

1 *Antragsteller*in: Jusos Pankow, eingebracht über Benedikt Rüdeshelm*

2 *Der erweiterte Landesvorstand der Jusos Berlin möge beschließen:*

3 *Der Juso-Bundeskongress möge beschließen:*

4 *Der SPD-Bundesparteitag möge beschließen:*

5 **Gewerkschaftspluralität statt Tarifeinheit!**

6 ***Forderung:***

7 Unsere Vorstellung der Koalitionsfreiheit lässt es nicht zu, dass gewerkschaftliche Tätigkeit in
8 Betrieben durch die Tarifeinheit verhindert wird. Die Tarifeinheit ist kein taugliches Mittel,
9 die Probleme in der Auseinandersetzung um Tarifverträge zu lösen.

10 Wir fordern die Mitglieder der SPD-Bundestagsfraktion daher auf, das Tarifeinheitsgesetz
11 zurückzunehmen.

12 ***Einleitung:***

13 Seitdem das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2010 erkannt hat, dass der über mehrere
14 Jahrzehnte geltende richterrechtliche Grundsatz der Tarifeinheit nicht vereinbar mit der
15 Koalitionsfreiheit ist, wurde in der Öffentlichkeit, insbesondere auf Druck der
16 Arbeitgeber*innenverbände, die gesetzliche Normierung dieses Grundsatzes diskutiert. Im
17 Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurde die gesetzliche Einführung der
18 Tarifeinheit vereinbart und seit dem 10.7.2015 ist das Tarifeinheitsgesetz in Kraft. Danach
19 gilt bei der Kollision von Tarifverträgen, die für Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb gelten,
20 der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft, welche die meisten Mitglieder im betroffenen
21 Betrieb hat.

22 ***Analyse:***

23 Tarifeinheit bedeutet also, dass in jedem einzelnen Betrieb nur eine Gewerkschaft
24 gewerkschaftlich arbeiten darf. Wir erkennen, dass Berufsgewerkschaften wie der
25 Marburger Bund, die Vereinigung Cockpit oder die GdL durch zum Teil einseitige Vertretung
26 der Interessen von innerhalb der Belegschaft der Unternehmen privilegierten Berufsgruppen
27 dazu beigetragen haben, dass die Lohnentwicklung dieser und anderer, im
28 marktwirtschaftlichen Verwertungssinn weniger "wichtigeren" Berufen auseinandergelaufen
29 ist. Wir halten das Instrument der Tarifeinheit allerdings nicht für geeignet, diese
30 Entwicklung zu stoppen. Denn allein durch das Mehrheitsprinzip ist in den Betrieben die
31 Vertretung aller Berufsgruppen nicht sichergestellt. So muss die Mehrheit im Betrieb nicht
32 zwangsläufig durch eine DGB-Gewerkschaft erlangt werden und weite Teile der
33 Arbeitnehmer*innenschaft laufen Gefahr, im dann alleingültigen Tarifwerk nicht
34 repräsentiert zu sein.

35 Die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG ist - nicht nur, aber vor allem - ein Freiheitsrecht.
36 Sie umschließt die gewerkschaftliche Betätigung, das Streikrecht, aber auch die

37 Neugründung von Gewerkschaften. Die Tarifeinheit manifestiert bestehende
38 Gewerkschaftsstrukturen und verhindert, dass sich neue Gewerkschaften in den Betrieben
39 etablieren können. Dies stellt einen umfassenden und massiven Eingriff in dieses
40 Freiheitsrecht dar, der sich nicht rechtfertigen lässt.

41 Die Tarifeinheit soll nach der Vorstellung des Gesetzgebers dazu beitragen, die
42 Zersplitterung der Tariflandschaft und die Entsolidarisierung der Arbeitnehmer*innen im
43 Betrieb zu stoppen. Wir glauben, dass das Gesetz diese Ziele nicht erfüllen kann und nicht zu
44 einem solidarischen Miteinander in den Betrieben beiträgt. Die Tarifeinheit befeuert
45 Verteilungskämpfe zwischen um die "Mehrheit" im Betrieb konkurrierenden
46 Arbeitnehmer*innenverbänden. Für uns ist aber klar: Die Auseinandersetzung um gute
47 Löhne und Arbeitsbedingungen darf nicht innerhalb der Arbeitnehmer*innenschaft geführt
48 werden, sondern mit den Arbeitgeber*innen.

49 Solidarität in der Belegschaft entsteht nur durch das Erkämpfen von gerechten
50 Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten. Das kann durch Kooperationen der im Betrieb
51 vertretenen Gewerkschaften erreicht werden. Dafür bedarf es des Bewusstseins der
52 Belegschaft, dass sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nur im gemeinsamen
53 Kampf erreichen lässt. Solidarität lässt sich nicht gesetzlich verordnen.

54 Die unsichere "Mehrheits"-Situation in verschiedenen Betrieben derselben Branchen kann
55 zudem dazu führen, dass das Instrument des Flächentarifvertrags weiter geschwächt wird.

56 Entgegen anderslautender Versicherungen bedeutet die durch die Tarifeinheit beabsichtigte
57 Wirkungslosigkeit gewerkschaftlicher Tätigkeiten nach derzeit geltendem Recht immer auch
58 einen Eingriff in das grundrechtlich garantierte Streikrecht. Der sogenannte
59 "Betriebsfrieden" ist für uns kein Wert, der die Einschränkung von Grundrechten der
60 Arbeitnehmer*innen rechtfertigt. Die Auseinandersetzung um die Verteilung von Gütern in
61 unserer Gesellschaft muss durch streikwillige und streikfähige Organisationen geführt
62 werden, da den Arbeitnehmer*innen keine (oder kaum) andere wirkungsvolle Instrumente
63 zur Verfügung stehen. Wir halten die Institution Streik für ein zu hohes Gut, um es den
64 Interessen von Arbeitgeber*innen zu opfern, auch wenn wir im Einzelfall nicht hinter den
65 beabsichtigten Zielen eines Streiks stehen mögen.

66 Das gegeneinander Ausspielen von Gewerkschaften durch Medien, Politik und
67 Arbeitgeber*innenverbände insbesondere im Verlauf der Streiks der GdL vernachlässigt,
68 dass die Zersplitterung der Tariflandschaft durch Arbeitgeber*innen hervorgerufen wurde.
69 Arbeitgeber*innen entziehen sich vermehrt der tariflichen Bindung: Sie begehen Tariffucht
70 und schwächen so die Sozialpartnerschaft. Die Schwächung von Flächentarifverträgen und
71 damit auch der Gewerkschaften ist jahrelang das Ziel der Arbeitgeber*innenverbände und
72 wirtschaftsnahen Lobbygruppen gewesen. Die Tarifeinheit ist ein völlig untaugliches
73 Instrument, gegen diese Bestrebungen anzukämpfen und belastet allein die Verbände der
74 Arbeitnehmer*innen.

75 Der Abschluss von Tarifverträgen hat nicht nur die Funktion, Regelungen für die Mitglieder
76 der Verbände zu treffen, sondern auch eine darüber hinausgehende Ordnungsfunktion. Das
77 darf jedoch nicht dazu führen, dass die Lobbyarbeit von Arbeitgeber*innen allein aufgrund
78 eines behaupteten Verwaltungsaufwands in nachteiligen Regelungen für Beschäftigte
79 mündet. Gewerkschaften müssen über ihre Ordnungsfunktion hinaus vor allem die
80 Interessen ihrer Mitglieder berücksichtigen. Nur weil Arbeitgeber*innen – wohlgemerkt
81 freiwillig – für Mitglieder und Nicht-Mitglieder im Betrieb die gleichen Arbeitsbedingungen
82 vorsehen, darf die Mitgliedschaft bei Minderheitsgewerkschaften nicht systematisch
83 geschwächt werden.

84 Wir sehen einen Grund für die Schwäche der Gewerkschaften in einigen Branchen auch
85 darin, dass die Mitgliederzahl und damit die Schlagkraft von Gewerkschaften viel zu niedrig
86 ist. Es sind aber gerade die Pluralität von Tarifverträgen und nicht zuletzt von
87 Gewerkschaften, die zur Attraktivität einer Gewerkschaftsmitgliedschaft beitragen. Das
88 Tarifeinheitsgesetz droht somit, eine für alle Arbeitnehmer*innen fatale Abwärtsspirale in
89 Gang zu setzen.