

# Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten



VGB-Büro Gaby Gybas, Offenbacher Str. 28, 63165 Mühlheim

Offener Brief

**Gesamtbetriebsrat der  
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Paula-Thiede-Ufer 10**

**10179 Berlin**

## Vorstand

Büro Gaby Gybas  
Offenbacher Straße 28  
63165 Mühlheim  
Telefon: 06108/793392, Fax 794519  
e-mail: [vgbbuero@gasacetho.de](mailto:vgbbuero@gasacetho.de)  
Internet: [www.derVGB.de](http://www.derVGB.de)

Ihre Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen  
ml/wi

15. Januar 2006

## Eure Ablehnung unseres Kooperationsangebots vom 22. Oktober 2006

Lieber Andreas,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir bedanken uns für Eure Antwort vom 1.12.2006. Wir meinen, dass alle ver.di-Beschäftigten über diese Thematik informiert sein sollten. Deshalb erlauben wir uns, sowohl unser Kooperationsangebot vom 22.10.2006 als auch Eure Stellungnahme vom 1.12.2006 sowie die von Euch als Argument bemühte Pressemitteilung Nr. 57/06 des Bundesarbeitsgerichts über unsere Mailingliste „VGB-Info für ver.di-Beschäftigte“ zugänglich zu machen. Gleiches gilt für unsere an den Arbeitgeber ver.di gerichtete Tarifforderung sowie dessen ablehnende Reaktion darauf.

Wir bedauern, dass Ihr derzeit nicht zu einer Zusammenarbeit mit dem VGB bereit seid. Als engagierte GewerkschafterInnen sind wir zutiefst davon überzeugt sind, dass **nur durch die Zusammenarbeit von Betriebsräten und im Betrieb vertretener Arbeitnehmervereinigungen genügend Kraft gegenüber dem Arbeitgeber entwickelt werden kann**. Deshalb halten wir unser Kooperationsangebot, welches sich ja nicht nur auf gemeinsames Vorgehen in Sachen betriebliche Altersversorgung beschränkte, weiterhin aufrecht.

Als „Begründung“ Eurer am 9.11.2006 nach weniger als kurzer Diskussion im GBR getroffenen Entscheidung verweist Ihr auf die BAG-Pressemitteilung über die Entscheidung vom 19.9.2006 i.S. Zutrittsrecht von externen VGB-Beauftragten zu Betriebsversammlungen im ver.di-Landesbezirk Bayern. In diesem Rechtsstreit geht es um die Frage, **ob der durch höchstrichterliche Rechtssprechung insbesondere zum Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht entwickelte Gewerkschaftsbegriff auch auf das Betriebsverfassungsrecht anzuwenden ist**. Wir meinen, dass für betriebsverfassungsrechtliche Betätigung einer im Betrieb vertretenen Koalition es nicht darauf ankommt, ob diese Koalition tariffähig und damit im Sinne der zum Tarif- und Arbeitskampfrecht ergangenen höchstrichterlichen Rechtssprechung „Gewerkschaft“ ist. Denn in Betriebsversammlungen möchte der VGB, welcher derzeit leider noch nicht tarifmächtig gegenüber dem Arbeitgeber ver.di ist, seine bei ver.di beschäftigten Mitglieder beraten, argumentativ in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber unterstützen und natürlich auch den bisher noch nicht bei ihm organisierten Beschäftigten seine Argumente und Positionen direkt vorstellen können. Wir haben zu keinem Zeitpunkt behauptet, im Sinne der Rechtssprechung schon „Gewerkschaft“ zu sein, jedoch immer darauf hingewiesen, dass wir es werden wollen. Wir meinen, dass auch in den Gewerkschaftsbetrieben die unwürdige kollektive Bettelei der Betriebsräte um die Arbeitsbedingungen der Ge-

werkschaftsbeschäftigten durch das bewährte Institut der Tarifverträge ersetzt werden sollte. Gerade auch durch die Erfahrungen bei ver.di, wo sich kurz nach der Gründung die Wahlangestellten fulminante Gehaltserhöhungen von über 60 %, in Einzelfällen gar 100 % durch den Gewerkschaftsrat genehmigen ließen, um wenige Wochen später die Notwendigkeit der Sanierung der Organisation zu Lasten der Einkommens- und Arbeitsbedingungen und nun auch noch der Betriebsrente der übrigen Beschäftigten zu „entdecken“, müsste doch eigentlich auch Euch deutlich geworden sein, dass die Macht des Arbeitgebers organisierte Gegenmacht der Arbeitnehmer erfordert. Oder glaubt Ihr etwa immer noch daran, dass der Arbeitgeber ver.di sich prinzipiell von anderen vergleichbaren Arbeitgebern, wie z.B. der Arbeiterwohlfahrt oder dem Deutschen Roten Kreuz oder der GEMA unterscheidet. Von diesen Arbeitgebern fordert die Gewerkschaft ver.di als Koalition völlig zu recht, die dortigen Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen zu regeln, die notfalls auch durch Streik erkämpft werden können. **Wir haben bisher noch kein einziges Argument von Euch gehört, warum beim Arbeitgeber ver.di auf das Druckmittel Arbeitskampf verzichtet werden soll, während die Gewerkschaft ver.di bei anderen non-profit-Organisationen (wie wir meinen zu Recht) darauf besteht, die dortigen Arbeitsbedingungen notfalls auch mit dem Mittel des Streiks gestalten zu dürfen.**

Da Ihr Euch auf eine Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht bezieht, solltet Ihr auch zur Kenntnis nehmen, dass das gleiche Gericht schon 1998 entschieden hat, dass auch Gewerkschaftsbeschäftigten das Recht zusteht, sich in Vereinigungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, konkret dem VGB, zusammenzuschließen und notfalls auch dafür zu streiken.

*„... verfährt auch der Einwand nicht, eine kollektive Interessenwahrnehmung von Gewerkschaftsbeschäftigten gegenüber der Gewerkschaft, deren Mitglieder sie sind, komme deshalb nicht in Betracht, weil nach Art. 9 Abs. 3 GG der einzelne Arbeitnehmer seine Koalitionsfreiheit nur im Kollektiv ausüben könne, also nur innerhalb der Gewerkschaft, der er angehöre. Mangels einer Betätigungsgarantie des Mitglieds gegenüber der eigenen Koalition seien die Arbeitnehmer darauf verwiesen, ihre Interessen unter Nutzung der internen verbandsrechtlichen Möglichkeiten zur Geltung zu bringen und sich dabei Mehrheitsentscheidungen unterzuordnen. Diese Argumentation verkennt den Unterschied zwischen der Rolle der Gewerkschaft als Arbeitgeberin einerseits und als Arbeitnehmervereinigung andererseits. Wenn sie zuträfe, müßte schon die Pflicht zur Mitgliedschaft in der arbeitgebenden Gewerkschaft an Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG scheitern...*

*Aus der von der Beklagten angeführten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen über die Arbeitsbedingungen von Gewerkschaftsbeschäftigten (Senatsbeschlüsse vom 18. Januar 1994 - 1 ABR 44/93 - n.v., zu II B I 1 b der Gründe, und vom 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe) ergibt sich kein solcher Satz. **Die in diesen Entscheidungen enthaltenen Ausführungen zum Fehlen tariflicher Regelungen stellen lediglich fest, daß eine Gewerkschaft nicht zugleich auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite Tarifvertragspartei sein und auf diese Weise zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmer mit sich selbst kontrahieren kann, und daß es tatsächlich keine Tarifverträge für Gewerkschaftsbeschäftigte gibt.** Zur Frage, ob Gewerkschaften mit einem Verband wie dem Kläger solche Tarifverträge abschließen könnten, äußern sich diese Entscheidungen nicht.*

**Insoweit besteht auch keine historisch gewachsene Einschränkung der Tarifautonomie etwa in dem Sinne, daß eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen bei Gewerkschaften grundsätzlich nicht durch Tarifvertrag, sondern nur durch Betriebsvereinbarung in Betracht komme.**

*Aus dem Umstand, daß es bisher nur Betriebsvereinbarungen gibt, folgt nicht, daß nur diese Regelungsform zulässig wäre. Zwar ist bei der Bestimmung der Tragweite des Art. 9 Abs. 3 GG die historische Entwicklung dieses Grundrechts zu berücksichtigen (BVerfGE 50, 290, 367 = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG, zu C IV 1 der Gründe). Das bedeutet aber nicht, daß Tarifverträge in Bereichen, in denen sie bisher nicht existieren, nur aus diesem Grunde gänzlich ausgeschlossen wären. Vielmehr kommt es insoweit darauf an, ob die von Art. 9 Abs. 3 GG als typisch vorausgesetzte Interessenlage besteht. Das hierzu von der Beklagten ins Feld geführte Argument, ihre Arbeitnehmer bedürften keiner Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag, weil Betriebsvereinbarungen ausreichten, überzeugt nicht. **Auch die Arbeitnehmer einer Gewerkschaft stehen zu dieser als ihrer Arbeitgeberin in einem Interessenkonflikt, wie er von Art. 9 Abs. 3 GG als typisch vorausgesetzt wird.** Sie streben möglichst günstige Arbeitsbedingungen an, während die Gewerkschaft an einer Minimierung der hierdurch verursachten Belastungen interessiert sein muß. Der Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG geht von der strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers in diesem Konflikt aus (BVerfGE 84, 212, 229 = AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu C I 3 b aa der Gründe). Tarifverträge sind daher*

generell zum Machtausgleich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestimmt (BAGE 33, 140, 149 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 1 c der Gründe). Das läßt Differenzierungen danach, ob auch ohne Tarifvertrag angemessene Arbeitsbedingungen zustande kommen können, nicht zu. Der Bestand der Koalitionsfreiheit ist nicht situationsabhängig.

Dieser Bewertung kann auch nicht entgegengehalten werden, daß das bestehende System der Tarifautonomie von Art. 9 Abs. 3 GG nicht als die einzig richtige Form kollektiver Regelungsautonomie gewährleistet ist (BVerfGE 50, 290, 371 = AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG, zu C IV 2 b der Gründe). Dieser Satz umschreibt den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, nicht dagegen eine Befugnis der Rechtsunterworfenen, sich nach ihrem Belieben dem Abschluß tariflicher Regelungen zu entziehen oder gar deren Voraussetzungen zu vereiteln.“

(aus: BAG, Urteil vom 17.2.1998 - 1 AZR 364/97 -)

Der VGB hat seit seiner Gründung erklärt, dass er die Arbeitsbedingungen der Gewerkschaftsbeschäftigten tarifvertraglich regeln und dabei notfalls auch das Mittel des Streiks einsetzen möchte. Allerdings haben wir auch stets darauf hingewiesen, dass wir niemals eine sich im Streik befindliche Gliederung einer Gewerkschaft bestreiken und dadurch deren Koalitionsrecht aushebeln würden.

Wir wissen, dass viele ver.di-Beschäftigte hoffen, ihre Gewerkschaft ver.di, bei der sie ja treu und brav ihre Beiträge bezahlen, werde sie im Bedarfsfall gegen ihren Arbeitgeber ver.di, also sich selber, in angemessener und fairer Weise vertreten. Die Bundesfachbereichsleiterin des Fachbereichs 13 hat aber in Ihrem Schreiben vom 25.10.2006 erklärt, dass ver.di für eventuelle Protestaktionen seiner Beschäftigten „im Rahmen der für Streiknebenkosten vorgesehenen Regularien Mittel zur Verfügung stellen“ werde. **Nach diesen Regularien muss jedoch, um maximal 4 € pro Tag und Teilnehmer Streiknebenkosten auszahlen zu können, der ver.di-Bundesvorstand vorher zum Streik gegen sich selber aufgerufen haben.** Glaubt Ihr wirklich, dies würde auch nur ein einziges Mal geschehen ?

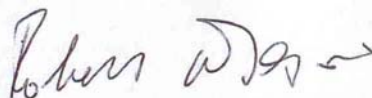
Schließlich gibt es noch einen weiteren Grund, der Euch zur Überprüfung der am 9.11.2006 getroffenen Entscheidung veranlassen sollte: Das von Euch und dem ver.di-Bundesvorstand bisher praktizierte „betriebliche Bündnis“ könnte in zunehmendem Umfang sowohl von den Ideologen des Neoliberalismus in Parteien und Wirtschaftsverbänden als auch von einzelnen Arbeitgebern als **schlagender Beweis für ihre Forderung, zukünftig die kollektiven Arbeitsbedingungen von Betriebsräten anstelle von Gewerkschaften regeln zu lassen, verwendet werden.** Es wäre schade, wenn neben dem ver.di-Bundesvorstand auch Ihr Verantwortung für den damit einhergehenden Bedeutungsverlust und die Entmachtung der Gewerkschaften zu tragen hättet.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

**Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten**



(Martin Lesch)



(Robert Wieser)