

Tarifkonflikte | 19.04.2017 | Lesezeit 4 Min.

Konkurrierende Gewerkschaften: Wadenbeißer gegen Platzhirsche

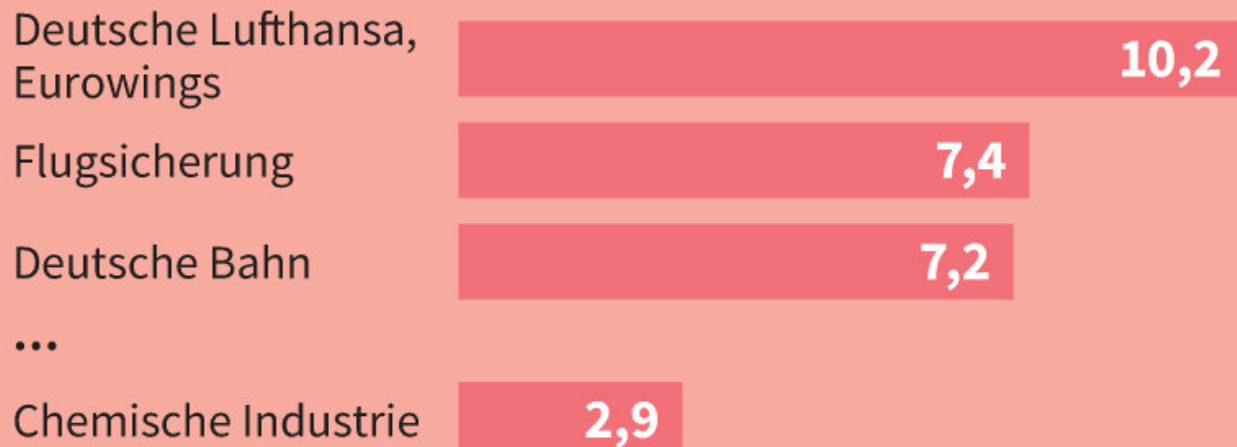
Kleine Gewerkschaften wie die Piloten- und die Lokführerorganisationen ziehen oft auffallend konfliktfreudig in ihre Tarifverhandlungen. Besonders stark schaukeln sich Revierkämpfe mit den etablierten Branchengewerkschaften auf, wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt.

Die Jahre 2014 und 2015 waren der Schrecken aller Reisenden: Es gab Flug- und Zugausfälle zuhauf, weil die Frauen und Männer an den Schalthebeln regelmäßig in den Ausstand traten. Die Vereinigung Cockpit hat die Piloten der Lufthansa seit 2012 insgesamt 14-mal in den Ausstand geschickt – und die Gewerkschaft der Lokführer (GDL) bestreikte die Deutsche Bahn allein 2014 und 2015 neunmal.


Weil ohne ihre Klientel nichts fliegt oder fährt, erscheint es den Piloten- und Lokführervertretern besonders erfolgversprechend, einen kompromisslosen Arbeitskampf zu führen. Dabei schwingt auch gewerkschaftliches Eigeninteresse mit, denn die Spartenvertretungen wollen neue Anhänger gewinnen und ihren Einflussbereich ausweiten.

Tarifkonflikte: Wo am längsten verhandelt wird

Durchschnittliche Dauer der Tarifrunden
von 2000 bis 2016 in Monaten



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Doch gilt tatsächlich die Regel: je kleiner eine Gewerkschaft, desto böser? Wer nur auf die letzten Monate schaut, könnte die Wadenbeißer-These anzweifeln. Die jüngste Tarifrunde der GDL endete Mitte März nach einer Schlichtung – aber ohne Streiks. Und die Vereinigung Cockpit hat sich wenige Tage später mit der Lufthansa auf ein Eckpunktepapier geeinigt und eine Friedenspflicht bis 2022 vereinbart.

Zur selben Zeit fielen jedoch in Berlin Flüge aus, weil die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für das Bodenpersonal der Flughäfen höhere Löhne herausholen wollte. Und auch für die Erzieher und Krankenpfleger hat sich ver.di zuletzt vehement ins Zeug gelegt.

Die Branchengewerkschaften lassen sich von den Revierkämpfen der Spartengewerkschaften anstecken.

Welche Gewerkschaften in Deutschland am konfliktfreudigsten sind und welche Branchen besonders darunter zu leiden haben, hat das IW Köln in einer Studie zur Konfliktintensität von Tarifverhandlungen seit dem Jahr 2000 untersucht. Sie berücksichtigt nicht nur Streiks, sondern alle Eskalationsstufen wie Streikdrohungen, Urabstimmungen oder juristische Auseinandersetzungen. Es zeigt sich (Grafik):

Spartengewerkschaften: Stärker auf Krawall gebürstet

Durchschnittlicher Verlauf der Tarifkonflikte, an denen diese Gewerkschaften von 2000 bis 2016 beteiligt waren

■ Konfliktintensität
in Punkten


■ Maximale
Eskalationsstufe

■ Verhandlungsdauer
in Monaten

Spartengewerkschaften			
Vereinigung Cockpit (seit 2001)	27,3	3,1	14,8
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (seit 2003)	26,1	4,4	9,7
Marburger Bund (seit 2005)	16,6	3,4	5,0
Unabhängige Flugbegleiter Organisation (seit 2000)	15,3	4,9	12,2
Gewerkschaft der Flugsicherung (seit 2003)	12,8	3,4	7,4
Branchengewerkschaften			
Tarifgemeinschaft ver.di, dbb beamtenbund und tarifunion, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (seit 2002)	20,9	4,6	5,1
IG Metall (seit 2000)	19,6	4,2	3,4
ver.di (seit 2001)	13,5	3,6	4,9
IG Bauen-Agrar-Umwelt (seit 2000)	7,0	3,3	5,2
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (seit 2000)	6,7	2,7	5,7
IG Bergbau, Chemie, Energie (seit 2000)	0,7	0,6	2,9

Von 2000 bis 2016: Zählung beginnt teilweise später, also mit dem Jahr, seit dem die Gewerkschaft oder Tarifgemeinschaft eigenständig Tarifverhandlungen führt; Eskalationsstufe: Einstufung aller Konfliktaktionen in eine Punkteskala von 0 bis 7, 0 = Tarifverhandlung, 1 = Streikdrohung, 2 = Abbruch der Verhandlungen, 3 = Streikaufruf, 4 = Warnstreik, 5 = Scheitern und Schlichtung oder juristische Auseinandersetzung, 6 = Scheitern und Urabstimmung, 7 = Arbeitskampf; Konfliktintensität: aufsummierte Punktzahl aller Konfliktaktionen während einer Tarifrunde

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Spartengewerkschaften provozieren die meisten Konflikthandlungen. Platz eins und zwei gehen klar an die kleinen Gewerkschaften Vereinigung Cockpit und GDL. Aber auch die Tarifgemeinschaft des öffentlichen Dienstes und die IG Metall haben pro Tarifrunde viele Konfliktpunkte gesammelt – mehr als etwa die Ärztevertretung Marburger Bund und die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO).

Worin die meisten Spartenvertreter ihre Branchenkonkurrenz übertreffen, ist die Verhandlungsdauer. Dadurch, dass sich die einzelnen Konflikthandlungen wie Streikaufrufe und Warnstreiks während einer Sparten-Tarifrunde häufiger wiederholen, ziehen sich die Verhandlungen teils extrem in die Länge – und das führt zur hohen durchschnittlichen Konfliktintensität.

Statuskonflikte schaukeln sich stärker auf. Solange Berufsgruppenvertreter Tarifbusiness as usual machen, also nur über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln, geben sie sich gemäßigt, wie zuletzt die GDL. Geht es aber um sogenannte Statuskonflikte, also darum, den tarifpolitischen Einflussbereich gegenüber anderen Gewerkschaften und gegen den Willen der Arbeitgeber auszuweiten, werden alle Register gezogen.

Besonders drastisch zeigte sich das in der vorletzten Tarifrunde der GDL, als diese es auch darauf anlegte, der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) die Vertretungsberechtigung für das Zugpersonal abzujagen. Die Platzhirsche alias Branchengewerkschaften lassen sich von diesen Revierkämpfen anstecken, wie zum Beispiel ver.di bei den Erzieherinnen in den Kitas.

Zwar kamen Statuskonflikte von 2000 bis 2016 sowohl bei Sparten- als auch bei Branchengewerkschaften selten vor, nämlich nur 13- beziehungsweise neunmal. Dafür sprengen sie aber jeden Rahmen: Die Statuskonflikte der Berufsgewerkschaften erstreckten sich seit 2000 im Schnitt über mehr als elf Monate, die der Branchengewerkschaften über fast neun Monate – die üblichen Lohnrunden dauerten dagegen nur vier bis fünf Monate.

Ein besonderes Problem haben jene Branchen und Unternehmen, die mit mehreren Gewerkschaften verhandeln müssen. Davon kann vor allem die Lufthansa ein Lied singen, die sich regelmäßig mit drei verschiedenen Gewerkschaften auseinandersetzen muss (Grafik):

Lufthansa und Eurowings kamen in den Verhandlungen mit den Piloten, den Flugbegleitern und dem Bodenpersonal auf kumulierte 51 Konfliktpunkte.

Tarifkonflikte im Branchenvergleich: Gebeutelte Lufthansa

Konfliktintensität insgesamt von 2000 bis 2016 in Punkten

		Gewerkschaften
Deutsche Lufthansa, Eurowings	51	Vereinigung Cockpit, Unabhängige Flugbegleiter Organisation, ver.di
Krankenhäuser	34	Marburger Bund, ver.di
Deutsche Bahn	33	GDL, EVG
Öffentlicher Dienst	21	Tarifgemeinschaft ver.di, dbb, GEW
Metall- und Elektro-Industrie	20	IG Metall
Einzelhandel	18	ver.di
Druckindustrie	16	ver.di
Deutsche Telekom, T-Systems	15	ver.di
Deutsche Post	15	ver.di
Flugsicherung	13	Gewerkschaft der Flugsicherung
Privates Bankgewerbe	9	ver.di
Bauhauptgewerbe	7	IG BAU
Chemische Industrie	1	IG BCE

Konfliktintensität: Alle Konflikthandlungen werden in eine Punkteskala von 0 bis 7 eingestuft, 0 = Tarifverhandlung, 1 = Streikdrohung, 2 = Abbruch der Verhandlungen, 3 = Streikaufruf, 4 = Warnstreik, 5 = Scheitern und Schlichtung oder juristische Auseinandersetzung, 6 = Scheitern und Urabstimmung, 7 = Arbeitskampf. Um die Konfliktintensität einer Tarifrunde zu ermitteln, werden die Punktzahlen aller Konflikthandlungen aufsummiert. Die Konfliktintensität insgesamt in einem bestimmten Zeitraum wird aus der Summe der durchschnittlichen Konfliktintensität aller verhandelnden Gewerkschaften gebildet.

Die Tarifrunden in der traditionell friedlichen Chemischen Industrie, die nur die IG Bergbau, Chemie, Energie als Gegenüber hat, liegen dagegen im Schnitt lediglich bei einem Konfliktpunkt – zu mehr als einer Streikdrohung kommt es hier also selten.

Die Politik wird aktiv

Um das Phänomen eskalierender Statuskonflikte einzudämmen, hat die Bundesregierung 2015 das Tarifeinheitsgesetz verabschiedet. Es soll den Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ stärken, indem es dafür sorgt, dass nur noch die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in einer Berufsgruppe für diese verhandeln darf. Spötter bezeichneten das Gesetz schon als „Lex GDL“, denn der Lufthansa beispielsweise nützt es gar nichts. Dort verhandeln die einzelnen Gewerkschaften schließlich für unterschiedliche Berufsgruppen. Was allerdings nichts daran ändert, dass die Lufthansa durch den Reigen von Streiks allein seit 2015 einen wirtschaftlichen Schaden von über 500 Millionen Euro erlitten hat.

Nun liebäugelt die Politik mit weiteren Eingriffen in die Tarifautonomie. Zur Diskussion stehen obligatorische Schlichtungen in der sogenannten Daseinsvorsorge, Abkühlungsphasen – also erzwungene streikfreie Zeiten, um die erhitzten Gemüter zu beruhigen – sowie Mindestquoten bei Urabstimmungen. Nötig wäre das nicht, denn auch so haben die Tarifpartner Möglichkeiten, Tarifkonflikte friedlich beizulegen: Sie können schon im Vorfeld einen Mediator einsetzen oder wie die Deutsche Bahn und die GDL ein freiwilliges Schlichtungsabkommen vereinbaren, das die Gewerkschaft dazu zwingt, jedem geplanten Streik eine Schlichtung vorzuschalten.

Mehr zum Thema

[Hagen Lesch: Je kleiner, desto böser? Tarifkonflikte von Sparten- und Branchengewerkschaften im Vergleich, in: ifo Schnelldienst 2/2017, Seite 33-38](#)

Kernaussagen in Kürze:

- In den vergangenen Jahren häuften sich die von Spartengewerkschaften initiierten Streiks, darunter litten insbesondere Luft- und Bahnverkehr.
- Eine Analyse seit dem Jahr 2000 zeigt, dass besonders jene Tarifkonflikte ausufern, die sich auch um den Status einer Gewerkschaft in einem Unternehmen oder einer Branche drehen.

- Die Tarifpartner haben genügend Instrumente an der Hand, mit deren Hilfe sich Tarifkonflikte friedlich beilegen lassen. Die Politik sollte nicht weiter eingreifen.