

Managerkreis-Report | Frankfurt | 27. Mai 2015

„Piloten, Lokführer, Krankenhausärzte – Berufsgewerkschaften zwischen Koalitionsfreiheit und Blockadepolitik“

mit **Rainer Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes,**
Prof. Dr. Holger Bonin, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim

Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2010 erlebt Deutschland, dass das alte Tarifikartell aus Industriegewerkschaften und Arbeitsgeberverbänden vom Wettbewerb um Gewerkschaftsmacht abgelöst wurde. Der Wettbewerb kann die Gesellschaft schädigen. Mit dem Tarifeinheitsgesetz versucht die Bundesregierung nun, die Macht der Berufsgewerkschaften einzudämmen. Der Weg ist verfassungsrechtlich umstritten.



„Die Streiks von Lokführern und Piloten haben die Verletzlichkeit der Infrastruktur in Deutschland unmissverständlich dokumentiert. Es gibt kaum ein spannenderes Thema, das die Gesellschaft so sehr ins öffentliche Mark trifft wie die jüngsten Arbeitskämpfe und ihre Spielregeln“, betont Florian Gerster. Der Vorsitzende des Mangerkreises Rhein-Main hat an diesem Abend gleich zwei Hochkaräter nach Frankfurt geladen: Professor Bonin vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim und den obersten Gewerkschafts-Chef in Deutschland.

Rainer Hoffmann ist Gewerkschaftler durch und durch und vertritt über sechs Millionen Mitglieder. Für seine Integrationsfähigkeit wird der gebürtige Wuppertaler geschätzt. Von Anbeginn des Abends macht er sich für die Tarifeinheit stark.

Die Einheitsgewerkschaft in Deutschland hätte in diesem Jahr ihr 70. Jubiläum gefeiert. Sie sei die notwendige Antwort auf die Zersplitterung der Gewerkschaften in der Weimarer Republik und außerordentlich valide und belastbar. Sie habe bisher jede Krise durchgestanden, jede Regierung und jede politische Reform.

„Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“

„Ein Grundpfeiler unseres Gewerkschaftsverständnisses ist es, Konkurrenz unter den Beschäftigten zu vermeiden, um gegenüber der Kapitaleseite stark auftreten zu können. Daraus erwuchs in der Bundesrepublik das Prinzip: „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“, vertritt Hoffmann aus Überzeugung.

Spätestens seit der Bundesgerichtshof mit seiner Rechtsprechung konkurrierende Tarifverträge in Betrieben erlaube, werde die Tarifeinheit in der Öffentlichkeit von den Arbeitsgebern hochgehalten. Doch das Gegenteil sei in der Praxis der Fall. Zu viele Arbeitgeber flüchteten aus Tarifverträgen. Derzeit befänden sich nur noch 32 Prozent der Betriebe in Tarifbindung. „Beliebt ist auch das Outsourcing kompletter Dienstleistungen in neue Unternehmen, die es möglichst billiger machen sollen als die Stammebelegschaft“, konstatiert der DGB-Chef. Wenn die

Arbeitgeber einsähen, dass durch sie die Tarifeinheit geschwächt worden sei, wäre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan.

Die Einheitsgewerkschaft sei kein Selbstzweck. Wenn Gewerkschaften die Interessen aller Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten, dann nutze das nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Arbeitgebern. Schließlich gehe es um belastbare Verträge statt immer wieder neu zu verhandeln und Dauerstreiks zu riskieren. „Keiner kann wollen, dass unterschiedliche Gewerkschaften in einen Wettbewerb treten, wer im Betrieb mehr rausholt“, formuliert Deutschlands oberster Gewerkschaftler.

„Keine Einschränkung des Streikrechts“

„Andererseits wollen wir keine gesetzgeberische Lösung, die das Streikrecht einschränkt.“ Da werde keine der acht Einzelgewerkschaften des DGB mitspielen. Ferner müsse die gesetzliche Regelung verfassungskonform sein. „Alles andere ist nicht akzeptabel“, so der Sozialdemokrat Hoffmann.

Den wissenschaftlichen Part des Tarifeinheitgesetzes übernimmt Professor Bonin vom ZEW in Mannheim. Er definiert die auslösenden Faktoren des Gesetzes. Neben dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts führt Bonin die Fusion von Gewerkschaften (ver.di) seit 2000 ins Feld sowie die Erosion des Flächentarifsystems. Letzteres erklärt der Volkswirt mit dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft sowie der Globalisierung.

Ziel des Tarifeinheitgesetz sei es, die Tarifautonomie durch Tarifkollisionen zu vermeiden sowie Schutz- und Ordnungsfunktionen von Tarifverträgen zu sichern. Wenn es darum geht, ob das Gesetz verfassungsgemäß sei, müsse zwischen dem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit und verfassungsrechtlich geschützter Interessen Dritter abgewogen werden. Das seien Arbeitslose, deren Zugang zur Beschäftigung erschwert werde. Aber auch Arbeitgeber und indirekt betroffene Unternehmen, die in ihrer Gewerbefreiheit eingeschränkt würden.

Die Frage, ob das Tarifeinheitgesetz ökonomisch sinnvoll ist, beantwortet der Arbeitsmarktexperte, indem er die Kehrseiten der Gewerkschaftskonkurrenz aufrollt. Durch sie entstünden höhere Verhandlungskosten und es könne ein Überbietungswettbewerb vor allem bei unterschiedlichen Tarifverträgen für gleiche Berufsgruppen zustande kommen.

Darüber hinaus skizziert Holger Bonin die Alternativen zum Tarifeinheitgesetz, die da lauten: Die Pflicht zu synchronisierten Tarifverhandlungen, die Pflicht zur Kooperation sowie die Missbrauchsaufsicht. In diesem Fall das Untersagen grob fahrlässiger Forderungen und Abschlüsse.

„Keine dieser Möglichkeiten ist juristisch unumstritten“

Zu den Alternativen zählt Professor Bonin auch die Anpassungen des Arbeitskampfrechts. Das heißt, erstes die Pflicht zur Schlichtung und zweitens das Quotenmodell. Dies lässt den Arbeitskampf im Hinblick auf einen Tarifvertrag nur zu, der einen Mindestanteil der Beschäftigten im gewünschten Geltungsbereich abdeckt. „Keine dieser Möglichkeiten ist juristisch unumstritten. Vor allem eine Anpassung des Arbeitskampfrechts wäre aber die mildere Alternative zum jetzigen Gesetz“, lautet das Fazit des Volkswirtschaftlers.

Im Anschluss an die Vorträge entstand vor rund 150 Gästen des Managerkreises Rhein-Main eine lebhafte Debatte über die rauer und rücksichtsloser gewordene Streikkultur in Deutschland. Für den Moderator des Abends, Florian Gerster, steht fest, dass nicht jeder nur für sich selbst kämpfen könne. Schließlich hätten sich die deutschen Gewerkschaften einmal dadurch ausgezeichnet, dass sie neben ihren Interessen auch das Wohl der Allgemeinheit im Blick gehabt hätten.

Lebensläufe

Rainer Hoffmann

geb. 1955 in Wuppertal

1972-1974 Ausbildung zum Groß- und Handelskaufmann bei der Hoechst AG

1977-1982 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Uni Wuppertal. Diplom-Ökonom

1984-1994 Tätigkeit für die Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf

1994-2003 Direktor am Europäischen Gewerkschaftsinstitut Brüssel

2003-2009 stellv. Direktor am Europäischen Gewerkschaftsinstitut

2009-2014 Vorsitzender des Landesverbandes Nordrhein der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Industrie

ab Mai 2015 Vorsitzender des DGB

Deutscher Gewerkschaftsbund

Der DGB ist der Dachverband von acht Gewerkschaften: IG Metall, Verdi, IG Bergbau, Chemie, Industrie (IG ECE), IG Bau, Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), Polizeigewerkschaft GdP, Bildungsgewerkschaft GEW und Verkehrsgewerkschaft EVG

Prof. Dr. Holger Bonin

1995 Diplom-Volkswirt Uni Kiel

1995-2000 Institut für Finanzwissenschaft Uni Freiburg, wissenschaftlicher Assistent

2003-2007 Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Bonn, u.a. stellv. Programmdirektor „Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen“

2007 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin. Kommissarischer Abteilungsleiter „Innovation, Industrie, Dienstleistungen“

Ab 2007 Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim.

Bereichsleiter „Arbeitsmärkte, Personalmanagement, Soziale Sicherung“

ab 2012 Professor für Volkswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung Uni Kassel

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Das ZEW in Mannheim ist ein Wirtschaftsforschungsinstitut in der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz. Es steht unter der Leitung des Präsidenten Clemens Fuest. Das ZEW ist eines der führenden europäischen Wirtschaftsforschungsinstitute