

## Initiativantrag

### „Streikrecht verteidigen – Gegen ‚Tarifeinheitgesetz‘ und Zwangsschlichtung“

**Antragsteller:** Martin Lesch (Delegierter aus dem FB Besondere Dienstleistungen)

#### **Die Bezirkskonferenz beschließt:**

Jeglicher gesetzlicher Zwang sowohl zu Tarifeinheit als auch zu Tarifschlichtungsverfahren beschneidet die Tarifautonomie und das Streikrecht und ist deshalb als verfassungswidrig abzulehnen. Es ist die aktuelle Aufgabe aller Gewerkschaften und deshalb auch der ver.di, derartigen Bestrebungen mit allen gewerkschaftlichen und politischen Mitteln entgegenzutreten. Das ist wie folgt zu realisieren:

1. Der Bezirksvorstand und die GewerkschaftssekretärInnen aller Fachbereiche und des Bezirks Leipzig-Nordsachsen werden beauftragt, spätestens beginnend ab Januar 2015 die Kritik am Entwurf eines „Tarifeinheitgesetzes“ des SPD-geführten Bundesarbeitsministeriums und an von konservativen Professoren und aktuell besonders Unionspolitikern vorgeschlagenen Zwangsschlichtungen in die Betriebe und in die Öffentlichkeit zu tragen.  
Dazu sind vor allem die Betriebs-, Personal- und Jugend- und Auszubildendenversammlungen, aber auch alle gewerkschaftlichen Gremien und Versammlungen sowie Pressemitteilungen und Hintergrundgespräche mit Medienvertretern und die homepage des Bezirks zu nutzen.
2. Der Bezirksvorstand und die Bezirksgeschäftsführung werden beauftragt, ab Januar 2015 eine oder mehrere Veranstaltungen mit allen im ver.di-Bezirk Leipzig-Nordsachsen direkt oder über die jeweiligen Landeslisten gewählten Bundestagsabgeordneten durchzuführen. Auf diesen Veranstaltungen sollte den MdBs verdeutlicht werden, welche gravierenden gewerkschaftspolitischen sowie arbeits(kampf)- und verfassungsrechtlichen Probleme durch ein solches Gesetz und durch Zwangsschlichtungen hervorgerufen würden. Die für das Gebiet unserer Bezirksverwaltung zuständigen MdBs sollen mit der gewerkschaftlichen Kritik an diesen Vorhaben konfrontiert und zu persönlicher öffentlicher Stellungnahme aufgefordert werden.
3. Die Bezirkskonferenz Leipzig-Nordsachsen beantragt umgehend beim Landesbezirksvorstand SAT und beim Bundesvorstand für deren darauf folgende Sitzungen, sich in allen ver.di-Bezirken und im DGB-Bundesvorstand dafür einzusetzen, dass der DGB diesen Gesetzentwurf nicht nur öffentlich ablehnen sollte, sondern dass in allen DGB-Regionen und allen ver.di-Bezirken ähnliche Veranstaltungen wie die oben skizzierte durchgeführt werden. Ein gleichlautender Antrag ist unter Beachtung der Antragsfrist an die am 13./14.3.2015 tagende Landesbezirkskonferenz SAT zu richten.
4. Die Bezirkskonferenz Leipzig-Nordsachsen beantragt beim Bundesvorstand, umgehend bundesweit und zielgruppenspezifisch zu verbreitende Informationsmaterialien, auch in audiovisueller und digitalisierter Form zu den o.g. Themen zu entwickeln sowie dafür Sorge zu tragen, dass diese Angriffe auf Koalitionsfreiheit und Streikrecht in der gewerkschaftlichen

Bildungsarbeit und in der Bildungsarbeit aller ver.di-Bildungsträger mit betrieblichen Interessenvertretungen thematisiert werden.

### **Begründung:**

Aufgrund des in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes enthaltenen Koalitionsrechts „für jedermann und für alle Berufe“ entwickelte die Rechtsprechung in zahlreichen Urteilen des Bundesarbeits- und des Bundesverfassungsgerichts sowie von Landesarbeitsgerichten das deutsche Arbeitskammerrecht. Demnach sind Streiks nur dann rechtmäßig, wenn zu ihnen von Gewerkschaften zur Durchsetzung konkreter, tarifvertraglich regelbarer Forderungen aufgerufen wird. Die Koalitionsfreiheit bedeutet auch das Recht, sich in unterschiedlichen, auch miteinander in Konkurrenz agierenden Gewerkschaften zusammenzuschließen.

2010 gab das Bundesarbeitsgericht das bis dahin geltende, aber stets umstrittene Prinzip der Tarifeinheit (in einem Unternehmen gilt nur ein Tarifvertrag, und zwar der jeweils speziellere) aus verfassungsrechtlichen Gründen zugunsten von Tarifpluralität auf. Seitdem können unterschiedliche Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen oder mit Arbeitgeberverbänden gegebenenfalls auch mehrere nebeneinander geltende, auch unterschiedliche Tarifverträge rechtmäßig fordern und als ultima ratio auch durch Streiks durchsetzen. Heftig umstritten war die Tarifeinheit schon immer und sie ist es aufgrund des am 28.10.2014 von der Bundesarbeitsministerin veröffentlichten Referentenentwurfs eines „Tarifeinheitgesetzes“ erneut vor allem deshalb, weil **ein gesetzlicher Zwang zu Tarifeinheit nicht ohne Verstoß gegen das Grundgesetz möglich** ist. Tarifeinheit bei mehreren im Unternehmen agierenden und im Wettbewerb zueinander stehenden Gewerkschaften ist nur dadurch realisierbar, dass einer von mehreren Tarifverträgen als der einzig gültige ausgewählt und die Mitglieder der anderen im Unternehmen agierenden Gewerkschaften der aus dem auserwählten Tarifvertrag sich ergebenden Friedenspflicht unterworfen werden. **Dadurch wird ihnen und der restlichen Belegschaft das Streikrecht in verfassungswidriger Weise entzogen.** Nach dem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums (Stand 3.11.2014) soll das **Tarifvertragsgesetz durch Einfügung eines § 4 a wie folgt geändert** werden:

*„... Abs. 2 Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.“*

Es fällt nicht jedem auf den ersten Blick auf, dass hier **nicht der Begriff „Unternehmen“**, also die rechtliche Verkörperung der Wirtschaftsorganisation (diese ist entweder als einzelnes Unternehmen oder als Mitglied in einem tarifwilligen Arbeitgeberverband die arbeitgeberseitige Tarifvertragspartei), **sondern der Begriff „Betrieb“** verwendet wird. **Ein Betrieb aber kann durch Ausgliederung oder Zusammenschluss bestimmter Teile eines oder mehrerer Unternehmen beliebig allein durch arbeitgeberseitige Entscheidung verkleinert oder vergrößert werden, je nachdem wie man es braucht, um innerhalb eines auf diese Weise formbaren Betriebes die gewünschten gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse herbeizuführen.** Da ist es dann nicht mal ein schwacher Trost sondern lediglich der Versuch einer Kaschierung der arbeitgeberseitig herbeigeführten gewerkschaftlichen Mehrheitskonstellationen, wenn im Referentenentwurf den in einem zurechtgeschnittenen Betrieb in der Minderheit befindlichen Gewerkschaften das Recht eingeräumt wird,

*„dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.“*

Aus dem Ministerium verlautete, niemand habe die Absicht, mit dem Tarifeinheitsgesetz Streiks zu verbieten. Derart schmutziges Geschäft schiebt dieser Gesetzentwurf den Arbeitsgerichten zu, denn diese treffen durch **Ergänzung des § 2 a des Arbeitsgerichtsgesetzes** dann zukünftig „*die Entscheidung über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag.*“ Und weiter heißt es dann „*Der rechtskräftige Beschluss über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag wirkt für und gegen jedermann.*“ Da die Folge eines wirksam von der Mehrheitsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrags die natürlich ebenso „für und gegen jedermann wirkende“ **Friedenspflicht** ist, haben während dessen Laufzeit weder die durch Mitgliedschaft in der Mehrheitsgewerkschaft unmittelbar an die Friedenspflicht gebundenen Beschäftigten noch die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft noch die Unorganisierten ein Streikrecht. Das Streikrecht würde bei Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes dann - bis auf die de facto vom Arbeitgeber aus denkbaren Gründen jeweils auserwählte Hausgewerkschaft - beseitigt. Hinzu kommt noch, dass aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung in Deutschland bekanntlich nur für tarifvertraglich regelbare Forderungen gestreikt werden darf. Da aus den o.g. Gründen nur die Forderungen der jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft überhaupt zu konkreten Tarifabschlüssen führen könnten, wären Streiks der Minderheitsgewerkschaften, das sie ja nichts Eigenständiges tarifvertraglich regeln könnten, unverhältnismäßig und auch deshalb von Arbeitsgerichten aufgrund arbeitgeber- oder auch mehrheitsgewerkschaftsseitiger Anträge bei Arbeitsgerichten relativ leicht verbotbar. Wem nützt also dieses Tarifeinheitsgesetz?

Immer wieder, und seit den Streiks der Lokführer und Piloten verstärkt, hört man aus Unternehmer- und konservativen Professorenkreisen das Argument, man müsse insbesondere im Bereich der Daseinsvorsorge „aus Gründen des Gemeinwohls“ andere als die bisherigen Regeln für Arbeitskämpfe setzen. Eine ganze Reihe von Politikern der großen Koalition, insbesondere der Unionsparteien blies kürzlich ins gleiche Horn. Es sei erforderlich, beide Tarifvertragsparteien, bevor sie zu Arbeitskampfmaßnahmen berechtigt wären, **gesetzlich zu einer Schlichtung zu verpflichten**. Es müsse durch entsprechenden Einlassungs- und Unterwerfungszwang der Tarifvertragsparteien nach erklärtem Scheitern von Verhandlungen sichergestellt werden, dass solche Schlichtungen in jedem Falle vor Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden müssten, um „nicht mehr hinnehmbare“ Beeinträchtigungen der Daseinsvorsorge infolge Streiks zu verhindern. Abgesehen davon, dass vor Streiks z.B. in Krankenhäusern regelmäßig zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern Notdienstvereinbarungen ausgehandelt werden, liegt auf der Hand, dass durch derartige Zwangsschlichtungen die Arbeitgeber übervorteilt würden. Denn in aller Regel beginnt ein Arbeitskampf doch nicht mit arbeitgeberseitiger Aussperrung, sondern mit gewerkschaftlich ausgerufenen Streiks. De facto würde mit gesetzlicher Zwangsschlichtung das Recht auf Streik stark eingeschränkt bzw. bei Unterwerfungszwang gänzlich beseitigt.