

Stadtverordnete Ursula auf der Heide, GRÜNE:

Herr Stadtverordnetenvorsteher, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!  
Gerade das letzte Statement veranlasst mich, noch einmal ein paar Punkte klarzustellen, auch in Richtung FDP. Ich bin 1975 Mitglied der ÖTV geworden und bin bis heute Verdi-Mitglied. Ich war nicht nur zahlendes Mitglied, sondern war auch sehr lange aktiv in der Gewerkschaft, worauf ich stolz bin. Deswegen halte ich, wie alle meine grünen Freunde, sehr viel vom Thema Tarifbindung. Wir halten auch die Tarifpartnerschaft für eines der Erfolgskriterien und einen der Erfolgsgründe der Wirtschaft in Deutschland.

(Beifall)

Das ist ein wichtiges Gut, aber bei der Debatte und bei dem Vorgang, den wir jetzt behandeln, wurde mir ein weiteres wichtiges Kriterium deutlich, was zur Tarifhoheit gehört, dass nämlich nichts Gutes dabei herauskommt, wenn sich die Politik in die Tarifparteiauseinandersetzungen einmischt. Genau das haben Sie, Herr Amann, mit Ihrer Intervention gemacht.

(Beifall)

Sie haben damit niemandem einen Gefallen getan. Es ist ja geradezu grotesk, dass Sie sagen, dass, was jetzt bei der HFM vertraglich festgelegt wurde, sei Ihrer Intervention zu verdanken. Herr Paulsen hat schon darauf hingewiesen, wie fragwürdig eine solche Aussage ist. Aber sie ist nicht nur infrage zu stellen. Wenn es so wäre, wäre das eine Bankrotterklärung genau für die Punkte, die Ihnen wichtig sind, nämlich die Tarifhoheit der Gewerkschaft, die ja offensichtlich nicht in der Lage wäre, wenn es so ist, wie Sie sagen, eigenständig Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen oder für die Mitarbeitervertretung im Unternehmen mit der Geschäftsführung im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit all diese Punkte zu besprechen. Auch wenn Sie jetzt nicht zuhören, Sie haben mit Ihrer Intervention genau das Gegenteil erreicht.

Der andere Popanz, der von Elke Tafel-Stein aufgebaut wurde, dass Tarifhoheit und Tarifbindung jeglichen modernen Betrieb verunmöglichen würde, ist durch sehr viele Tarifverträge, die mittlerweile abgeschlossen wurden auch ad absurdum geführt. Es gibt sehr viele Tarifverträge, die leistungsorientierte, leistungsbezogene Bestandteile, Zulagen und Regelungen enthalten, die genau dem Rechnung tragen, dass man eben nicht alle gleich behandelt, sondern dass man für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommt, aber dass man durchaus auch innerhalb eines Tarifgebiets differenzieren kann.

(Beifall)

Das ist durchaus auch im Rahmen von einem Tarifvertrag möglich. Es gibt viele gute Beispiele dafür. Natürlich kann es immer vorkommen, dass es in einem Unternehmen, das der Tarifbindung unterliegt, ein Ungerechtigkeitsempfinden bei einzelnen Mitarbeitern darüber gibt, warum der eine so viel und der andere so viel bekommt. Das hat aber in der Regel wenig damit zu tun, ob und welcher Tarifvertrag gilt, sondern etwas mit der innerbetrieblichen Situation. Umso wichtiger ist es, dass Externe sich da heraushalten und dass der Betriebsrat oder der Personalrat und die Unternehmensführung sich zusammensetzen und genau über die konkreten

Fälle reden, Transparenz einfordern und Klarheit schaffen, damit die Zusammenarbeit weitergeht.

In diesem Sinne kann man den Antrag überhaupt nicht unterstützen und ich warne dringend davor, solche weiteren Fälle hier zu lancieren. Sie schaden damit nicht nur dem Unternehmen - das wurde schon gesagt -, sondern auch dem betrieblichen Frieden, denn die sitzen jetzt mit bedröppelten Gesichtern da. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat müssen wieder zusammenkommen und sehen, dass sie nach vorne kommen. Danke schön!

(Beifall)