

**Tarifeinheit** | 18.09.2014 | Lesezeit 2 Min.

## Ein Betrieb, ein Vertrag

*Die aktuellen Streiks im Bahn- und Luftverkehr zeigen, dass rivalisierende Gewerkschaften ihre Streitigkeiten immer wieder zulasten Dritter ausfechten. Der Gesetzgeber sollte das begrenzen.*

---

Seit fast zweieinhalb Jahren ringen Piloten und Lufthansa um einen neuen Lohnabschluss und einen Beitrag der Piloten zum Kostensenkungsprogramm der Fluggesellschaft. Bei einer Lohnforderung von inzwischen 10 Prozent ist das keine leichte Aufgabe.

Nach Verhandlungsabbrüchen, Urabstimmung und Streiks ist der Streit schon jetzt einer der konfliktintensivsten zwischen den beiden Kontrahenten. Nur die Tarifrunde 2001 war noch turbulenter (Grafik). Damals erstreikte die Spartengewerkschaft Vereinigung Cockpit ihren ersten eigenen Tarifvertrag.

# Vereinigung Cockpit: Ein Konflikt ohne Ende


Lesebeispiel: Im Lauf des seit 2012 andauernden aktuellen Konflikts ist es zwischen den Tarifverhandlungsrunden jeweils wiederholt zu Streikdrohungen, Verhandlungsabbrüchen, Streikaufrufen, Streiks und einer Urabstimmung gekommen.

Die Eskalationsstufen reichten dabei von 0 = Tarifverhandlung, 1 = Streikdrohung, 2 = Abbruch der Verhandlungen, 3 = Streikaufruf, 4 = Warnstreik, 5 = Scheitern und Schlichtung, 6 = Scheitern und Urabstimmung bis zu 7 = Arbeitskampf.

Für den laufenden Tarifkonflikt ergibt sich daraus eine Konfliktintensität von 44 Punkten ( $2 \times 1 + 4 \times 2 + 2 \times 3 + 1 \times 6 + 2 \times 7$ . Hinzu kommen  $2 \times 4$  Punkte, weil ein Streikaufruf in der Luftfahrt wie ein Streik wirkt).

Verhandlungszeitraum	Verhandlungsdauer in Monaten	Maximale Eskalationsstufe	Konfliktintensität in Punkten
05.02.2001 bis 06.07.2001	5,0	7	58
20.10.2003 bis 06.12.2004	13,5	2	4
15.12.2004 bis 07.06.2006	18,7	2	3
21.03.2006 bis 07.06.2006	2,6	0	0
01.10.2007 bis 29.01.2008	3,9	0	0
01.04.2009 bis 28.07.2010	15,9	7	31
01.04.2011 bis 01.07.2011	3,0	0	0
13.04.2012 bis heute	29,0	7	44

Ursprungsdaten: IW-Tarifdatenbank

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien · iwd 38 · Foto: Sergiy Serdyuk - Fotolia.com

Spartengewerkschaften vertreten nicht die Interessen der gesamten Belegschaft, sondern die einzelner Gruppen. Außerdem verhandeln sie meist länger und konfliktintensiver als Branchengewerkschaften. Wenn rivalisierende Gewerkschaften in die Arena treten, ist die Konflikthäufigkeit daher deutlich höher als in Branchen mit

Tarifeinheit – in denen der Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ gilt (vgl. iwd 40/2013).

Beim zweiten aktuellen Tarifkonflikt will die Lokführergewerkschaft GDL ihr Mandat ausweiten und nicht nur Tarifverträge für Lokführer aushandeln, sondern für das gesamte Zugpersonal. Damit greift die GDL in den Hoheitsbereich der konkurrierenden Eisenbahnergewerkschaft EVG ein. Besonders brisant: Die beiden Kontrahenten regeln ihren Streit nicht untereinander, sondern tragen ihn zulasten der Bahn und deren Kunden aus.

Obwohl diese Problematik nicht neu ist, hat der Gesetzgeber bis heute nichts getan, um den 2010 vom Bundesarbeitsgericht gekippten Grundsatz der Tarifeinheit wiederherzustellen. Dieser Grundsatz hat 50 Jahre lang zur Stabilität der Arbeitsbeziehungen beigetragen.

---

Tarifeinheit ist ein Standortvorteil, denn sie stellt sicher, dass ein Unternehmen so lange nicht in Arbeitskämpfe verwickelt wird, wie der Tarifvertrag läuft.

---

Diese Friedenspflicht wird aber entwertet, wenn zum Beispiel die Lufthansa gleich mit drei Gewerkschaften verhandeln muss und diese Verhandlungen hintereinander ablaufen. Außerdem gefährden innerbetriebliche Verteilungskämpfe, wie sie derzeit zwischen GDL und EVG geführt werden, den Betriebsfrieden.

Immerhin hat der Gesetzgeber das Problem erkannt und in einem internen Papier vorgeschlagen, Tarifpluralitäten aufzulösen: Überschneiden sich in einem Betrieb verschiedene Tarifverträge, soll nur der Vertrag jener Gewerkschaft gelten, die in diesem Betrieb die meisten Mitglieder hat. Gleichzeitig gilt eine allgemeine Friedenspflicht.

Damit würden Spartengewerkschaften nicht ihr Streikrecht verlieren. Sie könnten weiter eigene Forderungen stellen und nach Ablauf des Tarifvertrags der größeren Gewerkschaft auch dafür streiken – so lange, bis ein neuer Tarifvertrag für die Mehrheit der Belegschaft geschlossen wird und eine neue allgemeine Friedenspflicht begründet.

In Unternehmen wie der Lufthansa, wo Tarifpluralität so fest verankert ist, dass sie kaum umkehrbar ist, sind ergänzende Regelungen nötig: obligatorische Schlichtungsverfahren, Notdienstverordnungen und ausreichende Ankündigungsfristen.

### **Kernaussagen in Kürze:**

- Die aktuellen Streiks im Bahn- und Luftverkehr zeigen, dass rivalisierende Gewerkschaften ihre Streitigkeiten immer wieder zulasten Dritter ausfechten.
- Tarifeinheit ist ein Standortvorteil, denn sie stellt sicher, dass ein Unternehmen so lange nicht in Arbeitskämpfe verwickelt wird, wie der Tarifvertrag läuft.
- Überschneiden sich in einem Betrieb verschiedene Tarifverträge, soll nur der Vertrag jener Gewerkschaft gelten, die in diesem Betrieb die meisten Mitglieder hat.