

## 10 Fakten zum GDL-Streik

Aktuell bewegt der Streik der GDL, Mitgliedsgewerkschaft im dbb und älteste Gewerkschaft in Deutschland überhaupt, die Öffentlichkeit. In der öffentlichen Debatte wird mit vielen Argumenten, oftmals jedoch auf Grund der Betroffenheit vieler Bürger auch sehr emotional diskutiert. Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte über eine gesetzlich vorgegebene Tarifeinheit („Zwangstarifeinheit“) gewinnt die derzeitige Auseinandersetzung zwischen GDL und Deutscher Bahn an zusätzlicher Brisanz. Damit dbb-Mitglieder in den Debatten, die in den Betrieben, Behörden und überall sonst in der Öffentlichkeit geführt werden, faktenkundig einigen Mythen und Behauptungen entgegentreten können, hat der dbb einige der wichtigsten Fakten zum Thema zusammengestellt:

### **1. Streikrecht ist Grundrecht**

Die Koalitionsfreiheit, also das Recht von Arbeitnehmern, sich zusammenzuschließen, um den eigenen Interessen Geltung zu verschaffen ist grundgesetzlich (Art 9 Abs 3GG) geschützt. Ohne Streikrecht wäre die Koalitionsfreiheit ein zahnloser Tiger. In diesem Sinne sind Streiks ein ganz normaler Bestandteil in einer demokratischen Gesellschaft, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Konflikte tarifautonom erledigen.

### **2. Ursächlich sind die Privatisierungen im Bereich der Daseinsvorsorge**

Aus gutem Grund gab und gibt es in Deutschland sensible Aufgaben, deren Erledigung durch Beamte zu geschehen hat, die kein Streikrecht besitzen. Das galt und gilt für hoheitliche Aufgaben, das galt und gilt aber heute kaum noch für wichtige Aufgaben in der Daseinsfürsorge. Es war eine politische Entscheidung, wesentliche Bereiche der Daseinsfürsorge zu privatisieren und somit den Gesetzen des Marktes auszusetzen. Hatte früher die Post lediglich die Aufgabe, Briefe schnellstmöglich von A nach B zu bringen und sollte die Deutsche Bahn früher die Mobilität der Bevölkerung sicherstellen, so sollen deren Nachfolgeunternehmen zusätzlich noch Gewinne erwirtschaften und sich in einem freien Markt behaupten. Es war also der Staat, der wichtige Bestandteile der Daseinsfürsorge den Mechanismen des Marktes aussetzen wollte. Leider erschöpft sich dieser „Marktmechanismus“ oftmals darin, dass die Wettbewerber dadurch Gewinne erzielen wollen, dass sie die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten verschlechtern. Auf diese Weise ist die Daseinsvorsorge zum Streikgebiet geworden, längst nicht nur bei der Bahn und längst nicht nur durch die GDL.

### **3. Der Flächentarif wird in Frage gestellt – von den Arbeitgebern!**

Wirksames Mittel gegen eine Zersplitterung der Tariflandschaft ist der Flächentarifvertrag. Der jedoch wird zunehmend in Frage gestellt – von den Arbeitgebern. Das gilt für die Privatwirtschaft genauso, wie für den öffentlichen Dienst. Gab es früher eine Einkommensrunde für den gesamten öffentlichen Dienst, gibt es heute eine mit Bund und Kommunen, eine mit den Ländern und eine mit dem Land Hessen, das aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgetreten ist. Und wer die Tariflandschaft in einem Krankenhaus betrachtet, wird feststellen, dass für Ärzte ein

anderer Tarifvertrag gilt, als für Krankenschwestern und ein weiterer Tarifvertrag für zum Beispiel Laborassistenten in einer ausgegliederten GmbH Anwendung findet. So ist es auch bei der Bahn. Hier gibt es Dutzende von Tarifverträgen. Es sind also nicht die so genannten Spartengewerkschaften, die für eine Zersplitterung der Tariflandschaft sorgen, sondern die Abkehr der Arbeitgeber vom Flächentarifprinzip.

#### **4. Solidarität**

Es ist eine Mär, dass Branchengewerkschaften (z.B. IG Metall, ver.di) solidarisch und Spartengewerkschaften (GDL, Cockpit, Marburger Bund) egoistisch sind. Beide Organisationsformen sind rechtmäßig und sinnvoll. Zwei gute Gründe belegen, dass nicht eine der beiden Organisationsformen den Solidaritätsgedanken für sich gepachtet hat.

- Die meisten Streiks im Flugsektor hat nicht Cockpit initiiert, sondern ver.di. Auch der dbb hat sich an Streiks in diesem Bereich beteiligt. Diese Streiks laufen auch dann, wenn eine so genannte Branchengewerkschaft sie initiiert, nach Sparten ab. Es streikt auch hier entweder der Sicherheitsbereich (Aviation) oder aber es streiken die Bodenverkehrsdienste, ganz einfach, weil auch hier durch die Arbeitgeberseite (siehe 3.) eine weitgehende Zersplitterung der Tariflandschaft betrieben wurde. Auch ohne so genannte Spartengewerkschaften würde es in Deutschland zukünftig spartenspezifische Streiks geben.
- Gewerkschaftlicher Pluralismus kann zu gewerkschaftlicher Konkurrenz führen. Wer wollte das kritisieren? Zu unterscheiden sind jedoch Überbietungs- von Unterbietungswettbewerben. Letztere hat es in den

letzten Jahren immer mal wieder vor allem durch christliche Gewerkschaften gegeben, die Tarifpartnerschaften um nahezu jeden Preis eingegangen sind und auch Dumpingtarifverträge abgeschlossen haben – oftmals sogar, ohne im jeweiligen Betrieb präsent zu sein. Im Überbietungswettbewerb profitieren dagegen mittelbar auch Beschäftigte, die nicht am Streik beteiligt sind. Der Gedanke dahinter: Ein guter Abschluss zum Beispiel bei den Lokführern führt nicht etwa zur Entsolidarisierung bei den Beschäftigten, weil die Lokführer den Kuchen unter sich aufgeteilt hätten, vielmehr ist es so, dass ein guter Lokführerabschluss Maßstäbe setzt und so den Bahnarbeitgeber zwingt, auch die übrigen Bereiche hochzuziehen.

## **5. Der dbb bekennt sich zum Streik**

Der dbb bekennt sich zum Streik und hat insbesondere in den letzten Jahren (vor November 2012 die dbb tarifunion) verschiedentlich Streiks durchgeführt. Von besonderer Länge und Intensität war im Kontext der Verhandlungen für den TV-L ein dreizehnwöchiger Streik, der ebenfalls wesentliche Bereiche der Daseinsvorsorge (Unikliniken) einbezogen hatte. Dabei lässt der dbb sich von der Maxime leiten, dass der Streik als das schärfste Schwert in der Tarifauseinandersetzung überlegt und sparsam einzusetzen ist. Diesem Grundansatz folgen auch die Fachgewerkschaften des dbb.

## **6. Deutschland ist streikarm**

Aber auch darüber hinaus gilt für Deutschland: Das Land ist im internationalen Vergleich streikarm. Daran hat auch die veränderte Gesetzgebung, die die Tarifpluralität als grundgesetzkonforme Realität anerkannt hat, nichts geändert. Schaut man auf die Streikentwicklung der letzten zehn Jahre, stellt man fest: Bis 2006 steigt die Zahl der Streikenden und der Streiktage, anschließend sinkt sie erheblich. Zählt die Bundesagentur für Arbeit 2006 noch 429.000 Streiktage, sind es in den Jahren seit dem Richterspruch zur Tarifpluralität verblüffend weniger, 2010 26.000 Tage, 2011 70.000 Tage und 2012 86.000 Tage.

Deutschland liegt im internationalen Vergleich auf einem „Abstiegsplatz“. Nur Österreich und die Schweiz kann die Bundesrepublik hinter sich lassen. Aber selbst in den liberalen USA wurde mehr gestreikt und von den Ländern auf den „Champions-League-Plätzen“, wie Frankreich oder Kanada, sind die Deutschen meilenweit entfernt. Es handelt sich bei diesen Informationen um Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit.

## **7. Streikgeldunterstützung**

Der dbb gewährt seinen Mitgliedsgewerkschaften Streikgeldunterstützung auf Basis der geltenden Streikgeldunterstützungsordnung. Diese regelt die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Aktionsfonds für Arbeitskampfmaßnahmen im öffentlichen Dienst und in den so genannten Sondertarifbereichen. Eine Auszahlung erfolgt nur nach Beschlüssen der entsprechenden dbb-Gremien im jeweiligen Einzelfall und nur dann, wenn es bei den Streikenden tatsächlich zu Abzügen durch den Arbeitgeber gekommen

ist. Dann jedoch ist es ein Grundprinzip innerhalb der dbb-Familie, dass wir die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht im Regen stehen lassen wollen.

### **8. Ein Streik muss Wirkung zeigen**

Wer die öffentliche Diskussion der letzten Wochen verfolgt, stellt fest, dass viele Kommentare einen scheinbar vermittelnden Ton anschlagen wollen, wenn sie sagen, dass das Streikrecht an sich schützenswert sei, dass es aber nicht sein kann, dass ein Streik auch noch Wirkung zeige, dass ein Streik tatsächlich für Menschen spürbar wird. Das genau ist aber das Ziel eines Streiks. Wie groß die Wirkung und wie hoch die Zahl der Betroffenen ist, hängt natürlich von der Branche ab. Klar ist aber, dass das Streikrecht nicht nur dann gewährt werden kann, wenn klar ist, dass keine Wirkung erzielt wird. Wer Bahn, Post, Telekommunikation, zunehmend auch Bildung und Gesundheit privatisiert und ökonomisiert, muss mögliche Streiks in Kauf nehmen.

Allerdings ist eine Streikzeit auch keine gesetzlose Zeit. Selbstverständlich gibt es Notdienstvereinbarungen, die zum Beispiel im Krankenhausbetrieb sicherstellen, dass Notfälle angemessen versorgt sind. Gestreikt werden darf auch nicht zu jeder Zeit und für jedes beliebige Ziel, sondern nur für Inhalte, die von Tarifpartnern auch zu gestalten sind und bei denen der entsprechende Tarifvertrag ausgelaufen ist.

### **9. Gewöhnliche Tarifauseinandersetzung ?!**

Die aktuelle Tarifaueinandersetzung zwischen GDL und DB ist in vielerlei Hinsicht eine ganz gewöhnliche Tarifaueinandersetzung. Es gibt allerdings einige Aspekte, die besonders sind.

So ist festzustellen, dass die DB der GDL, die die überwältigende Mehrheit im Bereich der Lokführer organisiert, wesentliche Teile, die es für diese Gruppe zu regeln gibt, zukünftig vorenthalten will, obwohl die Konkurrenzgewerkschaft in diesem Bereich nur einen Bruchteil dieser Beschäftigtengruppe organisiert. Dieser Versuch, die Grundlagen der Tarifpartnerschaft innerhalb der DB zu verändern, würde die GDL nachhaltig schwächen. Damit hat die DB den Konflikt ins Grundsätzliche erhoben. Hier passt das Dichterwort, wonach man schnell bei der Hand ist, den reißenden Strom gewalttätig zu nennen, nicht jedoch das Flussbett, das ihn einengt.

Nun wird vielerorts kritisiert, dass die GDL auf der anderen Seite aber versucht, seinen Organisationsbereich zu vergrößern, indem sie auch für Zugbegleiter verhandeln will. Wie man das organisationspolitisch bewertet, ist an dieser Stelle nicht zu erörtern. Klar ist jedoch, dass es kein Gesetz gibt, die eine solche Ausdehnung verbietet. Die Zugbegleiter sind frei in der Wahl der für sie richtigen Gewerkschaft.

## **10. Tarifeinheit**

Man kann sogar sagen, dass das Vorgehen der GDL konsequent ist, wenn man im Auge behält, dass die Große Koalition ein Gesetz zur Tarifeinheit plant. In

ihrem am 28. Oktober 2014 bekannt gewordenen Referentenentwurf plant die Bundesregierung jedoch, dass zukünftig nur noch die mitgliederstärkste Gewerkschaft in einem Betrieb einen Tarifvertrag abschließen darf. Sollte es tatsächlich dazu kommen, würde zum Beispiel der GDL ihre absolut überragende Mehrheit im Bereich der Lokführer nichts nutzen und sie wäre dazu verdammt, Tarifergebnisse von anderen Gewerkschaften zu übernehmen, die ungleich weniger Lokführer organisieren. Vor diesem Hintergrund könnte das Vorgehen der GDL eine Blaupause für viele Gewerkschaften sein, die einer Entmündigung durch den Gesetzgeber nicht tatenlos zusehen wollen. In der Folge würde das genaue Gegenteil von dem erreicht, was der Gesetzgeber mit seinem Tarifeinheitsgesetz plant.

Grundsätzlich und losgelöst vom GDL-Konflikt gibt es beim Thema Tarifeinheit eine große Diskrepanz. Einerseits ist die Tarifpluralität schon lange Realität und 2010 hat die Rechtsprechung nur nachvollzogen, was sich faktisch in den Jahren zuvor entwickelt hatte: Die Beschäftigten wollen frei sein in der Wahl ihrer Gewerkschaft. Auf der anderen Seite hat nach 2010 auch kein „Gewerkschaftsgründungsboom“ eingesetzt. Auch ist es (siehe 6.) in Deutschland nicht zu einer Erhöhung der Streikaktivitäten gekommen. Vielmehr gibt es schätzenswerte Beispiele, dass sich konkurrierende Gewerkschaften freiwillig verabreden, Tarifverhandlungen gemeinsam zu gestalten. Dies gilt zum Beispiel für den dbb und ver.di bei den Einkommensrunden mit Bund und Kommunen sowie der TdL.



Es zeigt sich also, dass Tarifeinheit politisch nicht notwendig ist, so wie sie auch rechtlich gar nicht möglich ist, weil sie Grundrechte beschneiden würde. Sie ist aber auch handwerklich nicht durchführbar, zumindest nicht, ohne Chaos zu verursachen. Denn zu Ende gedacht, würde eine Lösung, die die jeweils mitgliederstärkste Gewerkschaft im Betrieb zum Tarifpartner macht, dazu führen, dass möglicherweise im Finanzamt in Berlin-Wedding ein anderer Tarifvertrag gelten würde, als im Finanzamt Charlottenburg und im kommunalen Krankenhaus im rechtsrheinischen Köln eventuell ein anderer als im linksrheinischen Köln. Außerdem hat noch niemand die Frage befriedigend beantwortet, nach welchem Verfahren, mit welchen Stichtagen und mit welchen Kontrollmöglichkeiten überhaupt gezählt werden soll. Und außerdem: Was wird aus dieser „Betriebszählung“ wenn Beschäftigte ihrer Gewerkschaft – mit gutem Recht – nicht erlauben, ihre Mitgliedschaft zu veröffentlichen?

Nun steht die Politik vor einem Dilemma. Es fehlen, wie gerade skizziert, gute politische, juristische und handwerkliche Argumente und Verfahren für eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit. Vor diesem Hintergrund der schwachen Argumentationsbasis kommt manch einem der GDL-Streik gerade recht, um ein Sachproblem zu emotionalisieren.

Vor diesem Hintergrund geht es für den gesamten dbb nicht nur um gewerkschaftliche Solidarität, sondern um unser eigenes Interesse an gewerkschaftlicher Freiheit und Vielfalt.

