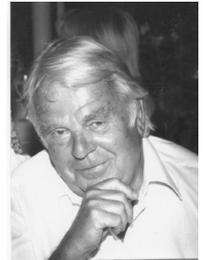


# Spartengewerkschaften gegen Arbeitnehmersolidarität

*Hans-Hermann Hartwich*



Hans-Hermann  
Hartwich

Vom Sommer 2007 an fand in zeitlichen Intervallen und unterschiedlicher Intensität der „Streik der Lokführer“ statt. Das öffentliche Interesse konzentrierte sich auf die (unsinnig erscheinende) Forderung nach einer Lohnerhöhung bis zu 31%, vor allem aber auf die Berechtigung des Anspruchs einer einzelnen Berufsgruppe auf einen gesonderten Tarifvertrag. Betroffen von den Arbeitsniederlegungen waren fast alle, die täglichen Pendler, die Bahnreisenden, die vom Güterverkehr abhängigen Unternehmen, die Umwelt (wegen des verstärkten Autoverkehrs).

Was war wirklich bedeutsam an diesen Vorgängen, war „nachhaltig“, um es modern zu sagen? Es gilt wieder einmal wahrzunehmen, wie sich die Arbeits- und Lebenswirklichkeit verändert hat.

## Vom Einzelarbeitsvertrag zum Tarifvertrag

Dem Berufsstand der Lokomotivführer erging es im vergangenen Jahrhundert nicht anders als den Gesellen und Facharbeitern im 19. Jahrhundert bei der allmählichen Emanzipation der Gewerkschaften und ihrer solidarischen kollektiven Arbeitsverträge im Industriezeit-

alter: Sie wurden mit der Durchsetzung des Tarifvertrages als dem entscheidenden Vehikel gewerkschaftlicher Mitsprache bei der Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einbezogen in die Ersetzung des Einzelarbeitsvertrages durch den für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Branche geltenden Tarifvertrag. Die industrielle Produktionsform vereinnahmte den Facharbeiter und stellte ihn neben die Angelernten und die Ungelernten. Der Tarifvertrag galt für alle Beschäftigten des Unternehmens. Allerdings mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Bezahlungen.

Die deutsche Eisenbahn war Ende des 19. Jahrhunderts als Reichsbahn Teil des Staates. Wichtig war sie vor allem für das Militär. Ihre Betriebsangehörigen gehörten zum öffentlichen Dienst. Die Lokomotivführer waren aufgrund von Fachwissen und Verantwortung Beamte. Eine Art Elite also. Auch in diesem Wirtschaftsbereich blieb allerdings die Zeit nicht stehen. Technische Entwicklungen tendierten zur Entwertung persönlicher Anspruchsprofile, Arbeitsverträge rationalisierten die Entgeltstrukturen, weiterhin unter Beachtung der unterschiedlichen Leistungsanforderungen.

Die Betroffenen versuchten, durch unterschiedliche Strategien ihre Interes-

sen zu wahren. Als Teil einer Gesamtbelegschaft waren sie dem wichtigsten Grundsatz der Arbeitnehmerschaft verpflichtet, der Solidarität. Spezielle Berufsgruppen dienten häufig auf Grund ihrer Bedeutung für ein Unternehmen als Vorhut bei der Durchsetzung der Forderungen aller Belegschaftsmitglieder. Sie erhielten einen Bonus, aber keine Selbstständigkeit. Sie konnten ihre Machtstellung nicht voll ausreizen. Ihr Problem war für sie weniger der Arbeitgeber als viel mehr die Masse der übrigen Beschäftigten des Unternehmens. Letzteres ist bis heute von entscheidender Bedeutung. Denn weil die Grundidee der Gewerkschaften die Solidarität und ihr zentrales Vehikel der kollektive Arbeitsvertrag ist, richten sich Sparten (Gruppen-)Interessen prinzipiell gegen die Gewerkschaft selbst.

### Gewerkliche Großorganisation gegen Arbeitgebermacht

Den deutschen Gewerkschaften gelang es dann in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zunächst noch, ihre traditionelle Frontstellung gegen die Macht der Arbeitgeberverbände durch Zusammenschlüsse zu verstärken. Kleinere Gewerkschaften, die wirtschaftlich zurückbleibende Branchen vertraten, vereinigten sich zu Groß-Gewerkschaften oder schlossen sich bestehenden an. 1997 z.B. vereinigten sich die IG Bergbau und Energie, die IG Chemie-Papier-Keramik und die Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Die beiden Erstgenannten waren ihrerseits bereits Zusammenschlüsse traditioneller Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften Holz und Kunststoffe sowie Textil und Bekleidung schlossen sich der IG Metall an. Besonders bedeutsam war dann die Vereinigung von ÖTV, HBV, Postgewerkschaft DPG und IG Medien als DGB-

Gewerkschaften mit der damaligen Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) zu „VERDI“. Die hier genannten hatten zuvor wiederum kleinere Gewerkschaften vereinigt, wie etwa die IG Medien „Druck und Papier“ sowie „Kunst, Kultur, Medien“.

Eine andere Form der Verbreiterung ihrer potentiellen Mitgliedschaft stellt die Gewerkschaft „Transnet“ dar. Sie wurde 1896 als Eisenbahnergewerkschaft gegründet, 1928 als DGB-Gewerkschaft wieder gegründet und versteht sich seit 1990 als umfassende Dienstleistungsgewerkschaft für Transport, Service, Netze und auch z.B. für die Busfahrer der Bahnbetriebe. Sie hat etwa 260.000 Mitglieder, zu denen auch ehemalige Reichsbahnbeschäftigte aus der DDR gehören.

Die Gewerkschaftspolitik der Zusammenfassung kleinerer Gewerkschaften zu mitgliederstarken Großverbänden war die Fortführung des traditionellen „Gegenmacht-Konzepts“. Aber was taugt noch die Macht von Big Labour? Gegen Kapitalmacht in Gestalt riesiger Anlagefonds ist sie schon länger mehr als zweifelhaft. Aber das ist der traditionelle Blick auf die Gegenseite. Wichtiger wurde zugleich die eigene Seite. Die Konsistenz des gewerkschaftlichen Zusammenhalts wurde in Frage gestellt durch technisch fortgeschrittene Produktionsprozesse und Arbeitsteilungen mit außerordentlichen Differenzen in den Anforderungen an Qualifikation, Arbeitsintensität und Einsatzbereitschaft und damit auch einem starken Auseinanderdriften („Spreizung“) der Arbeitsentgelte. Die Kräftekonzentration enthielt also bereits wieder in sich die Keime erneuter Zersplitterung und Auflösung. Dies gilt besonders auch für VERDI

## Spartengewerkschaft – Kampf um den Status und Geld

An dieser Stelle müssen die Forderungen und die Frontstellungen im Arbeitskampf der „Gewerkschaft der Lokomotivführer“ (GDL) verortet werden. Sie beruft sich gerne auf den 1867 gegründeten „Verein der Lokomotivführer“, der im NS-System verboten wurde und nach 1945 trotz regionaler Wiedergründungen unbedeutend blieb. Erst im Zusammenbruch der DDR gründeten am 24.1.1990 Lokomotivführer der DDR-Reichsbahn die GDL als erste freie Gewerkschaft in der DDR. 1991 vereinigte sie sich mit dem (kleineren) Verbandsteil in der Bundesrepublik. 2002 trat die GDL dann aus der „Tarifgemeinschaft der Bahn“ aus, zu der neben Transnet noch die „Verkehrsgesellschaft GDBA“ (früher Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamter, die etwas 45% der beamteten Lokomotivführer in der Tarifgemeinschaft organisiert) gehört. Seit 2003 fordert die GDL, die nach eigenen Angaben 79% der Triebfahrzeugführer (nur 5 beamtete) mit eindeutigem Schwerpunkt im Osten organisiert, einen eigenen Spartentarifvertrag unabhängig von den anderen Bahngewerkschaften.

Diese Berufsgruppe der „Lokführer“ sieht sich gleichermaßen als Gewinner der Modernisierung und Verlierer. Ihre Bedeutung ist nicht gewachsen, weil sie einer großen Gewerkschaft angehören, sondern weil sie eine besondere Position in einem technisch hoch entwickelten, aber auch wirtschaftlich und gesellschaftlich hoch sensiblen System einnehmen. Dabei sind sie aber eigentlich Verlierer. Verlierer im Sinne des Verlusts eines (eigentlich schon längst) verlorenen besonderen Status. Lokführer heißen heute präzise „Triebfahrzeugführer“. Der technisch korrekte Begriff erscheint als eine Abwertung des eigenständigen Führens einer klassischen Lokomotive. Er ist eine Verall-

gemeinerung der Tätigkeit. Damit ist schon vom Begriff her der Status in Frage gestellt. Überdies wirkt auch die technische Entwicklung gegenläufig. Die „Führung“ moderner ICE Züge erfolgt heute über Leitstellen und Abschnittsrichtungen, die selbst Züge zum Halten bringen können, wenn dies nicht schon die eingebaute Sicherungstechnik vornimmt. Es ist zwar nicht so, dass es keine Verantwortung mehr gäbe, aber sie unterliegt in der Regel dem Kuratel von außen.

Bei einer so uneindeutigen Lage nimmt es nicht wunder, dass insbesondere bei den Kollegen der großen Bahn-Gewerkschaft Transnet und der GDBA mit den beamteten Lokführern wenig Verständnis für das Vorgehen der GDL eingebracht wird. Im Gegenteil, auf Grund erfolgreicher Tarifverhandlungen „stört“ gleichsam das eigenständige Vorgehen der „Sparten“(Berufsgruppen-)Gewerkschaft. Außerdem stellt das aggressive Vorgehen der Lokführer eine Gefahr für Transnet dar. Warum sollten, bei einem Erfolg der GDL, die Bahnmitarbeiter noch bei ihr bleiben und sich nicht der dann erfolgreicheren GDL anschließen.

Was für einen Arbeitskampf führte mithin eigentlich diese Spartengewerkschaft GDL? Das zentrale Ziel ist der eigenständige Tarifvertrag, der die Grundlage bildet für separate Forderungen nach mehr Geld und besseren Arbeitsbedingungen. Ein derartiger eigenständiger Tarifvertrag aber richtete sich in erster Linie gegen die anderen Bahngewerkschaften und erst in zweiter Linie gegen das Unternehmen.

Die Lokführer sind nicht allein. Am bekanntesten sind die von unterschiedlich heftiger öffentlicher Kritik begleiteten Spezialabkommen für die Piloten und ihre Berufsvereinigung Cockpit, der Marburger Bund für die Ärzte und Anfang 2007 die Fluglotsenvereinigung (GdF). Auch die Organisation der Flugbegleiter (UFO) gehört dazu. Der Dammbbruch ist erfolgt. Jetzt scheint es, erkennen auch die Gewerkschaften die Gefahr.

Auf dem Bundeskongress der Gewerkschaft VERDI im Oktober 2007 warnte der wieder gewählte Vorsitzende Bsirske vor einer „Implosion des Gesamtsystems“, wenn immer mehr Berufsgruppen versuchten, „im Alleingang für sich das Maximale herauszuholen“. (FAZ 6.10.07). Das war nur die eine Seite des Problems. Er erkannte aber auch: „Wir müssen künftig stärker auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigtengruppen eingehen.“ Das impliziert deutlich hierarchisierte Entgeltordnungen. Wird das einer Großgewerkschaft gelingen? Wird nicht stets eine Mehrheit unter der Fahne der Solidarität Gleichheit in Form von Angleichung, Einschleifung deutlicher Unterschiede, fordern?

Dies ist ein soziologisch bedeutsames Phänomen, weil es zeigt, wie sehr der zentrale Gedanke der Solidarität durch die moderne Form der Arbeit zersetzt wird. Unterstützt wird dieser Prozess ja noch durch die starke Förderung von Bildung und Qualifikation, gerade auch im Arbeitsleben. Solidarität heißt bis heute, dass die Schwächeren und die Mehrheit de facto die Ziele und Ergebnisse von Tarifabschlüssen bestimmen, während Drohpotential und die Last der Durchführung bei den „wichtigen“ Sparten liegen. Die stärkeren Berufsgruppen kommen aber am Ende weniger zum Zuge. Sie können nicht erwarten, dass das allgemeine Lohnniveau auf das ihrer Leistung Angemessene erhöht wird. Das Spannungsverhältnis zwischen Leistungsentgelt und Durchschnittsentgelt innerhalb einer Gewerkschaft als Folge eines auf dem Gedanken der Solidarität („der Starke hilft dem Schwachen“) aufgebauten Organisationsverständnisses wächst, enthält Sprengkraft, die sich gelegentlich eruptiv entlädt.

## „Tarifeinheit“ – ein schützenswertes Gut?

Im Konflikt um die Spartengewerkschaft GDL ging es um einige weitere grundsätzliche Fragen kollektivrechtlich geregelter Arbeitskonflikte. Zentral war das Prinzip „Ein Unternehmen, ein Tarifvertrag“, „Tarifeinheit“. Gibt es zwei oder drei Gewerkschaften im Unternehmen, sollen sie gemeinsam den Tarifvertrag abschließen, dessen Bestimmungen dann für alle Arbeitnehmer des Unternehmens gelten. Ausgehandelte Detailregelungen suchen, den tatsächlichen Qualifikations- und Leistungsunterschieden gerecht zu werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht seit 1957 in der „Tarifeinheit“ die Norm. Tarifeinheit heißt, dass in einem Betrieb prinzipiell immer nur ein Tarifvertrag gelten soll. Dieses Prinzip basiert grundsätzlich auf Zweckmäßigkeitserwägungen. Rechtlich gesehen hat es sich zum Gewohnheitsrecht entwickelt.

Die Arbeitgeber kämpfen für die Tarifeinheit. Gibt es mehrere konkurrierende Tarifverträge, so soll der betriebsnähere („speziellere“) Tarifvertrag gelten. Hilfsweise soll aber auch der Tarifvertrag gelten, der die größere Anzahl betrieblicher Arbeitsverhältnisse erfasst. Schon bei diesen Feststellungen wird klar, dass der Streik und die Forderungen der GDL rechtlich nicht einfach zu beurteilen sind. So müsste das BAG nach vielen Jahren wohl wieder einmal mit dieser Frage befasst werden. Der Ausgang wäre unklar. Das geltende Arbeitsrecht ist als Richterrecht anpassungsfähiger an veränderte Verhältnisse als das normale Gesetzesrecht.

Der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber, Dieter Hundt, forderte ein Eingreifen des Gesetzgebers, um die Friedensfunktion des Flächentarifvertrages zu bewahren (FAZ 11.9.07). Er zählte zu erwartende Probleme für die Betriebspraxis auf, falls der Grundsatz der Tarifeinheit aufgege-

ben werde. Sollte es eventuell unterschiedliche Wochenarbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in einem Betrieb geben? Kann man sich unterschiedlich tarifliche Öffnungsklauseln in geltenden Tarifverträgen vorstellen? Darf der Arbeitgeber nach der Gewerkschaftszugehörigkeit seiner Mitarbeiter fragen? Vor allem, bei Aufgabe des Prinzips der Einheit des Tarifvertrages gerate die Friedensfunktion des Flächentarifvertrages in Gefahr. Ein Arbeitgeber müsse sich darauf verlassen können, dass es während der Laufzeit eines Tarifvertrages keine Arbeitskämpfmaßnahmen gebe. Dies sei aber bei unterschiedlichen Laufzeiten der Verträge nicht mehr gesichert. Aus allem zog Hundt eine für ihn logische Konsequenz: Der Arbeitskampf einer „Spartengewerkschaft“ zur Durchsetzung eines eigenen Tarifvertrages sei unverhältnismäßig. Deswegen müsse der Gesetzgeber Grenzen aufzeigen, die die Tarifeinheit und damit die Friedensfunktion des Flächentarifvertrages wahren. Von der Anrufung des Gesetzgebers einmal abgesehen, deckte sich die Position der Arbeitgeberschaft im Prinzip mit jener der Gewerkschaften, die eine „Implosion“ fürchteten, wenn immer mehr Spartengewerkschaften Sonderrechte mit einem Tarifverträge aushandeln könnten. Dieser Aspekt ist gesellschaftspolitisch genau so bedeutsam wie die Frage nach den Schranken des Streikrechts bei nachhaltigen Auswirkungen auf die unbeteiligte Allgemeinheit.

Nach unterschiedlichen Arbeitsgerichtsurlen in der ersten Streikphase vor den Sommerferien 2007 rief die Bahn im Oktober 2007 nur noch das Arbeitsgericht Chemnitz (Sachsen) an, das den Streik schon anfangs untersagt hatte. In einem stundenlangen Gerangel vor dem Arbeitsgericht („Kasperle-Theater“, so die Süddeutsche Zeitung) entschied dieses schließlich, dass die GDL im Nahverkehr streiken dürfe, im Fern- und Güterverkehr jedoch nicht.

## Schranken für das Streikrecht?

Damit war aus der Frage nach der Tarifeinheit die Frage nach den Schranken des Streikrechts geworden. Kann das gewohnheitsrechtlich und richterrechtlich entwickelte Prinzip der Tarifeinheit über die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit mit dem damit garantierten Streikrecht gestellt werden?

Die Streiks der Lokführer-Gewerkschaft zeigten, dass eine kleine Gruppe auf Grund ihrer wirtschaftlichen oder technischen Funktion in der Lage ist, eine maximale Wirkung zu erzielen. Über den eigentlichen Adressaten Deutsche Bahn hinaus wurden die Lebensverhältnisse einer große Zahl Unbeteiligter getroffen. Jede Ausweitung auf den Fern- und Güterverkehr hätte darüber hinaus erhebliche wirtschaftliche Schäden angerichtet, weil sie die planmäßigen Verkehrsbeziehungen zu großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen blockierten oder verunsicherten. Die Spartengewerkschaft ist mithin „Sozialmächtig“. Rechtlich bezieht sich der Streik zwar auf einen Gegner, die Bahn, die die Forderungen auch erfüllen könnte. Sozial, wirtschaftlich und politisch sind die „Kollateralschäden“ jedoch unberechenbar. Der juristische Begriff der „Verhältnismäßigkeit“ des Streiks scheint zu blass, um das tatsächliche Ausmaß der möglichen Schäden zu bemessen.

In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass es in den Gründungsjahren des „Kollektiven Arbeitsrechts“, einschließlich des Tarif- und Streikrechts, nach dem 1. Weltkrieg unstrittig war, dass „lebensnotwendige Einrichtungen“ (wie Strom- und Gaswerke) nicht bestreikt werden durften. 1919/20 griff der Gesetzgeber mittels Notverordnung ein. Die Frage ist, ob nicht heute die Verflochtenheit der Wirtschaftsbetriebe so bedeutsam für die Versorgung der Bevölkerung ist, dass ähnliche Maßstäbe gelten könnten. Eine

Grenzziehung unter Wahrung des Streikrechts ist gewiss äußerst schwierig. Das Leipziger Berufungsgericht entschied sich ungeachtet der Folgen für die Gesamtwirtschaft für eine unbegrenzte Streikfreiheit.

Die generellere Frage, was das Auftreten der Sparten Gewerkschaften in der heutigen Wirtschaft bedeutet, lässt sich relativ klar beantworten. Sie sind in der Regel Ausdruck fortgeschrittenster Spezialisierung und lassen sich mit Monopolen vergleichen, die in der Lage sind, ihre Preise weitgehend durchzudrücken. Für die Gewerkschaften sind sie Vehikel der „Implosion“ (Bsirske) des Systems der kollektivrechtlich geregelten Arbeitsbeziehungen. Sie zerstören das Grundprinzip gewerkschaftlicher Tarifpolitik, das der Solidarität. Den Spartenorganisationen können die Gewerkschaften nur dadurch begegnen, dass sie wesentlich stärker als bisher den unterschiedlichen Leistungsprofilen und -anforderungen gerecht zu werden versuchen. Auch wenn dies gelegentlich an die Grenzen des traditionellen Solidaritätsverständnisses geht. Wie zu lesen war, befassen sich genau damit gegenwärtig Bahnvorstand und Gewerkschaft Transnet. Das ist der Weg, der das Ta-

rifsysteem vor einer Implosion retten könnte.

In der speziellen Frage, was die GDL veranlasste, so kompromisslos ihre Forderungen durchdrücken zu wollen, lichtet sich mit dem „Kuraufenthalt“ des Vorsitzenden Schell ein wenig der Hintergrund. Es gibt offenbar auch heute noch eine Ost-West-Frage. Die Mehrzahl der streikenden GDL-Mitglieder arbeitet in den östlichen Bundesländern. Dort sind die Streikerfolge am deutlichsten. Und von dort kommt der stellvertretende Vorsitzende Weselsky, der sich öffentlich als eine Art „sächsischer Scharfmacher“ geriert und dessen Staatsverständnis („Der Staat ist Eigentümer der Bahn und muss deshalb eingreifen!“) eher jenem der ehemaligen DDR als dem bundesdeutschen Arbeitskampfverständnis gerecht wird. „Die Machtprobe geht über den Begriff des Konsens hinaus, der untrennbar mit dem deutschen Wirtschaftswunder verbunden ist“ schrieb die französische Zeitung *Les Dernieres Nouvelles d'Alsace* (7.10.07). Dieser Streik einer „rein korporativen Gewerkschaft“ beeinträchtigt den seit 1949 zur Institution erhobenen sozialen Dialog. So ist es.