

Wenn hierzulande von »Gewerkschaftsfreiheit« die Rede ist, ist meist die Betätigungsfreiheit der »Freien Gewerkschaften« – also der Mitgliedsorganisationen des DGB – gemeint. Offenkundig ist diese Perspektive verkürzt. Muß man darunter nicht vielmehr das Recht auf freie Betätigung einschließlich der Gründung auch anderer, autonomer Gewerkschaften verstehen?

Rolf Geffken ist Rechtsanwalt und Autor zahlreicher Publikationen zum kollektiven Arbeitsrecht. Er berät u.a. die 2009 gegründete unabhängige Hafengewerkschaft Conterm.

In der Debatte offenbart sich ein Dilemma: In ihr wird die rechtliche Frage nach der Grenze und dem Inhalt einer Freiheit vermischt 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 meisten DGB-Gewerkschaften ist dies längst keine Frage mehr. In einer Vielzahl sogenannter Statusverfahren haben sie immer wieder Arbeitsgerichte bemüht, um anderen Organisationen die Gewerkschaftseigenschaft oder deren Tariffähigkeit abzuwählen. 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 Gewerkschaften schwächt ihre Gegenmacht.

»Abstrakte« Einheit

Doch wie verhalten sich solche allgemeinen Thesen zur konkreten gewerkschaftlichen Realität? Seit Jahren beklagen die DGB-Gewerkschaften einen kontinuierlichen Rückgang ihrer Mitgliederzahlen und Organisationsgrade. Durch zahlreiche Fusionen entstanden immer größere Verbände: 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 zehn Prozent, oft liegt er weit darunter. Im Transport- und Verkehrsgewerbe gab es Zeiten, in denen nahezu 100 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert waren. In der Luftfahrt etwa organisiert ver.di heute nur noch das Bodenpersonal. Bei der Deutschen Bahn organisiert die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG als Nachfolgerin der Gewerkschaft der Eisenbahner GdED faktisch nur das stationäre und das Zugbegleitpersonal. Die Flugbegleiter haben sich mittlerweile in einer eigenen unabhängigen Gewerkschaft – UFO – zusammengeschlossen, wie lange zuvor schon die Piloten der Vereinigung Cockpit. Die Fluglotsen haben ihre eigene Gewerkschaft der

Freiheit für alle

Juristische Hürden machen die Gründung neuer Gewerkschaften in Deutschland fast unmöglich. Dies ist ein politisches Problem – für die gesamte Arbeiterbewegung. **Von Rolf Geffken**

Flugsicherung (GdF) und die Lokomotivführer ihre Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Alle vier sogenannten Spartengewerkschaften haben in zum Teil heftigen Arbeitskämpfen ihre Kampfbereitschaft und Kampffähigkeit unter Beweis gestellt. So konnten sie neue Mitglieder gewinnen. Ihre Praxis bewies den alten Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Organisation und Streik: Gewerkschaften sind historisch gesehen aus Arbeitskämpfen entstanden.

So kann kaum verwundern, daß die Unternehmer selbst es sind, die die DGB-Gewerkschaften gegenüber angeblichen »Spartengewerkschaften« privilegieren, ja schützen wollen. Ein besonders eklatantes Beispiel dafür ist die 2009 vorgebrachte gemeinsame (!) Initiative von DGB und Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) zur sogenannten Tarifeinheit. Per Gesetz sollte festgeschrieben werden, daß nur noch die Tarifverträge der jeweils größten Gewerkschaft in einem Betrieb gelten dürften. Auch hier erscheint zunächst die »Einheit« als eine Art Fortschritt im Interesse der Beschäftigten. Tatsächlich ging es um die Ausgrenzung anderer Gewerkschaften aus dem Betrieb zugunsten der jeweiligen DGB-Organisation. Die GDL würde 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 es die gewerkschaftliche Kampfkraft, den Organisationsgrad und 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 vermehrt aus den Gewerkschaften aus. Die angesichts dessen vor allem von Linken erhobene Forderung nach »aktiver Mitarbeit« in den Gewerkschaften scheidet oft an den eigenen negativen Erfahrungen oder aber am oft unterentwickelten gewerkschaftlichen Bewußtsein.

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 Kollegen der Gewerkschaftsbewegung insgesamt erhalten. Kritische Kräfte innerhalb von ver.di wurden andererseits gestärkt (wie z.B. die Aktivitäten des »Netzwerkes für eine demokratische ver.di« etwa in Bremerhaven zeigen).

Vor diesem Hintergrund zeigt sich, daß die Frage nach der gewerkschaftlichen Betätigung- und Gründungsfreiheit existentielle Bedeutung für alle Gewerkschafter hat.

Es ist erstaunlich: Jene, die eine gesetzliche Garantie des Streikrechts, 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

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 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«. Will die Organisation sich im Betrieb als Gewerkschaft betätigen, so genügt es nicht, sich einfach als »Gewerkschaft« formal konstituiert zu haben. Vielmehr muß sie 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.

Statusklagen

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. Die Folgen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung sind verheerend: Eine Gewerkschaft, die keine Gewerkschaft mehr ist, hat 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 »sozial mächtige« Arbeitnehmervereinigungen als tariffähige Gewerkschaften anerkannt werden.

Was aber passiert, wenn eine Gewerkschaft sich völlig neu gründet? Wie kann sie »soziale Mächtigkeit« nachweisen, wenn

ANZEIGEN



Blockupy '13: 31.5./1.6. in Frankfurt

Das Blockupy-Bündnis ruft auch in diesem Jahr zu europäischen Tagen des Protestes in Frankfurt gegen das Krisenregime der EU auf. Am 31. Mai und 1. Juni 2013 wird der Widerstand gegen die Verarmungspolitik von Regierung und Troika – der Europäischen Zentralbank (EZB), der EU-Kommission und des IWF – in eines der Zentren des europäischen Krisenregimes getragen: an den Sitz der EZB und vieler deutscher Banken und Konzerne – den Profiteuren dieser Politik. Mehr Informationen dazu finden sich unter blockupy-frankfurt.org im Netz.

Zur Vorbereitung kann im Attac-Shop der reich bebilderte Band »Blockupy. Europäischer Widerstand in der demokratiefreien Zone« bestellt werden, der sich mit den Blockupy-Protesten des vergangenen Jahres auseinandersetzt.

Er ist trotz aller nüchternen inhaltlichen Auseinandersetzung emotional geraten; die Schrecken der allgegenwärtigen Polizeipräsenz, die Atmosphäre der Willkür, das Moment der Hilflosigkeit, aber auch kleine und große Siege, überraschend fröhliche Augenblicke und die Stärke der großartigen Abschlussdemonstration – Höhen und Tiefen dieser Tage sind in diesem Buch zu finden.

shop.attac.de 180 S. / 14,95 EUR



Hand: Nach herrschender Rechtsprechung ist der »nicht gewerkschaftliche« Streik rechtswidrig. Umgekehrt wäre der Streik einer nicht an die Friedenspflicht gebundenen neugegründeten Gewerkschaft zulässig. Und zwar grundsätzlich auch nach geltender Rechtslage.

Wie aber ist die Rechtslage in Deutschland für eine gewerkschaftliche Organisation, die sich neu 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

WIDERSPRUCH

Beiträge zu sozialistischer Politik

62

Care, Krise und Geschlecht

Feministische Positionen zur Wirtschaftskrise; Krisenpolitik in Nord und Süd; Staatsfinanzen, Haushaltsökonomie und Geschlechtergerechtigkeit; Haus- und Betreuungsarbeit; Gesundheitsversorgung in Polen; Migration und Prekarität; Care-Syndrom und Sorge für Andere; Gender und Macht im südlichen Afrika

L. Fankhauser, C. Michel, S. Razavi, K. Mader, E. Charkiewicz, M. Amacker, S. Schilliger, U. Knobloch, C. Wichterich, A. Sancar, F. Müller, F. Haug, C. Ehrwein Nihan, G. Notz, R. Schäfer

Diskussion

A. Demirovic: Hegemonialer Neoliberalismus? T. Soiland: Lacan und Marx F.O. Wolf: Das Kapital neu lesen S. Kerber-Clasen: Solidarische Ökonomie

In der Folge krisenhafter Entwicklungen nimmt die Zahl derjenigen noch zu, welche der Hilfe bedürfen. Dementsprechend wird nun für das unbezahlte Arbeitsvolumen »mit dem Ruf nach Gemeinwohl geworben«, stellt Gisela Notz fest, »das bezahlte fällt mehr und mehr dem Sozialabbau zum Opfer oder wird mit Niedrigstlöhnen entwertet. Hans Steiger im P.S. vom 14.2.2013

224 Seiten, € 18.– (Abo. € 27.–) zu beziehen im Buchhandel oder bei WIDERSPRUCH, c/o Rotpunktverlag, Postfach, CH-8026 Zürich Tel./Fax +41 44 405 44 88 vertrieb@widerspruch.ch www.widerspruch.ch



sie gerade erst aus der Taufe gehoben wird? Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage in einer Grundsatzentscheidung beantwortet: Danach genießen Organisationen auch dann den Schutz des Art. 9 GG, wenn sie die erforderliche Durchsetzungskraft erst anstreben. 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 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«.

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. Exakt dies ist das Szenario im Falle der Gründung der Hafengewerkschaft Contterm und der Gewerkschaft ver.di. Die Arbeitgeber haben keinerlei Interesse an ir-

gendeiner Anerkennung der Gewerkschaft Contterm. Im Gegenteil: Bereits in zahlreichen Fällen wurde von den Arbeitgebern die Gewerkschaftseigenschaft von Contterm 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 Hundt, der ausdrücklich vor der Gewerkschaft Contterm warnte. Der Grund: Von dieser Gewerkschaft könnte eine große Streikgefahr ausgehen – und das an einer Stelle, an der die deutschen Exportwirtschaft extrem verwundbar ist.

Bei einem solchen Szenario muß die Gewerkschaft Contterm 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 »Aussitzen« durch die Unternehmenseite noch kompensieren könnte. Was wäre die Folge? Die Antwort ist einfach: Noch bevor es zu einer für die Gewerkschaft Contterm

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 hatten nie das Problem, daß Unternehmer oder deren Verbände ihnen 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. Das BAG bemüht sich nicht weiter, Inhalt und Funktion der Tarifverträge, die die CGB-Gewerkschaften fast immer ohne jeden Streik abgeschlossen haben, auszuwerten.

Zweierlei Maß

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 an-

dere 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 5.10.2010 noch verstärkt. 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«. Was das 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 Rechtssprechung eine massive verfassungsrechtlich unzulässige Einschränkung der Koalitionsfreiheit.

Faktisch wird die Gründung und die Etablierung neuer Gewerkschaften damit unmöglich gemacht. Kurioserweise vor allem dann, wenn es sich um besonders kampfbereite Gewerkschaften handelt und nicht um solche, die Tarifverträge nur um ihrer selbst willen 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. Die Verneinung der Tariffähigkeit und der Ausschluß von Streiks für einzelne Organisationen ist mit Art. 28 in Verbindung mit 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 Frage sollte mehr denn je praktisch und juristisch gestellt werden: Was macht eigentlich eine Gewerkschaft aus? Wie können Gewerkschaften wieder zu ihrem ursprünglichen Selbstverständnis zurückfinden? Ist der praktische Beweis kollektiver Kampffähigkeit nicht das entscheidende Kriterium gewerkschaftlicher Arbeit? 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«.

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.

ANZEIGE

Widerstand leisten – zu jeder Zeit und überall!

In Erinnerung an unsere Kollegen des DMV* im Widerstand gegen die Nazis.



Jugend
Bezirk
Berlin-Brandenburg-
Sachsen



* DMV = Deutscher Metallarbeiter-Verband

Videoprojekt ab 2. Mai exklusiv auf <https://www.facebook.com/IgMetallJugendBerlinBrandenburgSachsen>