

Positionspapier „Tarifverträge“

I.

Traditionell lehnen die syndikalistischen Gewerkschaften – zumindest im deutschsprachigen Gebiet – Tarifverträge ab. Begründet ist dies in der Geschichte der Tarifverträge. Historisch waren es zuerst die Unternehmen, die ein Tarifsysteem befürworteten, um die Klasse der Arbeitenden zu befrieden. Insbesondere galt dies für das kapitalistische Interesse, Flächentarifverträge zu etablieren, um Streikzyklen zu kontrollieren und zu minimieren. Übrig geblieben ist aus dieser Tradition die Friedenspflicht, also das Verbot, während der Tariflaufzeit zu streiken. Die Kritik der Friedenspflicht ist auch weiterhin relevanter Bestandteil syndikalistischer Gewerkschaftsarbeit.

Ansonsten hat sich schlicht alles geändert: Unternehmen verlassen die „Arbeitgeber“verbände, um nicht tarifgebunden zu sein. Ganze Branchen, wie z.B. die CallCenter-Branche, weigern sich, tariffähige Verbände zu gründen. Das Flächentarifsystem erodiert. 2012 fielen in Westdeutschland noch 60 Prozent der Lohnabhängigen unter einen Tarifvertrag, in Ostdeutschland lediglich 48 Prozent. Die einzige Ausnahme in dieser unternehmerischen Tariffucht ist die Leiharbeit, die nach wie vor Tarifverträge benötigt, um den europäischen Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit zu unterwandern. Folgerichtig ist die Leiharbeit die „Branche“ in Deutschland mit der höchsten Tariffichte. Der Hintergrund ist simpel: Das Kapital ist in der Offensive. Die Friedenspflicht akzeptiert es für sich selber nicht. Das konfliktverhindernde Potential des Tarifvertragssystems wird nicht benötigt, wenn die arbeitende Klasse in der Defensive ist.

Gleichzeitig lässt sich ein Umdenken in den kämpferischen Basisgewerkschaften feststellen: Das Dogma, Tarifverträge abzulehnen, wird auch von Mitgliedern syndikalistischer Gewerkschaften seit geraumer Zeit eher irritiert zur Kenntnis genommen. Angebote für Tarifverträge im Berliner Kino Babylon (2009) und in der Dresdner Kneipe „Trotzdem“ (2014) durch in der FAU organisierte Syndikate zeigen diesen Wandel noch deutlicher. Offenbar verlangt eine Veränderung der ökonomischen Lage auch eine Veränderung der Strategien.

II.

Die Frage der Tarifverträge berührt das Gewerkschaftsverständnis, mehr noch als die Betriebsratsfrage, in ihrem Innersten. Dies aber letztlich nur aufgrund der bundesdeutschen Rechtsprechung, die zwar seit dem Babylon-Konflikt die Selbstbezeichnung als Gewerkschaft unter Meinungsfreiheit verbucht, nach wie vor aber nur tariffähige Gewerkschaften auch arbeitsrechtlich als solche anerkennt, obwohl nach dem Koalitionsrecht (GG Art. 9, Abs.3) jede betriebliche Organisation als solche anerkannt werden müsste.

Diese für das offizielle Gewerkschaftsverständnis so grundlegende Tariffähigkeit setzt erstens den Willen der Gewerkschaft zum Abschluss von Tarifverträgen voraus und zweitens die Streikfähigkeit, d.h. die organisierte Macht der Arbeitenden. Diese Definition von Gewerkschaft ist deswegen notorisch problematisch, weil sie die Gründung neuer Gewerkschaften vor allem in prekären Bereichen, in denen die Arbeitenden kaum Mächtigkeit haben, massiv erschwert bzw. tendenziell unmöglich macht.

Trotz dieser Kritik bleibt ein Rest Wahrheit in dieser Gewerkschaftsdefinition: Die grundlegende Aufgabe einer Gewerkschaft ist es in der Tat, die strukturelle Macht der Arbeitenden organisatorisch zu bündeln, um kampffähig und auch verhandlungsfähig werden zu können. Der beständige Konflikt zwischen Kapital und Arbeit ist ein asymmetrischer Konflikt, in dem wir uns zu Gewerkschaften vereinigen, um dieses Machtungleichgewicht auszugleichen.

III.

Was für Tarifverträge wollen wir also? Letztlich ist diese Frage abstrakt einfach zu beantworten: Wir wollen Tarifverträge, die möglichst günstig für alle Arbeitenden und insbesondere für die Mitglieder unserer Gewerkschaft ausfallen. In der Leiharbeit z.B. können Tarifverhandlungen für uns überhaupt erst anfangen, wenn die zu verhandelnden Regelungen über die europäischen Grundsätze „equal pay“ (gleiche Bezahlung) und „equal treatment“ (gleiche Behandlung) hinausgehen.

Detailliert ist zu fragen, ob z.B. eher ein Flächen- oder ein Haustarif Sinn macht. Der Flächentarif verpflichtet eine ganze Branche zum sozialen Frieden, garantiert aber auch gleiche Löhne und Arbeitsbedingungen in der Fläche. Tarifverhandlungen in der Fläche sind außerdem auch ein Garant für Streiks in der Fläche, die in ihrer Wirkung auf die Öffentlichkeit und das kollektive Selbstverständnis nicht zu unterschätzen sind. Letztlich ist auch diese Frage nur situationsbedingt zu beantworten, nach Beurteilung, ob soziale Kämpfe gerade offensiv oder nur defensiv geführt werden können. Gleiches gilt für eine zweite Kernfrage: Wollen wir langfristige oder kurzfristige Tarifverträge? Diese Frage setzt, mehr noch als die anderen, eine grundsätzliche Wirtschaftsanalyse voraus: Werden die Preise steigen, werden die Unternehmensgewinne steigen, werden die Lebenshaltungskosten steigen? Ein Indiz dafür ist immer, dass die Unternehmen dann auf lange Tarifbindungen plädieren. Kurze Tarifzeiten erhöhen die Schlagzahl konkreter Kämpfe – aber es gibt, und das sei hier nur angedeutet, durchaus Möglichkeiten des Arbeitskamps jenseits des Betriebsfriedens.

IV.

Eine letzte Frage treibt die interessierte Öffentlichkeit gerade besonders um: Wie viele Tarifverträge pro Betrieb sind möglich? Die in der FAU föderierten Gewerkschaften setzen sich für eine höchstmögliche Tarifautonomie ein und bekämpfen die Bestrebungen für eine gesetzlich geregelte Tarifeinheit, wie sie Regierung, Unternehmensverbände und ein Großteil der DGB-Gewerkschaften anstreben. Auch das ist durchaus nicht syndikalistisches Dogma: Die Idee des Syndikalismus ist eine Einheitsgewerkschaft, in der sich Arbeitende über politische Differenzen hinaus für ihre gemeinsamen Interessen einsetzen. Historisch ist hier der deutsche Fall erneut ein Sonderfall, da unsere Vorgängergewerkschaften von Anfang an sozialistische (zuerst auch sozialdemokratische) Lokalgewerkschaften waren. Trotz des Anspruchs einer großen Gewerkschaft für alle müssen wir aber eingestehen, in der Praxis eine Richtungsgewerkschaft zu sein, und gleiches gilt für die Gewerkschaften des DGB. Hinzu kommt die größer werdende finanzielle Kluft zwischen hochspezialisierten Arbeitenden, traditionellen Arbeitenden und prekären Arbeitenden, deren Kämpfe bislang nur wenig Gemeinsamkeiten gefunden haben. Aus diesen beiden Gründen stehen wir voll und ganz hinter dem grundgesetzlich garantierten Koalitionsrecht – das heißt, dass sich Arbeitende nach eigenem Ermessen zu Gewerkschaften zusammenschließen können und für ihre Mitglieder jeweils verhandeln.

Beschlossen vom Allgemeinen Syndikat der FAU Mannheim

Am 12. Mai 2014

