

Die Macht der wenigen

Fortsetzung von Seite 1

Vom Streikland Nummer eins in Europa ist Deutschland ein gutes Stück entfernt. In den vergangenen Jahren fielen hierzulande im Schnitt pro 1000 Beschäftigte nur 16 Arbeitstage durch Ausstände aus, bei den französischen Nachbarn waren es 150. Und die meisten Streiks gehen auf das Konto der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, nicht auf das kleiner Berufsgewerkschaften.

Doch weil Flugzeug- oder Lokführer an den zentralen Schalthebeln sitzen, haben ihre Interessenvertreter die Macht, weite Teile der Bevölkerung quasi in Geiselhaft für ihre Ziele zu nehmen. Das zeigte sich beim Pilotenstreik bei der Lufthansa im April: 5400 Piloten zwangen den Konzern, innerhalb von vier Tagen 3800 Flüge zu streichen. Kosten: 60 Millionen Euro. Und die GDL machte von sich reden, als sie im Streit für einen eigenen Lokführertarifvertrag 2007/08 monatelang immer wieder den Bahnbetrieb lahmlegte - am Ende erstritt sie elf Prozent mehr Geld.

Gestärkt wurde die Rolle der Berufsgewerkschaften noch durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2010. Demnach können im selben Betrieb durchaus unterschiedliche Tarifverträge gelten - so, wie es jetzt bei der Deutschen Bahn droht. Um ein Tarifchaos in den Betrieben zu verhindern, hatten Union und SPD daher im Koalitionsvertrag vereinbart, die Tarifeinheit gesetzlich wieder herzustellen.

„Soweit sich im Betrieb Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften überschneiden, kommt nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft zur Anwendung, die im Betrieb mehr Mitglieder hat“, heißt es in den von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) vorgelegten Eckpunkten. Diese waren vor der Sommerpause kurzfristig wieder von der Tagesordnung des Bundeskabinetts genommen worden.

Dass bisher wenig vorangeht, hat vor allem einen Grund: Für die im Betrieb unterlegene Gewerkschaft soll automatisch die Friedenspflicht gelten, solange der Tarifvertrag der stärkeren Konkurrenz läuft. Doch auf die Frage, wie das mit der vom Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit und dem Streikrecht vereinbar sei, hat man im Ministerium bisher keine überzeugende Antwort gefunden.

„Wenn man zur Tarifeinheit zurückkehren will, dann geht das nur mit gesetzlichen Arbeitskämpfregeln“, sagt der Bonner Arbeitsrechtler Gregor Thüsing. Die Regierung sollte so et-

was im Bereich der „Daseinsvorsorge“ entwerfen, also dem Verkehrs- oder Gesundheitssektor. So könnte Streiks ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vorgeschaltet werden. Zudem würde die Pflicht, Streiktermine anzukündigen, es Bahn oder Lufthansa erleichtern, Ersatz für ausgefallene Verbindungen zu organisieren oder Kunden zu warnen. Experte Thüsing: „Eine solche Regelung würde die meisten Probleme effektiv lösen und zugleich einen deutlich geringeren Eingriff in das bestehende System darstellen als eine generelle Regelung der Tarifeinheit.“

Hinzu kommt, dass die von Ministerin Nahles geplante Lösung im Fall Lufthansa gar nicht helfen würde. Die sieht sich zwar gleich mehreren Gewerkschaften gegenüber, das Gesetz soll jedoch nicht greifen, „wenn die Gewerkschaften ihre jeweiligen Zuständigkeiten abgestimmt haben“. Das trifft aber zu, solange Cockpit nur die Piloten vertritt und Ufo nur die Flugbegleiter. Aufeinanderfolgende Streiks unterschiedlicher Berufsgruppen wären also weiter möglich.

Der Druck auf die Regierung nimmt angesichts der drohenden Streikwelle zu: „Wird die Tarifeinheit nicht gesetzlich festgeschrieben, droht ein Verlust von Solidarität, Wettbewerbsfähigkeit und positiver sozialpartnerschaftlicher Gestaltungsmacht“, warnt der Hauptgeschäftsführer des Chemiearbeitgeberverbandes BAVC Klaus-Peter Stiller.

So gehen hohe Lohnabschlüsse für die Klientel der Berufsgewerkschaften in der Regel zulasten anderer Beschäftigtengruppen. Obwohl die Piloten nur knapp fünf Prozent der Lufthansa-Beschäftigten stellen, steht ihr Gehalt von zusammen einer Milliarde Euro für ein Sechstel der Personalkosten.

Die Chemiearbeitgeber warnen vor den gesamtgesellschaftlichen Folgen einer fortschreitenden Zersplitterung der Tariflandschaft. So hätten BAVC und die Gewerkschaft IG BCE 2008 den ersten umfassenden Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen. Seither zahlten die Arbeitgeber jährlich mehr als 300 Euro pro Mitarbeiter in einen Fonds, um daraus etwa Langzeitkonten oder eine zusätzliche Altersversorgung zu finanzieren. Sollten Sparten-

gewerkschaften hier versuchen, das Beste für ihre Klientel herauszuholen, wäre es schnell vorbei mit solchen Modellen.

C. Schlaumann,
A. Schrunner,
F. Specht

”

Wenn man zur Tarifeinheit zurückkehren will, dann geht das nur mit gesetzlichen Arbeitskämpfregeln.

Gregor Thüsing
Arbeitsrechtler

