

Tarifeinheit

BDA und DGB mit einer Stimme

Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst erklärt, den Grundsatz der Tarifeinheit künftig nicht mehr anzuwenden. Damit können in einem Betrieb oder in einem einzelnen Arbeitsverhältnis mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten. Um eine Zersplitterung des Tarifsystems zu vermeiden, wird nun darüber diskutiert, ob die Tarifeinheit gesetzlich verankert werden soll.

Der Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ (Tarifeinheit) ist seit Jahrzehnten ein elementares Ordnungsprinzip des deutschen Tarifsystems. Schließen konkurrierende Gewerkschaften für einen Betrieb abweichende Tarifverträge ab (Tarifpluralität), geht der räumlich, fachlich und persönlich nähere Tarifvertrag dem entfernten vor (Auflösung der Tarifpluralität nach dem Spezialitätsprinzip). Das heißt: Der Firmentarifvertrag geht dem Branchentarifvertrag vor oder der Tarifvertrag, der den gesamten Betrieb abbildet, der Regelung für eine einzelne Berufsgruppe. Dies hat ein Tarifsystem gestützt, in dem vor allem Branchentarifverträge geschlossen werden. Diese geben dem Tarifsystem durch die branchenweite Friedenspflicht ein hohes Maß an Stabilität.

In den letzten Jahren hat sich die Situation gewandelt. Zum einen sind christliche Gewerkschaften in Konkurrenz zu den DGB-Gewerkschaften getreten. Sie haben im Handwerk, in der Zeitarbeit oder im Bankgewerbe eigene Tarifverträge geschlossen. Der DGB wirft ihnen „Lohn-dumping“ vor, weil die Abschlüsse in der Regel niedriger als bei den DGB-Gewerkschaften ausfallen. Die Tarifeinheit hat den Wettbewerb zwischen CGB- und DGB-Gewerkschaften sogar begünstigt, weil beispielsweise ein Firmentarifvertrag der Christlichen Gewerkschaft Metall nach dem Spezialitätsprinzip einem Branchentarifvertrag der IG Metall vorgeht und diesen damit verdrängen kann.

Zum anderen haben sich seit 2001 einige schlagkräftige Berufsgewerkschaften tarifpolitisch eigenständig gemacht (Tabelle). Sie versuchen, für ihre Berufsgruppe(n) bessere Arbeitsbedingungen herauszuholen, als sie im Rahmen einer Tarifgemeinschaft mit einer großen DGB-Gewerkschaft durchsetzen können. Betroffen ist bisher der Flug-, Bahn- und Krankenhausesektor.

Die Konkurrenz zwischen Berufs- und Branchengewerkschaften kann zu sich gegenseitig hochschaukelnden Lohnforderungen führen. Zum einen könnten die einzelnen Berufsgewerkschaften versuchen, sich gegenseitig zu überbieten. Zum anderen droht eine weitere Fragmentierung: Erzielen Berufsgewerkschaften bessere Abschlüsse als Branchengewerkschaften, wollen weitere Berufsgruppen eigene Tarifverträge durchsetzen. Um Abspaltungen solcher Gruppen zu verhindern, wären Branchengewerkschaften gezwungen, höhere Löhne durchzusetzen und aggressiver in die Tarifverhandlungen zu gehen. Damit droht eine Zunahme von Arbeitskämpfen. Zwar dürfte die Zahl gut organisierter, durchsetzungsstarker, homogener und damit streikfreudiger Berufsgruppen vorerst überschaubar sein. Aber schon die bisherigen Gewerkschaftsivalitäten haben die Frage nach einer gesetzlichen Regelung aufgeworfen. Schließlich konnten die Berufsgewerkschaften ihre Eigenständigkeit durchsetzen, obwohl Tarifeinheit galt.

Berufsgewerkschaften: Die mächtigen fünf		
	Mitglieder	Eigene Tarifverträge seit
Marburger Bund	110.000	2006
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer	34.000	2007
Unabhängige Flugbegleiterorganisation	10.000	2002
Vereinigung Cockpit	8.200	2001
Gewerkschaft der Flugsicherung	3.700	2004
Quelle: Angaben der Gewerkschaften		

Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände und der DGB haben sich nun in einer gemeinsamen Initiative „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln“ an die Politik gewandt. Darin fordern sie eine gesetzliche Verankerung der Tarifeinheit. Das Spezialitätsprinzip soll aber durch ein Mehrheitsprinzip abgelöst werden: Konkurrieren Tarifverträge, soll nur derjenige anwendbar sein, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Außerdem soll ein solch „repräsentativer“ Tarifvertrag über seine Laufzeit hinweg eine allgemeine Friedenspflicht sichern. Eine konkurrierende Gewerkschaft darf erst für einen eigenen Tarifvertrag streiken, wenn der repräsentative Tarifvertrag ausgelaufen ist. Zwar schränkt dieser Vorschlag die Koalitionsfreiheit kleiner Berufsverbände ein. Sie können sich aber für weitere Berufsgruppen öffnen. Dann müssten sie auch stärker berücksichtigen, ob ihre Abschlüsse Arbeitsplätze bedrohen.

Hagen Lesch

Kampagnen der Gewerkschaften

Mobilisierung im Herbst

Die Wirtschaftskrise hat die Gewerkschaften veranlasst, verschiedene neue Kampagnen zu starten. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat die Kampagne „Gerecht geht anders“ ins Leben gerufen, der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Kampagne „Köpfe gegen Kopfpauschale“. Zudem unterstützt der Dachverband zusammen mit der IG Metall die europaweite Kampagne „Regulate Global Finance Now“.

Der Tenor der verschiedenen Kampagnen ist im Kern der gleiche: Das von der Bundesregierung geplante Sparpaket soll nicht einseitig von den Arbeitnehmern geschultert werden, sondern von allen. Die Regierung will die Staatsausgaben im nächsten Jahr um 12 Milliarden Euro senken. Mehr als ein Drittel soll durch die Kürzungen von Sozialleistungen eingespart werden. Kritisch kommentiert wurde dies schon auf dem letzten DGB-Bundeskongress vom Mai 2010. Mit den Kampagnen soll nun ganz gezielt eine breite Öffentlichkeit mobilisiert und die Politik zu Korrekturen am Sparpaket bewegt werden. Die Gewerkschaften betonen immer wieder, dass vor allem die Verursacher der Finanzkrise die Kosten tragen müssten.

Bundeshaushalt und Sparpaket werden bis Ende November 2010 parlamentarisch beraten und verabschiedet. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di führt ihre bundesweit angelegte Kampagne „Gerecht geht anders“ im Vorfeld dieser Beratungen aus. Die Aktionen sollen zwischen dem 26. Oktober und dem 13. November 2010 stattfinden. „Gerecht geht anders“ umfasst vier Themenbereiche: die Finanzlage der Kommunen, das Sparpaket der Bundesregierung, die Rente mit 67 und die Gesundheitspolitik.

Ver.di kritisiert die finanzielle Zwangslage der Städte und Gemeinden, die durch Steuersenkungen im Rahmen des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes erneut verschärft wurde. Vorgeschlagen wird, das Aufkommen der Gewerbesteuer durch das Einbeziehen von Freiberuflern und Selbstständigen zu erhöhen. Beim Sparpaket kritisiert ver.di die geplanten Kürzungen auf der Ausgabenseite, zum Beispiel Kürzungen bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik oder die Streichung von Zuschlägen beim Übergang vom Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II. Die Gewerkschaft plädiert stattdessen dafür, die Steuereinnahmen zu erhöhen. Konkret sollen höhere Steuern für Reiche (höherer Spitzensteuersatz und höhere Reichensteuer), hö-

here Erbschafts- und Körperschaftssteuern gelten und eine Finanztransaktionssteuer eingeführt werden.

Protestiert wird im Rahmen der Kampagne auch gegen die Rente mit 67. Ziel ist es, den Beginn der Erhöhung der Altersgrenzen im Jahr 2012 zu verhindern und Zeiten der Arbeitslosigkeit und Phasen mit geringen Arbeitsentgelten rentenrechtlich (besser) abzusichern. Schließlich fordert ver.di, die Erhebung von Zusatzbeiträgen, die ausschließlich von den Versicherten gezahlt werden müssen, in der gesetzlichen Krankenversicherung zu stoppen und das Solidarprinzip in der Gesundheitsversorgung beizubehalten. Unterstützung findet diese Position durch die IG Metall und den DGB. Alle Arbeitnehmerbünde schlagen den Ausbau des solidarischen Gesundheitssystems zu einer Bürgerversicherung vor, in der alle Erwerbstätigen versichert werden sollen. Zudem sollen weitere Einkommensarten, zum Beispiel Mieteinnahmen oder Zinseinkünfte, einbezogen werden. Die Erweiterung des Personenkreises und der Finanzierungsquellen schafft nach Auffassung der Gewerkschaften Spielraum für Beitragssatzsenkungen. Zudem soll die Beitragsfinanzierung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Bürgerversicherung wieder vollständig paritätisch gestaltet werden.

Der DGB verleiht der Forderung nach einem in diesem Sinne „solidarischen“ Gesundheitssystem mit dem seit April 2010 gestarteten Aktionsbündnis „Köpfe gegen Kopfpauschale“ Nachdruck. Die Kampagne läuft gerade erst an und soll ebenfalls in diesem Herbst die Öffentlichkeit gegen die Kopfpauschale mobilisieren.

Ein weiteres Dauerthema der Gewerkschaften ist die Forderung nach einer stärkeren Regulierung der globalen Finanzmärkte. Die durch DGB und IG Metall unterstützte Kampagne „Regulate Global Finance Now“ hat zum Ziel, eine Regulierung des globalen Finanzwesens durchzusetzen, die gut funktionierende und effiziente Finanzmärkte schafft. Die Finanzmärkte sollen durch langfristige, umweltfreundliche und Arbeitsplatz schaffende Investitionen einen Beitrag zur weltweiten Entwicklung leisten. Dazu werden sechs Forderungen formuliert: Eine globale Finanztransaktionssteuer soll eingeführt, Bonuszahlungen und Vergütungen für Vorstände sollen kontrolliert, spekulative Fonds reguliert, Steueroasen geschlossen und Verbraucher vor hochriskanten Finanzprodukten sowie irreführenden Darlehenspraktiken besser geschützt werden. Zudem wird gefordert, den Sozialpartnern und nicht staatlichen Organisationen ein stärkeres Mitspracherecht im Entscheidungsprozess über Regulierungsvorschriften und Bilanzierungsregeln einzuräumen.

Anna Jenisch und Hagen Lesch

Bahn-Tarifverhandlungen

Interessenvielfalt

Die Bahngewerkschaften fordern eine einheitliche Tariflandschaft für den Regionalverkehr. Das Lager der Arbeitgeber ist gespalten: Die Deutsche Bahn AG und weitere, große Privatbahnunternehmen zeigen sich gesprächsbereit, während sich der Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V. bislang sträubt.

Die Gewerkschaften Transnet, GDBA und Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) haben bis zum 31.07.2010 die Tarifverträge des Nahverkehrs fristgerecht gekündigt. Sie verhandeln einerseits über Einkommen und wollen andererseits einen Branchentarifvertrag durchsetzen. Hintergrund der gewerkschaftlichen Initiative ist die Zunahme des Wettbewerbs im Schienenpersonennahverkehr (SPNV), da die Anzahl öffentlicher Ausschreibungen stetig steigt. Transnet rechnet damit, dass bis 2020 nahezu alle Strecken im SPNV ausgeschrieben werden.

Gewinnt bei öffentlichen Ausschreibungen der günstigste Anbieter, ist dies oft gleichbedeutend mit Lohneinbußen. Zwischen privaten Unternehmen und DB Regio besteht eine Lohnspanne von bis zu 40 Prozent. Die Gewerkschaften beklagen zudem, dass bei einem Betreiberwechsel mitunter nicht die Bestandsbelegschaft vom neuen Betreiber übernommen wird, sondern neue, billigere Arbeitskräfte eingestellt werden. Ein Flächentarif soll für ein einheitliches Lohnniveau sorgen. Zugleich soll der Gesetzgeber festlegen, dass das Personal des alten Betreibers bei einem Betreiberwechsel vom neuen Betreiber mit gleicher Bezahlung übernommen wird. Die Gewerkschaften wollen erst über Löhne verhandeln, wenn der Flächenvertrag als Grundgerüst steht.

Derzeit laufen die Verhandlungen der Gewerkschaften mit dem Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AgvMoVe), der die rund 70 Unternehmen des DB-Konzerns vertritt, ebenso wie mit den fünf größten Wettbewerbern der Branche (Arriva Deutschland, Abellio Deutschland, BeNEX, Veolia Verkehr, Keolis Deutschland). In der Frage, ob es den Branchentarif geben wird, herrscht zwischen Gewerkschaften und großen Bahnunternehmen grundsätzlich Konsens. Die materielle Ausgestaltung wird noch verhandelt. Demgegenüber lehnt der Arbeitgeberverband AGVDE mit rund 120 privaten Mitgliedsunternehmen jegliche Gespräche über einen Flächentarif ab. Stattdessen bietet er an, Mindestlöhne zu vereinbaren, die sich am Niveau der niedrige-

ren Tarifverträge der Branche orientieren und nicht am Höchstniveau der DB. Denn der AGVDE organisiert zu meist kleine Unternehmen, deren Konkurrenzfähigkeit von der Möglichkeit abhängt, in öffentlichen Ausschreibungen aufgrund geringerer Lohnkosten den Zuschlag zu bekommen.

Wegen der unterschiedlichen Positionen von privaten Betreibern sind Keolis Deutschland und Veolia Verkehr aus dem AGVDE ausgeschieden. Gegenwärtig erwägen die fünf größten Konkurrenten der DB AG die Gründung eines eigenen Arbeitgeberverbands. Die Spaltung zwischen Arbeitgebern verläuft also nicht zwischen Wettbewerbern und DB AG. Stattdessen erweist sich die Unternehmensgröße als entscheidend. Würden sich die Gewerkschaften mit den verhandlungsbereiten Arbeitgebern der Branche einigen, fielen mehr als 90 Prozent der Beschäftigten unter diese Regelungen. Dennoch streben die Gewerkschaften ein gesetzlich garantiertes Mindestniveau an, um eine Lohnunterbietungskonkurrenz in öffentlichen Ausschreibungen generell zu verhindern. Der Branchentarif könnte zu einem Wandel in der Unternehmenslandschaft führen, weil sich die kleineren Privatbahnen nicht in der Lage sehen, unter den Bedingungen eines einheitlichen Lohnniveaus konkurrieren zu können. Dann blieben lediglich die großen Unternehmen DB AG, Keolis, Veolia, Arriva, Abellio und BeNEX, die den Markt (neu) untereinander aufteilen könnten.

Zugleich trägt der gewerkschaftliche Kampf für Mindestbedingungen im SPNV Züge eines Machtspiels. Denn die GDL verhandelt getrennt von der Tarifgemeinschaft aus Transnet und GBDA mit den Arbeitgebern der Branche. Das Ziel der Tarifgemeinschaft ist eine Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrags. Die GDL indes hat „Bundes-Rahmen-Tarifverträge (BuRa-TV)“ für Zugbegleiter und Lokführer entworfen. Diese Entwürfe sollen als Haustarifverträge, die den Unternehmen wettbewerbsbedingte Anpassungen ermöglichen, abgeschlossen werden. Die Beibehaltung des Niveaus beim Betreiberwechsel soll mittels entsprechender Tarifreue Regelungen und einer einheitlichen Vergabep Praxis garantiert werden. Neben der Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen geht es in den Verhandlungen letztlich auch um Organisationsmacht. Würde es der GDL gelingen, für Lokführer und Zugbegleiter, die zu den zentralen Beschäftigtengruppen im Nahverkehr zählen, federführend zu verhandeln, könnte ihr Wunsch, als Branchengewerkschaft des Fahrpersonals anerkannt zu werden, erstmalig Entsprechung finden.

Viktoria Kalass

Organisationsgrad und Tarifbindung in Europa (VII)

Gewerkschaften im Catering

In dieser Serie werden Untersuchungen des European Industrial Relations Observatory (EIRO) über Organisationsgrade und Tarifbindung in Europa vorgestellt. Der aktuelle Beitrag informiert über die tariflichen Strukturen in der Betriebsgastronomie.

Die Zahl der Beschäftigten im Catering schwankt in den einzelnen EU-Ländern zwischen wenigen Hundert in Lettland oder der Slowakei sowie gut 155.000 Arbeitnehmern hierzulande. Die Gewerkschaftslandschaft ist daher sehr unterschiedlich. In vier von insgesamt 23 untersuchten EU-Staaten existiert überhaupt keine Gewerkschaft, die die Beschäftigten der Betriebsgastronomiebranche organisiert. In zehn Ländern – darunter auch Deutschland – werden die Interessen der Beschäftigten in Tarifverhandlungen lediglich durch eine einzige Gewerkschaft vertreten. Allein in Frankreich, Italien, Portugal und Spanien kann bei fünf oder mehr Arbeitnehmervereinigungen von einer bunten Gewerkschaftslandschaft gesprochen werden.

In keinem Land existiert eine Gewerkschaft, deren Mitglieder sich ausschließlich aus Beschäftigten aus dem Catering-Sektor zusammensetzen. Für eine eigenständige sektorspezifische Gewerkschaftslandschaft ist der Wirtschaftszweig zu klein. Gewerkschaften agieren in der Regel entweder im gesamten Gastronomie- und Tourismusbereich wie zum Beispiel in Deutschland die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, oder sie organisieren die Beschäftigten ausgewählter Berufsgruppen oder bestimmter Regionen. Zudem erschwert die kleinbetriebliche Struktur der Branche die Mobilisierungs- und Organisationsfähigkeit der Beschäftigten. In den wenigen Ländern mit mehreren Gewerkschaften stehen die Arbeitnehmerorganisationen beim Werben um Mitglieder im intensiven Wettbewerb.

Der Organisationsgrad ist in den meisten Ländern, für die Informationen vorliegen, sehr gering. Abgesehen von Finnland gelingt es den Gewerkschaften in keinem Land, 50 Prozent oder mehr der Branchenbeschäftigten zu organisieren. In Belgien, Italien, Slowenien und Ungarn beansprucht zumindest eine Arbeitnehmerorganisation, dass sie ein Verhandlungsmandat von einer größeren Anzahl von Beschäftigten vertritt. In den übrigen Ländern liegt der Organisationsgrad allerdings unter 10 Prozent. Dies liegt ebenfalls an der kleinbetrieblichen Struktur, aber auch an der Dominanz weiblicher Beschäftigter im Catering. Ar-

beitnehmerinnen weisen häufig eine geringere Neigung auf, sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Hierzulande kommt hinzu, dass im Catering viele geringfügig Beschäftigte arbeiten, die in der Regel eher unorganisiert bleiben.

Trotz des geringen Organisationsgrads ist der Deckungsgrad von Tarifverträgen in der Mehrzahl der untersuchten Länder außerordentlich hoch. In 14 der 23 Staaten sind nahezu ausnahmslos alle Beschäftigungsverhältnisse durch einen Tarifvertrag geregelt. Dies gilt selbst für Estland und Rumänien. Dies ist erstens darauf zurückzuführen, dass vorwiegend auf überbetrieblicher Ebene für den gesamten Sektor verhandelt wird und die Mitgliedschaft der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden für den Geltungsbereich von Tarifverträgen das entscheidende Kriterium ist. Hinzu kommt zweitens, dass überbetriebliche Tarifverträge häufig für allgemeinverbindlich erklärt werden, sodass auch unorganisierte Unternehmen und deren Mitarbeiter in deren Geltungsbereich fallen. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine oder mehrere Gewerkschaften im Catering aktiv sind.

Link:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0909017s/index.htm> Stand: [2010-08-24]

Gewerkschaften im Catering 2007 - 2008			
	Zahl der Gewerkschaften	Organisationsgrad einer Gewerkschaft in Prozent der Beschäftigten im Catering-Sektor ¹	Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten in Prozent
Österreich	2	k.A.	100
Belgien	4	25-30, 30 und Rest k.A.	100
Bulgarien	3	k.A.	100
Tschechien	1	k.A.	k.A.
Deutschland	1	3	25
Dänemark	1	k.A.	40
Griechenland	1	10	100
Spanien	5	7,4 und Rest k.A.	100
Finnland	1	67	100
Frankreich	5	k.A.	100
Ungarn	1	38,4	100
Irland	1	8-12	k.A.
Italien	14	0,5, 4,4 und 24,1; Rest k.A.	100
Lettland	1	k.A.	0
Niederlande	3	k.A.	100
Polen	1	1,8-2,3	0
Portugal	6	k.A.	~100
Schweden	3	3, 14; k.A.	> 90
Slowenien	2	2,8, 22,7	~100
Vereinigtes Königreich	3	k.A.	<5
Zypern	1	0	0

¹ Der Organisationsgrad basiert auf Eigenangaben der Gewerkschaften. k.A. = keine Angabe. In Estland, Litauen, Rumänien und Slowakei existiert keine gewerkschaftliche Interessenvertretung.

Quelle: EIRO - 2010

Oliver Stettes