb, weil auf diese Weise die gewerkschaftliche Unterstützungskasse schnell leergefegt werden kann und die Organisation selbst zerstört würde. Daneben stünde nun aber (anders als noch Ende des 19. Jahrhunderts) eine riesige Organisation mit erheblichen Finanzmitteln, die das „Aussetzen“ durch die Arbeitgeberseite noch kompensieren könnte. Was wäre die Folge? Die Antwort ist einfach: Noch bevor es zu einer für die Gewerkschaft conterm positiven Entscheidung in einem Statusverfahren kommen könnte, wäre die Gewerkschaft selbst vernichtet.

Umgekehrt: Auf welche Weise hat das Bundesarbeitsgericht in einer Vielzahl von Entscheidungen über wirtschaftsfriedliche Organisationen, wie z. B. die Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes entschieden? Diese Gewerkschaften hatten nie das Problem, dass Unternehmer oder Unternehmerverbände ihre entsprechenden Forderungen einfach „aussitzen“ lassen mussten. Sie hatten auch nie das Problem, dass ihnen die Unternehmerverbände grundsätzlich feindlich gesonnen waren. Im Gegenteil: Sie beinhalteten immer die für die Unternehmer attraktive Option einer Reduzierung von Lohnstandards und sonstigen Arbeitsbedingungen. Auf diese Weise haben die Mitgliedsgewerkschaften des CGB eine Vielzahl von Tarifverträgen aufzuweisen, die in ihrem inhaltlichen Niveau den Standard der Tarifverträge von DGB-Gewerkschaften meistens nicht erreichen. Doch so sehr das Bundesarbeitsgericht an sich den **empirischen Nachweis** der sozialen Mächtigkeit verlangt, so wenig interessiert es sich dafür, auf welche Weise solche Tarifverträge zustande gekommen sind: „Hat eine Arbeitnehmervereinigung schon im

---

<sup>5</sup> Dieter Hundt, Rede zur Eröffnung des BDA-Arbeitsrechtskongresses am 22.2.2011 (BDA Arbeitsrechtskongress 2011)



nennenswerten Umfang Tarifverträge geschlossen, belegt dies regelmäßig ihre Durchsetzungskraft und Leistungsfähigkeit. Das gilt sowohl für den Abschluss von originären Tarifverträgen als auch für den Abschluss von Anerkennungstarifverträgen.<sup>6</sup>

Hier interessiert sich das Bundesarbeitsgericht also nur noch für die Frage, ob (irgendwelche) Tarifverträge vorliegen, nicht aber für die Frage, ob solche Tarifverträge aufgrund sozialer Mächtigkeit zustande gekommen sind. Zwar sagt es, es dürfe sich nicht um „Schein- oder Gefälligkeitstarifverträge“ handeln, die auf einem einseitigen Diktat der Arbeitgeberseite beruhten, doch wurde bisher CGB-Mitgliedsgewerkschaften in keinem einzigen Fall der Abschluss von „Gefälligkeitstarifverträgen“, unabhängig von deren Inhalt, unterstellt. Theoretisch wird zwar erkannt, dass solche Tarifverträge Vereinbarungen seien, „die von Arbeitgeberseite nur geschlossen werden, um der Arbeitnehmervereinigung einen Gefallen zu erweisen, etwa um ihr das Etikett einer Gewerkschaft zu verleihen<sup>7</sup>“; das BAG verlangt aber hierzu das „Vorliegen besonderer Anhaltspunkte“ und bemüht sich nicht weiter Inhalt und Funktion der Tarifverträge, den die CGB-Gewerkschaften fast immer ohne jeden Streik abgeschlossen haben, auszuwerten.

Das Kuriose ist also: Das BAG setzt zwar bei dem Kriterium der „sozialen Mächtigkeit“ bei den empirischen Fakten an, begnügt sich aber gleichzeitig im Falle der CGB-Gewerkschaften mit dem Abschluss irgendwelcher Tarifverträge und bewertet dabei in keiner Weise das grundsätzlich andere Verhältnis der Unternehmer gegenüber einer wirtschaftsfriedlichen Gewerkschaft im Vergleich zu einer effektiv kampfbereiten Organisation. Dieses Vorgehen des Bundesarbeitsgerichts hat sich in einer weiteren Entscheidung vom 05.10.2010 noch verstärkt.<sup>8</sup> Darin wird erstmals auf die Mitgliederzahl der betroffenen Gewerkschaft abgestellt. Erst diese gäbe „Aufschluss darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung unter Berücksichtigung ihres organisatorischen Aufbaus überhaupt in der Lage ist, hinreichend Druck auf die sozialen Gegenspieler aufzubauen.“<sup>9</sup> Dies sei sogar dann erforderlich, wenn es sich um eine Organisation handele, die bereits eine Reihe von Tarifverträgen abgeschlossen habe. Die Indizwirkung von Tarifabschlüssen sei erst dann von Bedeutung, „wenn angesichts festgestellter Mitgliederstärke und organisatorischem Aufbau Zweifel an der Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung bleiben“.<sup>10</sup>

Was dieses für eine erst im Aufbau befindliche Organisation bedeutet, liegt auf der Hand: Verhindern die Arbeitgeber allein durch ihr „Aussitzen“ aber auch durch gezielte Kooperation mit einer größeren Organisation direkt den Mitgliederzuwachs der neu gegründeten Organisation, so können sie auf diese Weise den fehlenden Abschluss von Tarifverträgen auch für die Zukunft garantieren. Die damit für die neu gegründete Organisation aufgestellten Hürden erscheinen nahezu unüberwindlich.

Politisch schadet dies allen Gewerkschaften, weil es letztlich den gewerkschaftlichen Betätigungsspielraum einschränkt. In rechtlicher Hinsicht aber ist die Rechtsprechung eine massive verfassungsrechtlich unzulässige Einschränkung der Koalitionsfreiheit. Nachdem das Bundesverfassungsgericht ursprünglich sogar das Kriterium der Kampfbereitschaft beim

---

<sup>6</sup> Beschluss vom 28.3.2006 a.a.O.

<sup>7</sup> a.a.O.

<sup>8</sup> BAG vom 5.10.2010, 1 ABR 88/09

<sup>9</sup> a.a.O.

<sup>10</sup> A.a.O.

Gewerkschaftsbegriff abgelehnt hatte, hat das BAG mit dem Kriterium der Mitgliederstärke den Schutz der Koalitionsfreiheit für neu gegründete Organisationen noch höher gehängt. Faktisch wird die Gründung und die Neuetablierung neuer Gewerkschaften unmöglich gemacht. Kurioserweise vor allem dann, wenn es sich um besonders **kampfbereite** Gewerkschaften handelt und nicht um solche, die Tarifverträge nur um ihre Selbstwillen abschließen. Diese unzulässige Verneinung der Tariffähigkeit und des damit verbundenen Ausschlusses des Streikrechts bedeutet zugleich eine Aberkennung des vom Europäischen Gerichtshof in seiner Viking-Entscheidung grundsätzlich anerkannten Streikrechts.<sup>11</sup> Die Verneinung der Tariffähigkeit und der Ausschluss von Streiks für einzelne Organisationen ist mit Art. 28 i. V. m. Art. 52 Abs. 1 der Grundrechtscharta der EU nicht vereinbar. Gleichzeitig liegt in dieser Rechtsprechung ein Verstoß gegen Art. 11 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Die DGB-Gewerkschaften täten gut daran, ihre Politik der Ausgrenzung anderer Organisationen nicht auf aktive kampfbereite Verbände auszudehnen. Sie machen sich damit nicht zuletzt auch selbst angreifbar: Sie übersehen, dass sie begonnen haben, ein anderes Kriterium der Gewerkschaftseigenschaft nach der Rechtsprechung selbst nicht mehr oder nur noch begrenzt zu erfüllen. Es ist das Kriterium der sog. „Gegnerfreiheit“. Nur solche Organisationen, die auch strukturell frei sind von unternehmerischem Einfluss gelten als Gewerkschaften. Dieses Kriterium hat seinen guten historisch begründeten Sinn: Selbst wenn Gewerkschaften nicht im traditionellen Sinn „gelb“ sind, also gänzlich dem Einfluss der Unternehmenseite unterliegen, so kann auch eine partielle aber womöglich strukturell abgesicherte Einflussnahme von Unternehmenseite den Charakter einer Organisation als Gewerkschaft verändern und schwächen.

In jüngster Zeit wurden der DGB und DGB-Gewerkschaften hier auffällig. Zum einen führte die Struktur des Gesamthafenbetriebes in den bremischen Häfen, an dessen Organen die Gewerkschaft ver.di partizipativ beteiligt ist, dazu, dass die Arbeitsgerichte in Bremen und Bremerhaven<sup>12</sup> dem GHB die Tariffähigkeit absprachen und damit indirekt auch die Gegnerfreiheit der Gewerkschaft in Frage stellten. Zum anderen deckte die neue Hafengewerkschaft contterm Anfang dieses Jahres auf, dass dem DGB-Berufsbildungswerk eine Leiharbeitsfirma gehört, die nicht nur Lohndumping betreibt sondern die auch Mitglied im „Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen“ (IGZ) ist. Mit diesem Verband schloss die DGB-Tarifgemeinschaft einen Tarifvertrag<sup>13</sup>. Ohne den Tarifvertrag wäre das „Equal Pay“-Prinzip des Gesetzes wirksam geworden. So verhinderte der DGB sein Wirksamwerden.

Wie man sieht: Die DGB-Gewerkschaften stehen im Glashauss. Sie sollten sich selbst weit mehr als bisher fragen: Was macht eigentlich eine Gewerkschaft aus? Wie können wir wieder zum ursprünglichen Selbstverständnis der Gewerkschaften zurückfinden? Ist der praktische Beweis kollektiver Kampffähigkeit nicht das entscheidende Kriterium gewerkschaftlicher Arbeit?

---

<sup>11</sup> EuGH vom 11.12.2007, C 438/05

<sup>12</sup> ArbG Bremen-Bremerhaven vom 08.04.2010, Az. 10 Ca 10168/09

<sup>13</sup> Der Spiegel vom 21.1.2013

Für alle Gewerkschafter, gleich welcher Organisation sie angehören, gilt: Sie sind aufgerufen, für eine wirkliche Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland einzutreten. Ohne eine solche Gewerkschaftsfreiheit kann auch von „Freien Gewerkschaften“ nicht die Rede sein. Erst diese Freiheit wird die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Gewerkschaften hierzulande im eigentlichen Sinne „wieder zu sich selbst finden“: