



GEWERKSCHAFT  
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER  
– HAUPTVORSTAND –

**VERTEILER:**

**Großer Aushangverteiler (teilweise per E-Mail)**

Datum und Zeichen: 21. Februar 2011/cw  
Rufnummer: (0 69) 40 57 09-101  
E-Mail: [claus.weselsky@gdl.de](mailto:claus.weselsky@gdl.de)  
Anlage: Argumentationshilfe zur Tarifpluralität

**14 Eckpunkte-Papier: Argumentationshilfe zur Tarifpluralität**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Juli 2010, den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb zu verwerfen und die Rechtsprechung an der im Grundgesetz garantierten Tarifpluralität auszurichten, hat auf interessierter Seite starke Gegenreaktionen hervorgerufen.

Wie bekannt, hat sich an dieser Stelle insbesondere der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) unrühmlich hervor getan: Sein Versuch, in einer gemeinsamen Initiative mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit nach dem sogenannten Mehrheitsprinzip zu erreichen, ist beispiellos und kann nur als infamer Verrat an der Gewerkschaftsbewegung bezeichnet werden.

Zu unserem Bedauern fallen diese und andere Bemühungen um Wiederherstellung der Tarifeinheit beim Gesetzgeber zumindest partiell auf fruchtbaren Boden. So kursiert derzeit im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Arbeitspapier, in dem unter dem Titel „Eckpunkte einer Regelung zum Umgang mit Tarifpluralitäten“ 14 Thesen zur Beförderung der Tarifeinheit formuliert werden.

Wir haben uns entschieden, mit dieser offensichtlichen Bedrohung unserer Existenz aktiv umzugehen und unseren und den Platz anderer Berufsgewerkschaften innerhalb der sozialen Marktwirtschaft offensiv zu verteidigen. Aus diesem Grund haben wir jede der 14 in dem Memo hinterlegten Thesen mit einer Widerlegung versehen, die es Ihnen möglich macht, die dort geäußerten Argumente nachhaltig zu entkräften. Wir bitten Sie, das beigegefügte Papier zu nutzen, um in der Öffentlichkeit sachlich und fachlich unangreifbar für die Beibehaltung der Tarifpluralität zu werben.

Mit kollegialem Gruß  
Geschäftsführender Vorstand

Claus Weselsky  
Bundsvorsitzender

## Eckpunkte einer Regelung zum Umgang mit Tarifpluralitäten

### 14 Thesen und ihre argumentative Widerlegung

#### 1. These

Wird ein Betrieb vom Geltungsbereich zweier Tarifverträge erfasst, die von verschiedenen Gewerkschaften für Arbeitsverhältnisse *derselben Art* geschlossen wurden, stellt sich die Frage, wie mit der dadurch ausgelösten Tarifpluralität umzugehen ist. Das Tarifvertragsgesetz enthält dazu keine Regelung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Fälle der Tarifpluralität in jahrzehntelanger Rechtsprechung durch den Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst, wonach im Betrieb nur der speziellere Tarifvertrag anwendbar war.

#### Antwort

Die Tarifpluralität ist bereits seit vielen Jahren gelebte Praxis.

#### 2. These

Mit Urteil vom 7. Juli 2010 hat das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. Danach können in einem Betrieb für ein und dieselbe Beschäftigtengruppe (*zum Beispiel Lokomotivführer*) Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften zur Anwendung kommen.

#### Antwort

Am 7. Juli 2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb verworfen und die Rechtsprechung an der im Grundgesetz garantierten und seit Jahren bestehenden Tarifpluralität ausgerichtet. Auch die Tarifautonomie ist Ausdruck dieses Verfassungsverständnisses. In Deutschland kann jeder Arbeitnehmer frei entscheiden, welcher Gewerkschaft er angehören will. Tarifpluralität ist mithin „Folge des verfassungsrechtlich vorgesehenen und geschützten Koalitionspluralismus“ (Bundesarbeitsgericht), wie er in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verankert ist. Es ist schlichtweg falsch, dem Bundesarbeitsgericht vorzuwerfen, es schaffe mit seiner geänderten Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit (Urteil vom 7. Juli 2010, 4 AZR 537/08) die Voraussetzung für eine „Zersplitterung der Tariflandschaft“. Das Gericht hat lediglich einen Grundsatz beerdigt, der schon lange nicht mehr mit Leben erfüllt war.

#### 3. These

Trotz der früheren Rechtsprechung des BAG zum Grundsatz der Tarifeinheit kam es schon in der Vergangenheit zur Kollision mehrerer Tarifverträge im Betrieb. Deshalb bestehen bereits heute Spartengewerkschaften für einzelne Beschäftigtengruppen, insbesondere in Betrieben im Bereich der Daseinsvorsorge (*etwa Krankenhäuser, Verkehrs- und Beförderungswesen*). Infolge der Rechtsprechungsänderung wird befürchtet, dass das Tarifvertragssystem durch

Gründung von Spartengewerkschaften für einzelne Beschäftigtengruppen zersplittern könnte. Zudem wird die Gefahr gesehen, dass sich die Belegschaften entsolidarisieren („Spaltung der Belegschaften“). Die Zersplitterung der Tariflandschaft könnte zu einer Vervielfachung von Arbeitskämpfen führen.

#### **Antwort**

Im Grundgesetz sind Sonderrechte für Einheitsgewerkschaften nicht vorgesehen. Das Grundgesetz spricht deshalb auch in Artikel 9 Absatz 3 von der Koalitionsfreiheit „für jedermann und für alle Berufe“. Koalitionsfreiheit heißt: Arbeitnehmer können sich ihre Gewerkschaft frei aussuchen und die von ihnen beauftragten Gewerkschaften können – sofern sie tariffähig sind – Tarifverträge aushandeln. Die Annahme, durch das Aufkommen von Berufsgewerkschaften würde in Deutschland die Anzahl der Arbeitskämpfe exponentiell zunehmen, ist durch die Realität widerlegt. Deutschland rangiert im internationalen Vergleich mit pro Jahr durchschnittlich fünf verlorenen Arbeitstagen je 1 000 Arbeitnehmer auf den hintersten Plätzen in der Skala der Streikhäufigkeit. Insgesamt ist der Anteil der Streiktage trotz faktischer Tarifpluralität bei den Fluggesellschaften, der Bahn und in den Krankenhäusern seit Jahren durchgängig rückläufig!

#### **4. These**

Zu einer Gefährdung der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems kommt es, wenn die Tarifordnung durch eine Vielzahl von Gewerkschaften soweit zersplittert, dass eine effektive Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit für einzelne Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitgebern, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nicht mehr möglich ist.

#### **Antwort**

Koalitionsfreiheit heißt: Arbeitnehmer können sich ihre Gewerkschaft frei aussuchen und die von ihnen beauftragten Gewerkschaften können – sofern sie tariffähig sind – Tarifverträge aushandeln. Die Arbeitgeber fühlen sich angeblich in ihrer Koalitionsfreiheit beschränkt und malen Horrorszenarien an die Wand.

In Wahrheit haben sie jedoch eigentlich ein Problem mit gut organisierten Gewerkschaften, die auch entsprechend Kraft entfalten können. Über Jahrzehnte haben sie selbst die Flächentarifverträge aufgeweicht und bis zur Unkenntlichkeit durchlöchert. Sie haben sich auch wissentlich in Tarifverträge begeben, die von schwachen Gewerkschaften in niedrigem Niveau abgeschlossen wurden und dabei auch bewusst auf den Nachweis der Tariffähigkeit (siehe Urteil über die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften) verzichtet. Dieser Weg einer Zersplitterung ist dann also, zumindest nach ihrer Wahrnehmung, nicht nur zulässig sondern geradezu gewünscht. Die GDL kämpft für einen neuen Flächentarifvertrag für alle Eisenbahnverkehrsunternehmen, was dem Grunde nach richtig ist und zu einer generellen Befriedigung des Marktes führt. Den Arbeitgebern ist lediglich die von uns gewollte und auch erreichbare Höhe dieses Flächentarifvertages ein Dorn im Auge.

#### **5. These**

Kommt es durch die befürchtete Gründung von Spartengewerkschaften zu einer Häufung und zeitlichen Staffelung von Arbeitskämpfen, kann dies zu einer Verschiebung der Arbeitskämpfparität zulasten der Arbeitgeber führen. *Durch eine Streikhäufung im Bereich der Daseinsvorsorge leidet auch die Allgemeinheit.*

## **Antwort**

Die Gründung einer Gewerkschaft mit Tarifmacht ist an hohe Hürden geknüpft. Zur Tarifmächtigkeit hat das Bundesarbeitsgericht definiert, dass Vereinigungen von Arbeitnehmern nur tariffähig sind, wenn sie in der Lage sind, einen wirkungsvollen Druck und Gegendruck herzustellen. Dazu wird unter anderem auch die Fähigkeit gezählt, im Streikfall auch Schadensersatzforderungen aufgrund eines unzulässigen Streiks begleichen zu können. Außerdem wird vor allem der Abschluss von Tarifverträgen als maßgebend betrachtet. Das Argument der Daseinsvorsorge wird hier fälschlicherweise als höheres Gut als das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit dargestellt. Die Daseinsvorsorge in den Vordergrund zu schieben, ist mehr als scheinheilig. Es war die Bundesregierung, die 1993 die Privatisierung der Staatsbahnen beschlossen und die Verbeamtung der Lokomotivführer dauerhaft beendet hat. Wer Daseinsvorsorge dauerhaft erhalten will, muss auch die rechtlichen Voraussetzungen hierfür schaffen oder aufrecht erhalten. Es ist gewünscht, die Eisenbahnen in diesem Lande privatrechtlich zu organisieren. Damit einher geht auch das Recht von Tarifkräften, ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen innerhalb der frei gewählten Koalitionen zu gestalten. Nichts anderes macht die GDL bei einem ständig wachsenden Anteil von Tarifkräften im Eisenbahnverkehrsmarkt. Gleiches gilt übrigens auch im Bereich von Krankenhäusern und dem Luftverkehr.

## **6. These**

Zur Vermeidung einer Störung der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems und der Arbeitskämpfparität im Betrieb wird eine gesetzliche Regelung angestrebt, um Tarifpluralitäten im Betrieb aufzulösen.

## **Antwort**

Ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf zur Wiederherstellung des Grundsatzes der Tarifeinheit lässt sich aus dem BAG-Urteil nicht ableiten. Das Gericht widersprach auch ausdrücklich der Annahme, es gebe eine „planwidrige Regelungslücke“ im Tarifvertragsrecht. Diese eindeutige Rechtslage soll jedoch nach dem Willen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) durch ein Zwangsgesetz zur Herstellung der Tarifeinheit aufgehoben werden. Genau an dieser Stelle wird der wahre Ansatz dieser Gesetzesinitiative deutlich erkennbar. Nicht von ungefähr begibt sich ein Dachverband, der Arbeitnehmerinteressen zu vertreten hat, mit seinem natürlichen Kontrahenten, der Gewinnmaximierung und eben gerade nicht die Arbeitnehmerinteressen im Fokus hat, in eine Zweckgemeinschaft. Aus Sicht des DGB ist es dauerhaft einfacher und weniger anstrengend, sich der lästigen und gut organisierten Berufsgewerkschaften durch ein Gesetzesdiktat zur Tarifeinheit zu entledigen. Niemand verlangt dann von den schlecht organisierten Gewerkschaften dieses Dachverbandes Rechenschaft darüber, warum der Organisationsgrad innerhalb unseres Landes mittlerweile unter 20 Prozent liegt. Ihm geht es also nicht darum, die Ursachen dieser Entwicklung zu ermitteln und dauerhaft für Abhilfe zu sorgen. Es geht einzig und allein um Machterhalt. Dabei treten die Mitgliederinteressen schlicht und ergreifend in den Hintergrund. Für die Arbeitgeber lohnt sich dieses Diktat der Tarifeinheit sowieso. Sie können weiterhin mit schwachen Gewerkschaften ihrer Wahl schlechte Tarifbedingungen aushandeln und die Flächentarifverträge bis zur Unkenntlichkeit zersplittern. Keine gut organisierte Berufsgewerkschaft wird ihnen in Zukunft mehr Einhalt

gebieten können, weil diese fast nie die Mehrheiten der Belegschaften in den Betrieben abbilden. Darüber hinaus liegt es auch in Zukunft im freien Ermessen der Arbeitgeber, ihre Betriebe so zu strukturieren, dass die Mehrheitsgewerkschaft immer diejenige ist, welche sie auserkoren haben. Allein dieser Ansatz lässt klar erkennen, wes Geistes Kind diese Initiative ist.

## **7. These**

Eine Auflösung ist nicht erforderlich, wenn die Gewerkschaften ihre jeweiligen Zuständigkeiten abgegrenzt haben und die Tarifverträge jeweils für verschiedene Arbeitnehmergruppen gelten.

### **Antwort**

Diese Abgrenzung ist zwar eine Möglichkeit im angestrebten Diktat zur Tarifeinheit, bestehende Tarifverträge von Berufsgewerkschaften nicht sofort zu eliminieren. Allerdings ist es auch nicht mehr als ein Feigenblatt, um die vorhandenen Berufsgewerkschaften in Sicherheit zu wiegen. Am Beispiel des Grundlagentarifvertrages bei der DB AG zeigen wir auf, wo die Reise hingehen soll. Diese Verträge entstanden unter dem Druck im Tarifkonflikt 2007/08. Sie gelten bis Juni 2014 und sind einerseits zwischen der GDL und dem Arbeitgeber und andererseits zwischen der EVG und dem Arbeitgeber abgeschlossen. Da das Tarifgebiet von der EVG in ihrem Alleinvertretungsanspruch nicht aufgegeben wird, ist die Weiterführung nach 2014 durch diese Gewerkschaft nicht zu erwarten. Es liegt nicht im Interesse der Einheitsgewerkschaften, die Zuständigkeiten mit Berufsgewerkschaften zu teilen und vernünftig abzugrenzen und um der Arbeitnehmerinteressen Willen dauerhaft Gemeinsamkeiten herbeizuführen. Bereits in ihren Satzungen haben sie den Alleinvertretungsanspruch definiert und setzen diesen Anspruch auch aggressiv um. Durch einen gesetzlich verbrieften Tarifeinheitsanspruch wird dieses Gebaren geradezu beflügelt und führt deshalb auch zur dann gesetzlich normierten Eliminierung einer gut organisierten GDL. Die Interessenlage der DB AG zur Fortsetzung des Grundlagentarifvertrages muss wohl an dieser Stelle nicht weitergehend erklärt werden.

## **8. These**

Zur Auflösung wird nicht auf das Spezialitätsprinzip, sondern auf das Mehrheitsprinzip abgestellt: In einem Betrieb, in dem sich die Geltungsbereiche und Regelungsgegenstände der Rechtsnormen von Tarifverträgen überschneiden, die auf Gewerkschaftsseite von unterschiedlichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden, soll nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar sein, die im Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt. Nicht maßgeblich ist der Umfang, in dem sich die beiden Tarifverträge überschneiden.

### **Antwort**

Die DGB-Gewerkschaften könnten damit erreichen, dass das Prinzip der Einheitsgewerkschaft im Gesetz verankert würde. Die mitgliederstärkere (nicht die vom Organisationsgrad stärkste) Gewerkschaft bekommt das Tarifgebiet geschenkt und kann an den Interessen der Berufsgruppe vorbei Tarifverträge schließen. Die GDL dürfte dann für die berechtigten Interessen der Lokomotivführer nicht mehr streiken und wäre somit dauerhaft um ein entscheidendes und derzeit noch gesetzlich verbrieftes Instrument gebracht. Es ist sicherlich nachvollziehbar, dass Tarifverhandlungen nicht nur aus Arbeitskämpfen bestehen, aber mit dem Wissen um diese nicht mehr vorhandene Arbeitskämpfungsmacht würde sich die

Arbeitgeberseite von Haus aus auf gar keine Kompromisse mit der GDL mehr einlassen. Die Satzungsziele „Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durch Abschluss von Tarifverträgen“ lassen sich dann nicht mehr umsetzen. Dauerhaft müssten sich unsere Mitglieder die Frage stellen, wofür sie ihren Beitrag entrichten, wenn ihre Gewerkschaft den Schutz vor Lohndumping und Sozialabbau nicht mehr aufrecht erhalten kann. Das Lohndumping im Eisenbahnverkehrsmarkt ist übrigens nachweisbar von der Eisenbahngewerkschaft mit dem Alleinvertretungsanspruch tarifiert worden. Erst die immer schlechter werdenden Tarifabschlüsse für Lokomotivführer haben zur Auseinandersetzung in 2007 geführt und die Schaffung unserer eigenständigen Tarifverträge bewirkt.

### **9. These**

Es wird ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten geschaffen, in dem bindend festgestellt werden kann, welcher Tarifvertrag im Betrieb vorgeht. Den Nachweis über ihre Mitgliederzahl können die Gewerkschaften über die Hinterlegung einer Mitgliederliste bei einem Notar führen.

### **Antwort**

Der Betrieb ist eine vom Arbeitgeber willkürlich wählbare Einheit, die der Mehrheitsgewerkschaft angepasst werden kann. So unter anderem auch, gewerkschaftspolitisch motiviert, 1997 bei der Auflösung der Traktion geschehen.

### **10. These**

Für die zu einem Stichtag bereits geltenden Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften im Betrieb wird eine Übergangsregelung vorgesehen.

### **Antwort**

Bedeutet: „Auslaufmodell“, siehe auch Punkt 8.

### **11. These**

Eine Minderheitsgewerkschaft darf im Betrieb nicht streiken, solange dort für die Mehrheitsgewerkschaft eine Friedenspflicht besteht.

### **Antwort**

Die Arbeitgeber profitieren insbesondere vom Streikverbot für sehr gut organisierte, aber dann gesetzlich zu so genannten Minderheitsgewerkschaften im Betrieb gemachten Berufsgewerkschaften wie der GDL.

### **12. These**

Ein Mitglied der Minderheitsgewerkschaft kann vom Arbeitgeber verlangen, so gestellt zu werden wie ein Mitglied der Mehrheitsgewerkschaft stünde.

### **Antwort**

Damit sollen offensichtlich den bereits vorhandenen Berufsgewerkschaften in unserem Land sehr schnell und nachhaltig die Mitglieder entzogen werden. Die Aufgabe von Gewerkschaften, durch Wahrnehmung ihrer Mitgliederinteressen und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für das Soziale innerhalb der Marktwirtschaft zu sorgen, wird geradezu konterkariert. Hier soll in Gesetzesform etwas verankert werden, was die Arbeitgeber bisher mühevoll innerhalb der Arbeitsverträge als so genannte

Verweisklausel auf bestehende Tarifverträge herbeizuführen versuchten. Nicht von ungefähr trägt die Gesetzesinitiative maßgeblich den Stempel der Arbeitgeber. Deren Interesse liegt eben nicht in der Umsetzung des Tarifvertragsgesetzes § 4 Abs. 1. Hierin wird eindeutig die Anwendung eines Tarifvertrages auf die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien beschränkt. Würde dies auch tatsächlich in den Betrieben so von den Arbeitgebern angewandt, wäre eine zunehmende Mitgliedschaft in den Berufsgewerkschaften vorprogrammiert. Aber genau das ist eben nicht gewollt. Vielmehr ist es im Interesse von Arbeitgebern, durch die Anwendung von Tarifverträgen der von ihnen gewünschten Gewerkschaften auf die Mitglieder der gut organisierten Berufsgewerkschaften schnell deren Mitgliederzahlen abzusenken und so ihre Tarifmacht schnellstmöglich zu eliminieren. Zusätzlich wird sich der Anteil Unorganisierter erhöhen, weil die Koalitionsfreiheit unserer Mitglieder nicht nur eingeschränkt, sondern direkt unterlaufen wird. Lokomotivführer haben sich eben gerade in der GDL organisiert, weil sie hier ihre Interessen am Besten vertreten sehen. Nimmt man ihnen diesen Identität stiftenden Ansatz von Gesetzes wegen, werden sie eher ihre Mitgliedschaft beenden, als sich in Großgewerkschaften einzuordnen. Deren Gleichmacherei in der Vergangenheit hat überhaupt erst zu einer stärkeren Entwicklung von Berufsgewerkschaften geführt. Wie wenig erfolgreich sie damit in der Vergangenheit war, lässt sich am gesamtdeutschen Organisationsgrad aller Arbeitnehmer sehr schön erkennen. Nicht von ungefähr gelingt es nur wenigen Gewerkschaften, unter gesamthafter Betrachtung des jeweiligen Marktes einen wirklich hohen Organisationsgrad zu erreichen. Nunmehr soll im Rahmen der Gesetzesinitiative von DGB und BDA ganz unverblümt die Entsolidarisierung heute hoch organisierter Arbeitnehmergruppen eingeleitet werden.

### **13. These**

Durch die Regelung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip kann die Verdrängung von Flächentarifverträgen durch speziellere Tarifverträge, die zulasten der Arbeitnehmer abweichen, reduziert werden. Auch werden zeitlich gestaffelte Arbeitskämpfe mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb („*Streikkaskaden*“) vermieden. Solange die Mehrheitsgewerkschaft Tarifverträge für alle Arbeitnehmer im Betrieb abschließt, schützen diese Tarifverträge den Arbeitgeber gegen Streiks anderer Gewerkschaften.

### **Antwort**

Durch die von den Arbeitgebern aktiv betriebene Zersetzung der Flächentarifverträge zu Gunsten von Verbands- und Haustarifverträgen, die mittlerweile fast 50 Prozent aller gültigen Tarifverträge ausmachen, haben sie selbst zur Pluralisierung der Tariflandschaft beigetragen, die sie nun so wortreich beklagen. Die Tarifeinheit wurde, wann immer es opportun erschien, durch Unternehmens- und Betriebsaufspaltung, Outsourcing sowie die Erzwingung von Absenkungsvereinbarungen unterlaufen. Allein seit Mitte der 90er Jahre ist der Anteil von Arbeitnehmern aus dem alten Bundesgebiet, die von Flächentarifverträgen erfasst werden, um 13 Prozentpunkte gesunken; im Osten ging er sogar um 15 Prozentpunkte zurück (IAB Betriebspanel 1995 bis 2007).

### **14. These**

Eine Regelung der zugunsten der Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb hergestellten Tarifeinheit berührt die verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie der

Minderheitsgewerkschaft. Die Regelung verfolgt mit der Sicherung der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems grundsätzlich ein legitimes Ziel. Die Verfassungsressorts prüfen die Verfassungskonformität des Regelungsmodells, insbesondere im Hinblick auf seine Verhältnismäßigkeit.

### **Antwort**

Da bisher der Beweis, dass das Tarifsystem gefährdet ist, offengeblieben ist, gehen wir davon aus, dass die Verfassungsressorts dem Regelungsvorschlag eine klare Absage erteilen. Da aber aus wahltaktischen Gründen und einem falsch verstandenem Lobbyismus die Gefahr einer solchen Regelung nicht gebannt ist, müssen diese Themen in die Öffentlichkeit getragen werden. Vor diesem Hintergrund kann die Forderung des Arbeitgeberverbandes BDA und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), den Pluralismus der Gewerkschaften durch ein Zwangsgesetz zur Herstellung der betrieblichen Tarifeinheit auszuhebeln, auch nur als Aufruf zur Einschränkung verfassungsmäßiger Rechte aller Arbeitnehmer in diesem Land verstanden werden.

### **Verfassungspolitischer Sprengstoff**

Nicht übersehen werden darf auch der verfassungspolitische Sprengstoff, der dem gemeinsamen Vorstoß von BDA und DGB innewohnt. Im Grundgesetz sind Sonderrechte für Einheitsgewerkschaften nämlich nicht vorgesehen. Das Grundgesetz spricht deshalb auch in Artikel 9 Absatz 3 von der Koalitionsfreiheit „für jedermann und für alle Berufe“.

Koalitionsfreiheit heißt: Arbeitnehmer können sich ihre Gewerkschaft frei aussuchen und die von ihnen beauftragten Gewerkschaften können – sofern sie tariffähig sind – Tarifverträge aushandeln.

Damit haben angestellte Ärzte, Lokführer, Flugpiloten, Journalisten und andere Berufsgruppen ihr Grundrecht der Koalitionsfreiheit verwirklicht. Dieses Recht darf nicht in Frage gestellt werden, weil dadurch unsere Grundrechte mit Füßen getreten werden.

Mit unserer direkt bevorstehenden Tarifauseinandersetzung werden wir das Thema Gesetzesinitiative zur Tarifeinheit durch DGB und BDA natürlich stärker in den Fokus der Öffentlichkeit rücken. Das scheint auch das Ziel der Arbeitgeber zu sein. Mit dem ersten Arbeitskampf werden sie die Mär von den englischen Verhältnissen, die riesigen Schäden in der Wirtschaft, das Leiden der Kunden und die auch so aggressive GDL scheinheilig noch vorn treiben. Das Ziel ist klar. Sie wollen unbedingt eine gesetzliche Beschränkung der Berufsgewerkschaften erreichen. Nicht ist schlimmer für sie als starke Gewerkschaften, die einen legitimen Anteil von den enormen Gewinnen der Unternehmen einfordern und dies auch noch mittels hohem Organisationsgrad durchsetzen können. Dagegen ist der bisherige Umgang mit den schlechter organisierten Großgewerkschaften doch eine regelrechte Erholung für die Arbeitgeber. Genau diese Eintracht wünschen sie sich zurück. Das bedeutet allerdings für Arbeitnehmerinteressen ein Zurückstehen hinter den machtpolitischen Ränkespielen zwischen DGB und BDA. Mit der GDL wird es dies nicht geben. Wir haben uns entschieden, auch mit dieser offensichtlichen Bedrohung unserer Existenz aktiv umzugehen. Es ist also nicht die Frage, ob wir mit unserer derzeitigen Tarifauseinandersetzung das

Thema womöglich zur Unzeit und zu Ungunsten aller Berufsgewerkschaften in den Vordergrund bringen. Wir haben offensichtlich gar keine andere Möglichkeit, mit diesem Thema umzugehen. In einer Zeit, in der Lobbyismus offensichtlich im politischen Raum alle Möglichkeiten eröffnet und sich ein Jahr nach der schwersten Finanz- und Wirtschaftskrise keiner mehr die Frage stellt, welche Aufgaben denn gut organisierte Gewerkschaften in diesem Lande haben, sind wir bereit diese Frage in der öffentlichen Diskussion zu beantworten. Gibt es nur ein Existenzrecht für die Gewerkschaften des DGB, egal ob sie ihre ordnungspolitische Funktion richtig wahrnehmen oder nicht? Egal, ob sie Arbeitnehmerinteressen speziell bedienen können oder egal, wie viele Mitglieder sie überhaupt haben? Wer das so nach außen vertritt, legt sicherlich großen Wert auf permanent steigende Unternehmensgewinne und schwache Gewerkschaften und redet zwar über das Soziale in der Marktwirtschaft, aber wie sozial diese Marktwirtschaft tatsächlich werden soll, möchte er gerne selbst bestimmen.

Entscheidend muss doch auch weiterhin bleiben, ob die Berufsgewerkschaften eine Ordnungsfunktion in dieser Gesellschaft haben oder nicht. Wir vertreten nachhaltig und mit Selbstbewusstsein Arbeitnehmerinteressen. Damit stehen wir klar und deutlich für das Soziale in der Marktwirtschaft, allerdings wollen wir dieses im Kontext mit den jeweiligen Unternehmensgewinnen verstanden wissen und nicht in die Beliebigkeit der Arbeitgeber stellen. Und die GDL hat eine Ordnungsfunktion, indem sie zum ersten Mal in der Geschichte des Eisenbahnverkehrs einen Flächentarifvertrag schafft, der alle Lokomotivführer erfasst. Hier stellen wir auch klar in den Vordergrund, dass wir es eben nur für Lokomotivführer umsetzen, weil wir hier hoch organisiert sind. Wer sich die heute vorhandenen Flächentarifverträge anschaut weiß, wie anspruchsvoll diese Zielstellung ist. Kein Flächentarifvertrag wirkt derzeit vollumfänglich bundesweit mit gleichen Einkommen für die gleiche Arbeit. Überall sind Öffnungsklauseln, niedrigere Abschlüsse und Absenkungen einzelner Elemente verankert. Zusätzlich sind die Arbeitgeber aus den Verbänden ausgetreten, haben sich Gewerkschaften gesucht, die ihnen den preiswertesten Abschluss machen und waren somit absolut erfolgreich in der Wahrnehmung von Arbeitgeberinteressen.

In dem Moment, wo eine Gewerkschaft einen Vertretungsanspruch ohne oder mit nur wenigen Mitgliedern erhebt, ist sie anfällig für schlechte Tarifabschlüsse, denn ihr fehlt die Kraft zur Durchsetzung besserer Tarifziele. Arbeitgeber wittern die Schwäche von Gewerkschaften mit niedrigem Organisationsgrad, sie testen regelmäßig die Stärke aus, indem sie gezielt Arbeitskämpfe provozieren und anschließend die nicht vorhandene Stärke für niedrige Abschlüsse ausnutzen. Wenn sie die für sich passende Gewerkschaft gefunden haben, lassen sie allerdings auch nichts mehr auf sie kommen. Dann beginnt das unsägliche Schauspiel von langen und schwierigen Tarifverhandlungen, die Kompromisse beinhalten, welche angeblich nicht anders gestaltet werden konnten.

Die GDL stellt sich also nicht nur den Herausforderungen aus der Interessenlage ihrer Mitglieder, was deren Einkommens- und Arbeitsbedingungen betrifft. Sie ist auch bereit, den Platz von Berufsgewerkschaften innerhalb der sozialen Marktwirtschaft offensiv zu verteidigen und damit einhergehend die Existenzfrage in der öffentlichen Diskussion zu

beantworten. Dies ist der einzig richtige Weg, um dem latenten Lobbyismus auch etwas entgegen zu setzen, denn wir werden nicht die Beiträge unserer Mitglieder verschwenden um Vergleichbares auch nur ansatzweise zu tun.