

# **ZUR ROLLE DER BERUFS- UND SPARTENGEWERKSCHAFTEN IN DER TARIFPOLITIK**

VON REINHARD BISPINCK

Bevor ich mich zur Rolle der Berufsgewerkschaften in der Tarifpolitik äußere, möchte ich vorwegschicken, dass es sich um ein heikles, sehr kontrovers und auch emotional diskutiertes Thema handelt. Eine Positionierung führt hier fast zwangsläufig dazu, dass man Widerspruch aus dem einen oder anderen Lager bekommt. Für die einen sind die Berufs- und Spartengewerkschaften fast der neue Typus einer kämpferischen Gewerkschaft, die unbeeindruckt von den Restriktionen einer eingefressenen Sozialpartnerschaft für die originäre Interessenvertretung ihrer Mitglieder steht. Für die anderen sind sie hingegen eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit, die rücksichtslos und ohne Blick auf die Interessen der Gesamtbelegschaften die Einzelinteressen kleiner Belegschaftsgruppen vertreten.

## **TARIF- UND GEWERKSCHAFTSPOLITIK – EINE BESTANDSAUFNAHME**

So spannend das Thema Berufsgewerkschaften und ihre Bedeutung in der Tarifpolitik ist, so sehr ist das auch nur ein sehr begrenzter Ausschnitt der tarif- und gewerkschaftspolitischen Themen, die derzeit insgesamt auf der Agenda stehen. Die notwendige Auseinandersetzung mit dem Thema sollte vor dem Hintergrund einer Bestandsaufnahme der gesamten tarif- und gewerkschaftspolitischen Landschaft erfolgen. Diese werde ich nur in ein paar Stichworten andeuten.

Wenn man über Tarifpolitik – auch über die Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften – spricht, muss man darüber Klarheit haben: Wir reden über ein schrumpfendes Handlungsfeld. Wir reden über ein Handlungsfeld, in dem nur noch 58 Prozent der Beschäftigten überhaupt durch Tarifverträge erfasst werden – egal, ob durch DGB-Gewerkschaften, durch christliche Gewerkschaften oder Berufsgewerkschaften. Die Tarifbindung ist leider schon seit 20 Jahren rückläufig, und Jahr für Jahr hofft man, ihn umkehren zu können. Bislang hat eine Trendwende nicht stattgefunden. Die Erosion des Tarifsystems durch rückläufige Tarifbindung ist eine ganz zentrale Rahmenbedingung, die alle Gewerkschaften – Berufs- wie andere Gewerkschaften – nachdenklich stimmen muss.



Ein Blick auf die Tariflandschaft zeigt eine starke Fragmentierung. Nur noch in Ausnahmefällen gibt es den Idealtypus des branchenübergreifenden Flächentarifvertrags, der einheitlich Arbeits- und Einkommensbedingungen in den betreffenden Betrieben regelt. In der Mehrheit gelten in den Betrieben heute unterschiedliche Tarifverträge, im simpelsten Fall für die Stammbesetzungsmitglieder und die Leiharbeitsbeschäftigten. Oder aber die Tarifverträge – selbst wenn sie einheitlich sind – sind in sich so differenziert durch Nutzung von Öffnungsklauseln, Ergänzungstarifverträge etc., dass sie schon gar nicht mehr den Status von allgemein verbindlichen Tarifregelwerken haben. Das bringt in vielen Bereichen enorme Probleme mit sich, völlig unabhängig davon, ob dort eine oder mehrere Gewerkschaften vertreten sind, ob sie konkurrieren oder kooperieren.

Man muss davon ausgehen, dass Gewerkschaftspluralität, also die Konkurrenz von DGB-Gewerkschaften und Berufsgewerkschaften nicht nur weiterhin bestehen bleibt, sondern eher noch zunimmt. Ohne die Bedeutung der Berufsgewerkschaften zu überschätzen: Sie haben zweifellos einen trendmäßigen Bedeutungsanstieg erfahren. Man kann auch nicht davon ausgehen, dass automatische Faktoren existieren, die dazu führen, dass ihre Bedeutung wieder zurückgeht oder gar ihre Zahl abnimmt. Und deswegen muss man sich – übrigens in jeder Gewerkschaft – mit der Frage auseinandersetzen: Wie gehe ich strategisch mit Gewerkschaftspluralität um? Wie arbeite ich das in mein eigenes Handlungskonzept ein, sodass etwas Konstruktives entstehen kann?

Von großer Bedeutung für das Verhältnis der DGB-Gewerkschaften zu den Berufs- und Sparten-Gewerkschaften ist zweifellos der Faktor der Überbietungs- und Unterbietungskonkurrenz. Ob dieser Faktor aber in jedem Fall eine Rolle spielt, ist eine andere Frage. Nicht unberücksichtigt bleiben darf, dass wir es gewerkschafts- und tarifpolitisch auch mit einer Unterbietungskonkurrenz zu tun haben – immer in Relation zu den Flächentarifverträgen der DGB-Gewerkschaften. Deshalb löst die gestiegene Bedeutung der Berufs- und Sparten-Gewerkschaft auch Besorgnisse aus. In diesem Zusammenhang ist oft die Rede von der Angst vor «englischen Verhältnissen». Diese Argumentation geistert schon seit dem Jahr 2010 durch die Debatte. Demnach sollen die 600 Klein- und Kleinstgewerkschaften in England den Industriestandort ruiniert haben. Die große Sorge ist, dass Vergleichbares hier auch geschieht.

## BERUFGEWERKSCHAFTEN – EINE GEFAHR FÜR DEN STANDORT?

Zunächst einmal zur realen Situation in Deutschland: Es gibt hier nicht etwa 600, sondern nur sechs Berufsgewerkschaften, die man als streikfähige Gewerkschaften bezeichnen kann, als akzeptierte Tarifvertragsparteien mit eigenständigen Tarifverträgen. Diese Zahl ist seit langer Zeit stabil, selbst nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts 2010 hat sich daran nichts geändert – dazu aber später mehr.

Nicht 600 sondern 6 „kleine Gewerkschaften“  
und es sind immer dieselben Verdächtigen...

WSI

Zahl der streikfähigen Berufsgewerkschaften ist konstant:

- Marburger Bund (MB)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
- Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)
- Vereinigung Cockpit (VC)
- Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)
- Deutscher Journalistenverband (DJV)

... und das aus gutem Grund:

Berufsgruppe eine gewisse Schlüsselfunktion und auch ein gewerkschaftliches Bewusstsein haben. Beides ist nicht unbedingt dasselbe. Ich kann eine Schlüsselfunktion im Betrieb oder in betrieblichen Abläufen haben, aber von der Gewerkschaft weit entfernt sein. Ich würde die Ingenieure dazurechnen. Wir haben seit Jahrzehnten den Verein Deutscher Ingenieure (VDI), einen schlagkräftigen Berufsverband, der nach meiner Einschätzung aber weit davon entfernt ist, eine Gewerkschaft zu werden. Drittens braucht es eine Organisation, die auch Politik organisieren kann und tarifverhandlungsfähig im funktionalen Sinne ist. Sie muss das operative Geschäft beherrschen. Und es bedarf viertens auch tarifpolitischer Handlungsfähigkeit, also Streikfähigkeit. Das ist zumindest in den letzten Jahren im Großen und Ganzen auf die genannten Gewerkschaften begrenzt geblieben.

## TARIFPOLITISCHE EINZELGÄNGER?

Ob Berufsgewerkschaften begünstigt werden oder es eher schwer haben, hängt maßgeblich vom Branchen- und Unternehmensumfeld ab. Was macht ein günstiges Umfeld aus?

Betonen möchte ich: Berufsgewerkschaften sind nicht per se Einzelgänger. Alle Erfahrung zeigt – jedenfalls bis vor ungefähr zehn Jahren –, dass Berufsgewerkschaften mehr oder minder gut mit den DGB-Gewerkschaften oder auch Nicht-DGB-Gewerkschaften (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft) kooperiert haben. Und es gibt Gründe dafür, warum sich das geändert hat. Aber es gibt kein «Einzelgänger-Gen»: Berufsgewerkschaften sind prinzipiell nur für sich und allein gegen alle.

Es bedarf also einer spezifischen «Gelegenheitsstruktur». Es muss einen Anlass dafür geben, eine historische Konstellation, in der sich Berufsgewerkschaften entscheiden, zu tarifpolitischen Einzelgängern zu werden.

Die wichtigsten Berufsgewerkschaften



	MB	GDL	UFO	Cockpit	GdF	DJV
Gründung	1947	1867	1992	1969	1952/2004	1949
Mitglieder	117.000	34.000	>10.000	8.300	3.800	36.000
O-Grad	70 %	60 %	40-50 %	80-90 %	80 %	k.A.
Tarifkooperation	DAG/ÖTV Nord	GDBAV Transnet		DAG		dju
1. eigenständiger TV	2006	2007	2002	2001	2004	-

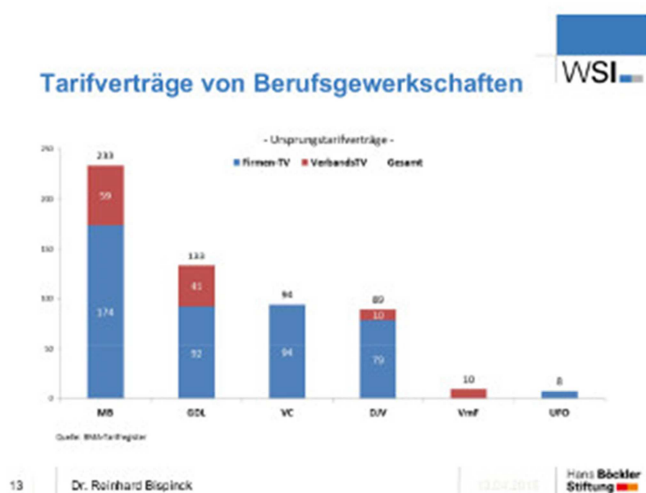
Von den sechs wichtigsten Berufsgewerkschaften sind die allermeisten keine Neugründungen, sondern haben Jahrzehnte – im Fall der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) – sogar mehr als ein Jahrhundert Geschichte hinter sich. Einige von ihnen sind immer eine Tarifkooperation eingegangen, die dann zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst worden ist. Ein charakteristisches Merkmal der Berufsgewerkschaften ist in aller Regel ein hoher Organisationsgrad. Es ist die Rede davon, dass wir heute nur noch von einem durchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 18 Prozent ausgehen können. Die Berufsgewerkschaften zeichnen sich jedoch alle dadurch aus, dass sie einen deutlich höheren Organisationsgrad haben. Das ist eine entscheidende Voraussetzung für ihren Erfolg. Zwischen 40 bis 80 Prozent sind dafür nötig.

Die ersten eigenständigen Tarifverträge der Berufsgewerkschaften gab es jeweils erst in relativ jüngerer Vergangenheit. Wichtig dabei ist, dass in fast allen Fällen der erste eigenständige, ohne Kooperation mit anderen Gewerkschaften durchgesetzte Tarifvertrag in der Regel erstreikt werden musste. Häufig sind diese Streiks spektakulär gewesen, was die Heftigkeit, die Dauer oder die Beteiligung angeht. Aber eine hohe Streikhäufigkeit ist auch nichts, was der Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften in besonderer Weise eigen ist.

## STREIKBOOM DURCH BERUFGGEWERKSCHAFTEN?

Es wird immer behauptet, dass die Zahl der Berufsgewerkschaften und Streiks zunimmt. In der Tat sind in den letzten Jahren einige Gewerkschaften neu entstanden oder sind in Vorbereitung wie beispielsweise die Industriegewerkschaft Luftverkehr, deren Gründung von der Unabhängigen Flugbegleiterorganisation (UFO) ins Spiel gebracht wurde. Im Vergleich zu den genannten sechs wichtigsten Berufsgewerkschaften müssen diese Neugründungen allerdings noch den Beweis erbringen, dass sie eine breit akzeptierte, durchsetzungsfähige, also streikfähige gewerkschaftliche Interessensvertretung sind. Momentan sind sie zum Teil weit davon entfernt. Insofern gibt es zumindest derzeit keine Anhaltspunkte, die aus Arbeitgebersicht in überzeugender Weise zu «Besorgnis» Anlass geben.

Man tritt den Berufs- und Spartengewerkschaften nicht zu nahe, wenn man feststellt, dass sie nur eine sehr begrenzte Bedeutung bei der Betrachtung des gesamten Tarifgeschehens haben. Ein kleiner Indikator dafür mag die Anzahl der Tarifverträge sein, für die sie verantwortlich sind. Laut dem jährlichen Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) haben wir rund 47.000 sogenannte Ursprungstarifverträge. Änderungs- und Paralleltarifverträge sind in diesen Zahlen nicht berücksichtigt. Zusammengerechnet sind es aber nur 567 Ursprungstarifverträge, die Marburger Bund, GDL, Vereinigung Cockpit (VC), Deutscher Journalisten-Verband (DJV), UFO und der Verband der medizinischen Fachangestellten (VmF) abgeschlossen haben.



Es mag sein, dass diese Zahl zu niedrig ist, weil die Gewerkschaften ihrer gesetzlichen Pflicht nicht immer nachkommen und dem BMAS-Tarifregister ihre Abschlüsse zuschicken. Aber selbst wenn man diese Zahl verdoppeln würde, bliebe es immer noch dabei: Wir reden über eine relativ geringe Zahl von Tarifverträgen, für die die Berufsgewerkschaften verantwortlich sind. Das heißt nicht, dass die Tarifverträge nicht in der jeweiligen Branche oder im jeweiligen Unternehmen von zentraler Bedeutung sind. Bezogen auf das gesamte Tarifgeschehen in Deutschland aber ist das nicht der Fall.

Die meisten Tarifverträge wurden mit dem Marburger Bund abgeschlossen, gefolgt von der GDL. Sehr häufig handelt es sich dabei um Firmentarifverträge. Das liegt auch auf der Hand, wenn man sich die Gewerkschaften, um die es hier geht, im Einzelnen anschaut. Lediglich der Verband der medizinischen Fachangestellten sticht hier heraus, der keine Firmentarifverträge abschließt, sondern Verbandstarifverträge mit den entsprechenden Ärzteverbänden aushandelt.

## ERPRESSUNG DURCH STÄNDIGE STREIKS?

Bedeutet die Existenz offensiver Berufsgewerkschaften Erpressung durch ständige Streiks? Das klingt und schwingt immer mit in der öffentlichen Wahrnehmung der Berufsgewerkschaften – scheint typisch für sie zu sein: hohes Streikpotenzial, das auch aktiv genutzt wird, und natürlich auch immer diese Konnotation der «Erpressung» oder gerne auch «Geiselnahme». In früheren Jahren wurde das auch den Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes im DGB gern mal unterstellt. Die Frage ist: Stimmt das eigentlich?

Ich denke, dass die Bedeutung der Streiks in der Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften deutlich überschätzt wird. Es gibt zwar eine Reihe von spektakulären Arbeitskämpfen, die von Berufsgewerkschaften durchgeführt worden sind, aber keineswegs nur solche. Die normale Tarifrunde einer Berufsgewerkschaft ist nicht immer durch Warnstreiks oder Streiks gekennzeichnet. Im Gegenteil: Wir haben in den letzten Jahren ein völlig normales Tarifgeschäft beobachten können. Tarifverhandlungen, mit sporadischen Warnstreiks, aber überhaupt keinen regulären Streiks nach Urabstimmung. Und auch von den Abschlussraten – dazu komme ich später noch einmal – ist alles im Rahmen des Üblichen geblieben. Ich vermute, zu dieser Wahrnehmung trägt bei, dass Arbeitskämpfe in den Vertretungsbereichen der Berufsgewerkschaften häufig eine ganz andere mediale Aufmerksamkeit erfahren. Das hängt natürlich mit den Tarifbereichen zusammen. Wenn ich 890.000 Warnstreikende in Metallbetrieben habe, wie in dieser Tarifrunde, dann steht das in der Zeitung, es nimmt aber niemand wahr. Wenn ich aber Tausende Warnstreikende bei der Bahn, in den Krankenhäusern oder im Luftverkehr habe, ist vollkommen klar, dass auch die Betroffenheit eine ganz andere ist. Also ist die Wahrnehmung und damit auch die vermeintliche Bedeutsamkeit viel größer. Das muss aber nicht unbedingt heißen, dass die Streiks auch eine vergleichbare Größenordnung haben, wenn man die Anzahl der betroffenen Branchen der Betriebe betrachtet.

Wie sieht es also tatsächlich mit den Streiks der Berufsgewerkschaften aus? Im Folgenden stütze ich mich auf Zahlen, die Heiner Dribbusch seit zehn Jahren im WSI-Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zusammenträgt, Zahlen, die mittlerweile in der Streikanalyse und Streikstatistik eine sehr viel größere, weil realitätsnähere Bedeutung haben als das, was die Bundesagentur für Arbeit an Streikzahlen veröffentlicht. In den Jahren 2006 bis 2014 gehen auf das Konto der Berufsgewerkschaften 6,7 Prozent der Streiktage. Für den Marburger Bund kommt man in diesem Zeitraum auf rund 270.000 und bei der GDL auf 57.000 Streikausfallstage. Diese Zahlen haben aber nur eine begrenzte Aussagekraft, weil die Anzahl der Beteiligten, der Umfang und die Streikdauer nur schwer statistisch zu erheben sind. Es handelt sich also nur um Näherungswerte, die aber schon einen gewissen Eindruck vermitteln.

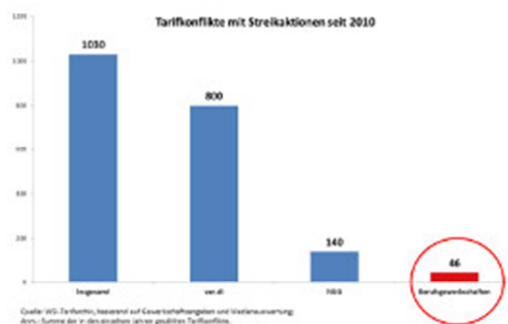
Nach den Zahlen von Heiner Dribbusch gab es seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2010 25 Tarifkonflikte mit Streikaktionen der GDL, mit einer erheblich geringeren Anzahl folgen Marburger Bund (7), Cockpit (6) und so weiter.



Bei den 25 Tarifaktionen mit Streiks bei der GDL beziehen sich nach unserer Zählung 13 auf Privatbahnen und zwölf auf die Deutsche Bahn und ihr Umfeld. Anzunehmen, seit 2010 sei bei der Deutschen Bahn 25 Mal von der GDL der Streik ausgerufen worden, ist also falsch.

Bei unserer Zählweise kommt man auf rund 46 Tarifkonflikte mit Streikaktionen der Berufsgewerkschaften. Im direkten Vergleich mit den DGB-Gewerkschaften relativiert sich diese Zahl. Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) etwa führte im selben Zeitraum 140 und ver.di 800 Tarifkonflikte mit Streikaktionen durch. Diese Zahlen zeigen, dass die Berufsgewerkschaften nicht an der Spitze der Bewegung stehen. Von englischen Verhältnissen kann also nicht die Rede sein.

## Tarifkonflikte mit Streikaktionen seit 2010 WSI



18 | Dr. Reinhard Bischock

13.04.2015

Hans Böckler  
Stiftung

## ENG BEGRENZTE KONFLIKTFELDER

Die Arbeitgeberverbände legen immer wieder nahe, es ginge bei den Tarifaueinandersetzungen um die Industrie, dabei geht es um den Dienstleistungssektor und auch da nur um bestimmte Teile. Und tatsächlich sind Tarifkollision und Tariffragmentierung bei der Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften nicht die eigentlichen Konfliktpunkte. Es sind nach meiner Einschätzung auch nicht die Berufsgewerkschaften als solche, die störend sind, sondern es geht eigentlich um ganz eng begrenzte Konfliktfelder.

Das erste Konfliktfeld ist der Flughafen. Da haben wir es in der Tat aus Arbeitgebersicht mit einer sehr ungünstigen Konstellation zu tun. Es gibt verschiedenste Berufsgruppen und verschiedenste zuständige Gewerkschaften: Piloten, Kabinenpersonal, Bodenpersonal, Fluglotsen, Sicherheitspersonal und das breite Spektrum von Dienstleistungsanbietern rund um das gesamte Flughafengeschäft. Die großen oder größeren Player sind hier ver.di, Cockpit, UFO und die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Selbstverständlich kann man eine Reihe von Beispielen aus der Vergangenheit aufzählen, bei denen es in relativ kurzer Zeit an einzelnen Flughäfen verschiedenste Streikaktionen gegeben hat. Mit unangenehmen Begleitwirkungen aus Arbeitgebersicht und den betroffenen Fluggästen.

Bei der Bahn sieht das Ganze schon deutlich übersichtlicher aus, was aber nicht heißt, dass es weniger konfliktträchtig wäre. Wir haben dort die bekannten Bereiche mit den beiden dort aktiven Gewerkschaften GDL und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Und wir haben einen Arbeitgeber, der versucht, in diesem Umfeld Tarifkollisionen in Tarifverträgen zu vermeiden.

Wir haben das Konfliktfeld Krankenhaus. Interessant ist, dass es in der ganzen Diskussion um Berufsgewerkschaften seit Jahr und Tag sehr still darum geworden ist. Das war auch schon mal anders: 2006 hatte der Marburger Bund sowohl im Konflikt mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als auch mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sehr heftige und intensive Streikaktionen durchgeführt. Diese Phase ist inzwischen wieder deutlich abgeklungen, muss aber hier noch dem gesamten Diskussionsbereich zugerechnet werden. Und zwar deswegen, weil sich zeigt, dass das geplante Tarifeinheitsgesetz viele von den Streitpunkten, die in diesen drei Konfliktfeldern auftauchen, gar nicht löst. In den allerwenigsten Fällen geht es um reale Tarifkollisionen von Tarifverträgen für identische Berufsgruppen, sondern einfach um die Häufigkeit von Streiks in einem einheitlichen Arbeitsumfeld beziehungsweise Organisationsbereich.

Die Diskussion um die Tarifeinheit hat sich längst zu der Frage entwickelt: Brauchen wir für die gesamte Daseinsvorsorge Regeln jenseits der Frage von Tarifkollisionen?

## ÜBERBIETUNGSKONKURRENZ?

Ich komme zu meinem letzten Punkt. Die erste Frage, die meines Erachtens überhaupt nicht wirklich gut beantwortet ist, lautet: Bedeuten Berufsgewerkschaft und Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften tatsächlich immer Überbietungskonkurrenz? Dafür gibt es auf den ersten Blick durchaus Anhaltspunkte. Exemplarisch möchte ich drei Tarifergebnisse nennen. Beim ersten Streik von Cockpit bei der Lufthansa 2001 kam eine

Tarifsteigerung von rund 30 Prozent heraus. Der Marburger Bund spricht davon, er habe in der Tarifauseinandersetzung mit der Tarifgemeinschaft der Länder 2006 etwa 20 Prozent Tarifsteigerung vereinbart. Und die GDL verkündet, im Tarifkonflikt mit der Deutschen Bahn AG 2008 ein Plus von elf Prozent erreicht zu haben. Das sind Abschlüsse, die im Vergleich zu dem, was die DGB-Gewerkschaften in diesem Umfeld erreicht haben, deutlich herausragen und den Schluss nahelegen: Wenn Berufsgewerkschaften antreten, erzielen sie deutlich bessere Ergebnisse. Das ist der Kern der Überbietungskonkurrenz, der dann auch eine Erklärung dafür wäre, warum Arbeitgeber so daran interessiert sind, diesen Bereich in den Griff zu bekommen.

Haben wir es also bei den Berufsgewerkschaften mit einer klientelorientierten, gruppenegoistischen Tarifpolitik zu tun haben, während die DGB-Gewerkschaften ihrerseits eine solidarische Tarifpolitik betreiben, die Belegschaften insgesamt in den Blick nimmt und so auch zum Interessenausgleich führt? Der Tarifabschluss von Cockpit 2001 wurde in den DGB-Gewerkschaften heftig diskutiert. Von «Sozialdarwinismus» war die Rede oder von einem «Alleingang auf Kosten der Kollegen». Das damalige ver.di-Vorstandsmitglied Jan Kahmann äußerte sich wie folgt: «Die Summe der für die Piloten vorgesehenen Gehalts- und Strukturverbesserungen sowie der Gewinnbeteiligung verletzt die Einkommensgerechtigkeit zwischen den Beschäftigtengruppen des Konzerns.»

Hinter dieser Äußerung steckt die Vorstellung, man holt aus einer Tarifrunde nicht beliebig viel raus. Und wenn man das tut und die Dinge – verkürzt dargestellt – nur einmal verteilen kann, dann ist durch einen hohen Abschluss der Berufsgewerkschaften ein großer Teil des Verteilungsspielraums weg. Für die anderen bleibt nicht mehr viel übrig. Darin besteht der Kern des Gruppenegoismus und des Klientelismus. Es gab damals auch vereinzelte Gegenstimmen, auch in den DGB-Gewerkschaften, die gesagt haben: Natürlich ist dieser Tarifabschluss eine Provokation, aber eigentlich eine positive Provokation. Er macht deutlich, dass bei einem entsprechend aktiven Einsatz womöglich der Verteilungsspielraum keine vorgegebene feste Größe ist, sondern in jeder Tarifrunde erst einmal ausgetestet werden muss. Man kann sicher sagen, und diese Sicht teile ich, dass eine Tarifpolitik, die ständig zu solchen Ergebnissen führt, die Belegschaften insgesamt nicht solidarisch mitnimmt. Daraus aber einen gesetzmäßigen Mechanismus zu konstruieren, dass das, was ich da mehr raushole, anderen nicht zugutekommt, wird der Realität nicht gerecht.

## AUF LANGE SICHT KEINE BESSEREN TARIFERGEBNISSE

Ich will diese Frage noch ein wenig zuspitzen. Das *Handelsblatt* hat im September vergangenen Jahres aus Anlass des Konfliktes bei der Bahn und bei der Lufthansa die Erfolge der unterschiedlichen Gewerkschaften anhand der Tarifsteigerung in diesem Bereich berechnet, ohne Einmalzahlungen und Struktureffekte. Ergebnis: Bei der Deutschen Bahn hat die EVG in den Jahren 2007 bis 2014 etwas besser abgeschnitten als die GDL, bei der Lufthansa erreichten Cockpit ein Plus von 17 Prozent, UFO 21 Prozent und ver.di 27 Prozent.



Mir geht es hier nicht um jeden Prozentpunkt, aber möglicherweise deuten diese Zahlen auf eine weiterreichende Dynamik hin: Womöglich holen die Überbietungsgewerkschaften, die

Berufsgewerkschaften, in der ersten Tarifrunde mehr heraus. Dies kann zur Folge haben, dass die anderen Beschäftigtengruppen das Ergebnis in Nachfolgetarifrunden auch erreichen. Das muss nicht unbedingt zu einer Strategie werden. Aber diese Beobachtung sollte in die Bewertung einbezogen werden, um auf die folgende Frage eine Antwort geben zu können: Wie wirkt sich die Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften tatsächlich aus? Möglicherweise schneiden sie in den Nachfolgetarifrunden systematisch etwas schlechter ab als die DGB-Gewerkschaften, weil sie ihre Erfolge aus der ersten Runde nicht beliebig oft wiederholen können. Das sollte genauer analysiert werden.

Zweite offene Frage: Sind hohe Tarifforderungen für einzelne Beschäftigtengruppen überhaupt ein Problem? Ein großer Vorteil der GDL in dem Tarifkonflikt 2007/2008 war die hohe Sympathie in der Bevölkerung für die Tarifforderung der Lokführer, weil deren Gehalt vergleichsweise bescheiden war. Anders sieht das bei den Piloten mit einem Jahresendgehalt von 260.000 Euro aus, die 30 Prozent mehr fordern oder auf ihrer Alterssicherung beharren. Es stellt sich also die Frage: Wie schaffe ich es, hohe Lohnforderungen für einzelne Beschäftigtengruppen zu stellen, die ich als Gewerkschaft für berechtigt und durchsetzbar halte?

Hier nun zwei Beispiele, die zeigen, dass auch DGB-Gewerkschaften bei den Forderungen in den Tarifverhandlungen kräftig zugelangt haben. Im Bewachungsgewerbe Nordrhein-Westfalen forderte ver.di 2013 30 Prozent mehr. Aber so wurde es natürlich nie gesagt. Die Formulierung lautete: Wir fordern eine Erhöhung des Stundenlohns um 2,50 Euro. Faktisch war das eine Forderung nach 30 Prozent mehr. In der aktuellen Auseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst werden im Schnitt zehn Prozent gefordert, bei genauerer Betrachtung für einzelne Berufsgruppen sogar ein Plus von bis zu 20 Prozent. Auch das wäre ein kräftiger Anstieg und es stellt sich die Frage: Ist das gerechtfertigt? Ergeben sich Spannungsverhältnisse zu den anderen Belegschaftsgruppen etwa im Öffentlichen Dienst? Wie lässt sich das finanzieren? Engt das den Spielraum für Tarifierhöhungen an anderer Stelle ein? Denn es sind ja etwa im Sozial- und Erziehungsdienst dieselben Kommunen, die auch die Tarifforderungen von ver.di in anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes finanzieren müssen. Diese Frage stellt sich immer, und zwar sowohl innerhalb einer Gewerkschaft, was eher die Fragestellung für die DGB-Gewerkschaften wäre, als auch zwischen den – in diesem Falle dann konkurrierenden – Gewerkschaften. Aber wenn eine Gesundheitsgewerkschaft unter Führung des Marburger Bundes tatsächlich gegründet würde, dann wird es schwierig, die Tarifforderungen solidarisch auszugleichen. Also Ärzte versus Pflegepersonal? 2006 war es einfach, auf das Pflegepersonal musste der Marburger Bund keine Rücksicht nehmen, ver.di hingegen beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und beim TV-L für die Länder sehr wohl. Natürlich könnte man ver.di hier für seine Tarifpolitik kritisieren. Aber wenn sich jetzt Gewerkschaften gründen, die nicht mehr durch homogene Beschäftigtengruppen gekennzeichnet sind, werden diese selbstverständlich mit demselben Problem zu tun haben, das die DGB-Gewerkschaften schon immer umtreibt.

## **KOOPERATION ODER KONKURRENZ?**

Und nun die dritte und letzte offene Frage, die natürlich eng verbunden ist mit dem Thema der Berufsgewerkschaften im Spannungsfeld mit den übrigen Gewerkschaften: Wie kann denn eine Kooperation oder auch eine Arbeitsteilung aussehen? Wie ist es darum derzeit bestellt? Üblich ist natürlich die Kooperation. Es gibt viele Beispiele dafür, dass DGB-Gewerkschaften mit Nicht-DGB-Gewerkschaften auf die eine oder andere Weise kooperieren. Ein wichtiges Beispiel ist immer der Öffentliche Dienst. Ein weniger bekanntes, aber trotzdem funktionierendes Beispiel gibt es bei den Journalistinnen und Journalisten bei den Tageszeitungen und Verlagen. Hier verhandeln der DJV und die Deutsche Journalistinnen und Journalisten-Union (DJU) seit Jahrzehnten gemeinsam und schließen Tarifverträge gemeinsam ab. Hier ist übrigens die DJU (22.000 Mitglieder) Juniorpartner des DJV (38.000 Mitglieder). Sie kooperieren in einer guten Art und Weise. Es gibt aber auch das Modell «Abgesteckte Claims». Man hat nichts miteinander zu tun, die Tarifbereiche sind halbwegs sauber voneinander abgegrenzt. Im Moment sieht es so aus, als würde sich im Bereich Flugverkehr eine solche Arbeitsteilung – ohne Absprachen – zwischen ver.di einerseits und Cockpit, UFO und GdF andererseits entwickeln. Natürlich gibt es auch die offene Konkurrenz, zum Beispiel zwischen EVG und GDL.

Fazit: Die Berufsgewerkschaften sind ein stabiler tarifpolitischer Akteur. Hoffnungen auf eine Erosion sind völlig fehl am Platze. Was ihre tarifpolitische Bedeutung – auch hinsichtlich ihrer Streikaktivitäten angeht – haben sie längst nicht das Ausmaß erreicht, das ihnen gelegentlich zugeschrieben oder unterstellt wird. Und es zeigt sich, dass die Kooperation zwischen DGB-Gewerkschaften und Berufsgewerkschaften auch praktisch funktionieren kann. Es gibt keinen Automatismus, der auf eine Tarifkonkurrenz mit sich zuspitzender Gegnerschaft hinausläuft.



## PROBLEME KONSTRUKTIV LÖSEN

Die angemessene Berücksichtigung spezifischer Interessen von einzelnen Beschäftigtengruppen ist eine schwierige Aufgabe. Vor diesen Herausforderungen stehen DGB-Gewerkschaften immer wieder. Das zeigt sich etwa bei den Tarifverträgen für den Öffentlichen Dienst mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und dem Bund mit mehreren Millionen Beschäftigten und vielen Berufsgruppen. Viele haben hier berechnete eigene Interessen, die nicht unbedingt alle mit einer neuen Entgeltstruktur verbunden sind. Vielfach handelt es sich auch um komplizierte Detailprobleme, die kaum miteinander unter einen Hut gebracht werden können. Klar ist aber auch: Eine «Verberuflichung» oder «Verberufsgewerkschaftung» von ver.di wäre überhaupt keine Lösung. Die Frage nach einer systematischen Vertretung der Beschäftigtengruppeninteressen ist immer nur dann leicht zu beantworten, wenn sie auf eine Gruppe beschränkt ist. Wenn aber berufsgruppenspezifische Interessen im Öffentlichen Dienst berücksichtigt werden müssen, stellt sich die Aufgabe ganz anders. Bei den heutigen Verhältnissen und Strukturen ist es zwingend, nicht nur innerhalb der DGB-Gewerkschaften, sondern auch zwischen DGB-Gewerkschaften und Berufsgewerkschaften zu diskutieren und eine konstruktive Lösung zu suchen.

*Reinhard Bispinck ist Abteilungsleiter des WSI in der Hans Böckler Stiftung. Dieser Text ist eine verschriftlichte Fassung seines Vortrags auf der Fachtagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung «Streikrecht-Tarifeinheit-Gewerkschaftspluralismus», die am 13. April 2015 in Erfurt stattfand. Mehr Informationen unter: <http://www.rosalux.de/documentation/52680>. Hier steht auch die Präsentation von Reinhard Bispinck als PDF zum Download zur Verfügung.*