

dokumente

DGB

Zwei Tarife für ein Halleluja

Wie CGB und andere wirtschaftsfreundliche
»Gewerkschaften« Arbeitnehmerinteressen
unterlaufen

1. Vorwort

Heinz Rittermeier

Die DGB Region Münsterland führte am 28. September 2010 in Münster die Veranstaltung
"Zwei Tarife für ein Halleluja –
wie CGB und andere wirtschaftsfreundliche »Gewerkschaften«
Arbeitnehmerinteressen unterlaufen"

durch.

In der Öffentlichkeit wird immer noch dargestellt, dass Deutschland ein Hochlohnland sei. Das stimmt aber nicht mehr in vielen Bereichen des Arbeitslebens. Dumping-Löhne sind auf dem Vormarsch. Hier spielen sogenannte christliche oder wirtschaftsfreundliche Organisationen, die sich Gewerkschaft nennen, eine ganz negative Rolle. Durch den Abschluss eigener Dumping-Tarifverträge, die die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften massiv unterbieten und unterlaufen, legalisieren sie Dumping-Löhne.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist mit seinen Gewerkschaften gegen Dumping-Löhne. Es geht in Deutschland zurzeit darum, Löhne und Gehälter zu verteidigen, von denen die Menschen auch leben können. Deshalb fordert der DGB einen Mindestlohn von EUR 8,50 pro Stunde. Lohn ist nicht nur Geld. Es gilt deutlich zu unterstreichen: Ein fairer Lohn bedeutet auch eine faire Anerkennung und Würdigung der Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er gehört zur Würde des arbeitenden Menschen.

Die Beiträge der Referentin und der Referenten veröffentlichen wir mit dieser Broschüre. Sie dienen der Kritik an Dumping-Löhnen, zeigen aber auch Lösungsmöglichkeiten auf, wie faire Löhne und Gehälter in den Betrieben, Büros und Verwaltungen durchgesetzt werden können. Die Broschüre ist somit auch eine Handlungsanleitung.

Wie konkret das Thema für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserer Region Münsterland ist, zeigt ein aktueller Fall beim heimischen Blutspendedienst des Deutschen Roten Kreuzes (DRK): Der Kollege Eduard Traxmandl-Runge ergänzte die Stellungnahmen der Referenten mit einer Kurzschilderung über die praktischen Erfahrungen und Erlebnisse beim Deutschen Roten Kreuz. Dort will der Arbeitgeber die zuständige DGB Gewerkschaft ver.di herausdrängen und fördert dazu massiv eine Unternehmer-»Gewerkschaft«.



Heinz Rittermeier
DGB-Regionsvorsitzender

2. Begrüßung *Heinz Rittermeier*

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,
herzlich willkommen zu unserer Veranstaltung „Zwei Tarife für ein Halleluja“.

Wir müssen feststellen, dass in den vergangenen Jahren die Aktivitäten der so genannten christlichen Gewerkschaften erheblich zugenommen haben, auch hier im Münsterland.

Überall, wo christliche Gewerkschaften in den Betrieben, Büros und Verwaltungen auftreten, versuchen sie, die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften zu unterlaufen.

Das führt zu erheblichen Nachteilen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Denn die so genannten christlichen Gewerkschaften sind „Billige-Jakob-Verbände“, die Tarifverträge mit Dumpinglöhnen abschließen. Das können wir nicht zulassen.

Denn die Aufgabe von Gewerkschaften ist, die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern und nicht zu verschlechtern.

Deshalb sollten sich diese so genannten christlichen Gewerkschaften auch nicht Gewerkschaft nennen. Denn sie besitzen nicht die Eigenschaften einer Gewerkschaft.

Damit keine Missverständnisse entstehen, ist auf Folgendes hinzuweisen:

Seit 1945 haben wir in Deutschland die Einheitsgewerkschaft. Seit diesem Zeitpunkt sind auch die christlichen Kolleginnen und Kollegen, die bis 1933 in christlichen Gewerkschaften organisiert waren, Mitglied der Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ich bedanke mich an dieser Stelle bei unseren Kolleginnen und Kollegen der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, der Katholischen Arbeitnehmerbewegung, von Kolping und der organisierten evangelischen Arbeitnehmerschaft, dass sie treu und



redlich zu den DGB-Gewerkschaften halten. Von ihrem christlichen Verständnis her sind sie für gerechtes Teilen, auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

In der Bibel steht geschrieben, dass die Menschen, die arbeiten, auch von ihrer Arbeit leben können müssen. Deshalb: Richtige Christen sind Mitglied einer DGB-Gewerkschaft und nicht einer obskuren Vereinigung wie den christlichen Gewerkschaften.

Eine ordentliche Bezahlung gehört auch zur Wertschätzung und Würde des arbeitenden Menschen. Nicht umsonst haben die Mütter und Väter des Grundgesetzes in Artikel 1 manifestiert: "Die Würde des Menschen ist unantastbar." Das gilt auch für die Arbeitswelt.

Ich darf besonders unsere vier Referentinnen und Referenten begrüßen:

- Dr. Heiner Dribbusch von der Hans-Böckler-Stiftung,
- Christian Iwanowski vom IG-Metall-Bezirk NRW,
- Marion Mensing, Betriebsratsvorsitzende der Firma J.W. Ostendorf in Coesfeld, natürlich Mitglied der IG Bergbau, Chemie, Energie.

Dr. Heiner Dribbusch wird auf die Geschichte der Tarifverträge und die Geschichte der christlichen Gewerkschaften eingehen. In diesem Zusammenhang beleuchtet er auch kurz die diesjährige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dieses hat seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, nach der für eine Berufsgruppe im Betrieb nur ein Tarif gelten darf.

Künftig sind nun mehrere Tarifverträge nebeneinander zulässig.

Christian Iwanowski beleuchtet die Tarifpolitik unter dem Aspekt Dumpinglöhne, prekäre Beschäftigung und Zeitarbeit.

Marion Mensing schildert, wie der Betriebsrat der Coesfelder Firma J.W. Ostendorf in Zusammenarbeit mit der IG Bergbau, Chemie, Energie es geschafft hat, dass die christlichen Gewerkschaften in diesem Betrieb keinen Fuß fassen konnten.

Aus aktuellem Grund liegt auf euren Tischen eine Entschliebung „Kein gesetzliches Streikverbot“, die wir heute verabschieden wollen. Es geht darum, dass die mit dem dominierenden Tarifvertrag verbundene Friedenspflicht auch auf die anderen Gewerkschaften und ihre Mitglieder ausgedehnt werden soll.

Auf gut Deutsch: Wenn in einem Betrieb eine Dumping-Organisation die Mehrheit hat, unterliegt die DGB-Gewerkschaft der Friedenspflicht des Dumping-Tarifvertrages und kann nicht für ordentliche Löhne und Gehälter streiten. Das können wir nicht zulassen.

An dieser Stelle bedanke ich mich bei meinem Kollegen Roland Engels, der diese Veranstaltung vorbereitet hat.

Zusätzlich bedanke ich mich bei meinem Kollegen Rolf Hannemann und bei meinen beiden Kolleginnen Anne Reichert-Schulz und Sabine Pieper, die zum Gelingen dieser Veranstaltung beigetragen haben.

Ich wünsche mir eine spannende Veranstaltung und eine interessante Diskussion.

3. Tarifliche Konkurrenz

Dr. Heiner Dribbusch



In seinem Redebeitrag ging Kollege Dribbusch ausführlich auf die tarifpolitische Situation in der Leiharbeit ein. Ausgangspunkt der problematischen tarifpolitischen Situation in der Leiharbeit war die nahezu völlige Deregulierung der Leiharbeit im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung. Dabei wurde festgelegt, dass vom Grundsatz her Leiharbeiter/innen im Entleihbetrieb der gleiche Lohn wie für Festangestellte zu zahlen sei, es sei denn ein Tarifvertrag würde etwas anderes regeln. Dies bedeutete einerseits, dass die Leiharbeitsfirmen nunmehr faktisch gezwungen wurden, einen Tarifvertrag anzuwenden, zugleich standen die DGB-Gewerkschaften vor der Situation Tarifverträge abzuschließen, die faktisch eine Abweichung vom Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (Equal Pay) bedeuteten. Erschwert wurde die tarifpolitische Situation der DGB-Gewerkschaften durch die ausgesprochen negative Rolle, die in dieser Situation der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) und einige seiner Einzelgewerkschaften spielten. Noch bevor die DGB-Gewerkschaften mit den großen Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeit ein Tarifergebnis erzielen konnten, schlossen diese durch ihre notorisch unternehmerfreundliche Haltung bekannten Gewerkschaften, selbst Tarifverträge für die Leiharbeit ab, in denen die von den DGB-Gewerkschaften angepeilten Tarife deutlich unterboten wurden.

Diese tarifpolitische Unterbietung durch christliche Gewerkschaften findet außer in der Leiharbeit auch in zahlreichen anderen Branchen und insbesondere auch im Handwerk statt. Bezogen auf die aktuelle Debatte um die Tarifeinheit unterstrich Kollege Dribbusch, dass aus seiner Sicht die Unterbietungskonkurrenz durch die CGB-Gewerkschaften tarifpolitisch viel problematischer sei, als die Überbietungskonkurrenz durch einzelne Berufsgewerkschaften wie die Vereinigung Cockpit oder den Marburger Bund. Letztere hätten nicht das Ziel die existierenden DGB-Tarifverträge zu unterbieten. Dagegen zeichneten sich die von den CGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge im Vergleich mit den DGB-Tarifverträge vielfach durch längere Arbeitszeiten und geringere Bezahlung aus.

Genau dies mache die christlichen Gewerkschaften für einzelne Unternehmen und Arbeitgeberverbände attraktiv. Tarifabschlüsse mit den CGB-Gewerkschaften, so Dribbusch, sind im Kern eine gegen die DGB-Gewerkschaften gerichtete Tarifpolitik zum Nachteil der Beschäftigten. Aus Anlass der Veröffentlichung dieser Broschüre betont Heiner Dribbusch in einem Nachtrag zu seinem Vortrag, dass er ausdrücklich das Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 14. Dezember 2010 begrüßt, in dem die von einer Tarifgemeinschaft des CGB abgeschlossenen Tarifverträge in der Leiharbeit für unwirksam erklärt wurden. Es bleibt zu hoffen, dass nun als erster Schritt der von den DGB-Gewerkschaften bereits ausgehandelte Mindestlohn für die Leiharbeit über das Entsendegesetz allgemeinverbindlich wird. Dies kann jedoch nur ein erster Schritt zu einer Re-Regulierung der Leiharbeit und einer flächendeckenden Durchsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes in der Leiharbeit sein. Hierzu sind auch tarifpolitische Zwischenschritte möglich, wie sie zum Beispiel der IG Metall mit dem Tarifvertrag zur Leiharbeit in der Stahlindustrie gelungen sind.

Aus aktuellem Anlass wurde auf der DGB-Veranstaltung am 28. September auch ausführlich über das Thema Tarifeinheit diskutiert. Die DGB-Region Münsterland dokumentiert hierzu im Folgenden Auszüge aus einem WSI-Diskussionspapier des Kollegen Dribbusch vom August 2010. Die vollständige Fassung mit Literatur- und Quellenangaben kann auf der Webseite der Hans-Böckler-Stiftung unter: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_172.pdf herunter geladen werden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23. Juni diesen Jahres zur Tarifeinheit hat eine lebhafte Reaktion hervorgerufen. Im Mittelpunkt der Diskussion steht dabei neben dem Urteil selbst die kurz vor der erwarteten BAG-Entscheidung veröffentlichte gemeinsame Initiative der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) mit ihrer Forderung nach einer mit Eingriffen in das Streikrecht verbundenen gesetzlichen Neuregelung der Tarifeinheit. [...]

Das Tarifgeschehen der Bundesrepublik ist von den DGB-Gewerkschaften dominiert, nie aber vollständig monopolisiert worden. Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften war stets vorhanden; ihre Formen und ihre Dimension haben sich jedoch seit Ende der 1990er Jahre erheblich verändert. Im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht dabei seit dem Streik der Pilotinnen und Piloten der Lufthansa im Jahr 2001 vor allem die eigenständige Tarifpolitik einzelner spezialisierter Berufs- und Sparten-Gewerkschaften. Um diese Form tarifpolitischer Überbietungskonkurrenz ging es im BAG-Urteil vom Juni 2010 und gegen sie richtet sich der gemeinsame Vorstoß von BDA und DGB.

Unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten erscheint jedoch nicht die eigenständige Tarifpolitik von Vereinigung Cockpit, Marburger Bund oder GDL, sondern die von der Unternehmenseite aktiv geförderte Unterbietungskonkurrenz durch die „christlichen“ Gewerkschaften als eigentliches Problem. Diese in ihren tarifpolitischen Auswirkungen für die Beschäftigten wesentlich nachteiligere Form der tarifpolitischen Konkurrenz, die in der Medienöffentlichkeit meist nur am Rande Aufmerksamkeit findet, wird seitens der gemeinsamen Initiative jedoch nicht thematisiert. [...]

Mit etwa 30 Gewerkschaften beziehungsweise Tarifgemeinschaften ist die Zahl der gewerkschaftlichen Verbände, die eigenständige Tarifverträge abschließen, vergleichsweise überschaubar. Insgesamt waren 2009 in drei Dachverbänden sowie 12 nicht verbandsgebundenen, aber tarifschließenden Gewerkschaften etwa 8,1 Millionen Mitglieder organisiert. [...]

Die Gewerkschaftslandschaft

Der mit Abstand größte Dachverband ist der DGB, dessen acht Mitgliedsgewerkschaften Ende 2009 zusammen 6.264.900 Mitglieder darunter 461.000 Beamtinnen und Beamte vertraten. Zweitgrößter Dachverband mit 1.282.600, überwiegend verbeamteten Mitgliedern in 40 Mitgliedsorganisationen ist der Deutsche Beamtenbund, der sich inzwischen dbb beamtenbund und tarifunion nennt.

Innerhalb des Beamtenbundes führt die dbb tarifunion die Tarifverhandlungen für 39 nationale und regionale Fachgewerkschaften des öffentlichen Dienstes und seiner privati-

sierten Bereiche mit zusammen ca. 360.000 Tarifbeschäftigten. Fünf Gewerkschaften innerhalb der Tarifunion, darunter die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), schließen zugleich auch eigenständig Tarifverträge ab.

Der dritte und kleinste Gewerkschaftsbund ist der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB), der 2009 für 16 Mitgliedsgewerkschaften die Zahl von 283.200 Mitgliedern nennt. Im März 2008 wurde als Reaktion auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg, das die Tarifzuständigkeit der CGB-Gewerkschaft DHV für zahlreiche Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen verneinte, ein neuer Verband namens »medsonet Die Gesundheitsgewerkschaft« ins Leben gerufen. Im Dezember 2009 schließlich wurde die »contterm Fachgewerkschaft Deutsche Seehäfen« gegründet, die inzwischen als jüngstes Mitglied ebenfalls dem CGB angehört. Insgesamt ließen sich Anfang 2009 bei acht CGB-Gewerkschaften eigenständige Tarifverträge nachweisen.

Außerhalb der drei Dachverbände finden sich 12 tarifschließende Gewerkschaften mit zusammen ca. 270.000 Mitgliedern. Die beiden größten sind der Marburger Bund (MB) und der Deutsche Journalistenverband (DJV).

Formen gewerkschaftlicher Konkurrenz

Gewerkschaften konkurrieren miteinander im Wesentlichen auf drei, teilweise verschränkten Feldern. Das erste ist der Wettbewerb um Mitglieder, der überall dort stattfindet, wo sich Organisationsbereiche überschneiden. Als zweites Feld lässt sich die Gremienkonkurrenz benennen, bei der um Betriebs- und Aufsichtsratsmandate gestritten wird. Der dritte Kernbereich zwischengewerkschaftlichen Wettbewerbs ist schließlich die Tarifpolitik. Tarifpolitische Konkurrenz besteht immer dann, wenn eine Gewerkschaft versucht in Abgrenzung zu einer anderen Gewerkschaft eigenständige Tarifverträge möglichst exklusiv in selbst beanspruchten Geltungsbereichen durchzusetzen.

Tarifpolitischer Wettbewerb folgt nicht zwangsläufig aus der Konkurrenz um Mitglieder oder Mandate, wofür zahlreiche Beispiele tarifpolitischer Kooperation zwischen ansonsten konkurrierenden Gewerkschaften stehen. In vielen Branchen und Betrieben sind zudem die gewerkschaftlichen Macht- und Einflussphären und damit die Tarifführerschaften so eindeutig geklärt, dass es kaum Spielräume für konkurrierende Tarifschließung gibt. Auch das Binnenverhältnis innerhalb des DGB ist keineswegs frei von zum Teil sogar erheblichen Spannungen. In einer ganzen Reihe von Branchen sind die Zuständigkeiten der Einzelgewerkschaften strittig, beziehungsweise überschneiden sich. Die offen ausgetragenen Hauptkonflikte treten aber im Verhältnis zwischen den DGB-Gewerkschaften und ihren Konkurrentinnen auf.

Im kollektiven Arbeitsrecht wird bei tariflichem Wettbewerb zwischen Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität unterschieden. Erstere liegt vor, wenn mehrere Tarifverträge auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar sind und dasselbe Sachgebiet regeln. Von Tarifpluralität wird dann gesprochen, wenn zwar nicht für das einzelne Arbeitsverhältnis wohl aber, mit sich überschneidendem Geltungsbereich, innerhalb eines Betriebes mehrere Tarifverträge gelten. Im außerjuristischen Sprachgebrauch werden beide Begriffe oft nicht entlang dieser Definition gebraucht. Dabei wird der Begriff Tarifkonkurrenz auf alle tarifpolitischen

Wettbewerbssituationen angewandt. Die Berufs- und Spartengewerkschaften bevorzugen meist ebenso übergreifend den Begriff der Tarifpluralität.

Unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten bedeutender ist die Unterscheidung konkurrierenden Gewerkschaftshandelns nach dessen tarifpolitischer Ausrichtung und Wirkung. Hierbei können idealtypisch zwei Formen unterschieden werden, die sich als Über- und Unterbietungskonkurrenz kennzeichnen lassen. Beide unterscheiden sich nicht nur in der Zielrichtung der mit ihnen verbundenen Tarifpolitik, sondern bedingen auch unterschiedliche Machtkonstellationen und differieren deshalb in ihren Voraussetzungen und ihrer Durchsetzung.

Als Überbietungskonkurrenz lässt sich eine Tarifpolitik bezeichnen, in der die Konkurrenzorganisation mit dem Anspruch antritt, durch eigenständiges Verhandeln bessere Tarifiergebnisse erzielen zu können als die bisherige Tarifführerin. Dieses Anliegen stößt nicht nur auf die Ablehnung der bisher tarifführenden Gewerkschaft, sondern insbesondere auch auf den Widerstand der betreffenden Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Letztere fürchten, dass ein Erfolg dieser Gewerkschaften ihre Personalkosten in die Höhe treibt und zukünftige Tarifverhandlungen durch das Auftreten konkurrierender Gewerkschaften komplizierter und konfliktreicher werden. Derartige Tarifverträge lassen sich deshalb nur im Konflikt durchsetzen und erfordern entsprechende Durchsetzungskraft. Nicht zufällig handelt es sich bisher in allen Fällen erfolgreicher Überbietungskonkurrenz um Berufsgewerkschaften, die relativ homogene Beschäftigtengruppen vertreten, die wiederum über substantielle strukturelle Macht verfügen und in aller Regel überdurchschnittlich gut organisiert sind.

Im Gegensatz dazu findet sich die Unterbietungskonkurrenz überwiegend in Branchen, in denen die Beschäftigten über wenig strukturelle Macht verfügen und gering organisiert sind. Die unterbietende Gewerkschaft benötigt auch keinerlei Arbeitskampffähigkeit, da ihre Tarifübereinkünfte zumeist entweder die direkte Unterschreitung bestehender Tarifnormen oder die Zustimmung zu Regelungsinhalten beinhalten, zu deren Abschluss die bisher tarifschießende Gewerkschaft nicht bereit ist. Voraussetzung für ihren Erfolg ist zudem, dass die bisher Tarifführende Gewerkschaft selbst so schwach verankert ist, dass sie die Unterbietungskonkurrenz nicht durch eigene Arbeitskampsmaßnahmen verhindern kann. Beide Typen tarifpolitischer Konkurrenz unterscheiden sich somit fundamental, wie eine Übersicht verdeutlicht.

Übersicht: Tarifpolitische Konkurrenz (schematische Darstellung)

	Überbietungskonkurrenz	Unterbietungskonkurrenz
Gewerkschaftstyp	Berufs- oder Spartengewerkschaft	Branchengewerkschaft
Strukturelle Stärke	erheblich	gering
Mitgliederstärke	erheblich	gering
Tarifpolitische Ziele	gezielte Verbesserungen für einzelne Gruppen	Abschluss eines Tarifvertrages
Gewerkschaftliches Ziel	Mitgliederdominanz im Organisationsbereich	Anerkennung als Tarifpartei
Streikfähigkeit	notwendig	unerheblich
Verhalten der Arbeitgeber	ablehnend bis feindlich	kooperativ

Kontext und Zielsetzung der gegen die DGB-Gewerkschaften gerichteten Unterbietungskonkurrenz zulasten der Beschäftigten verdeutlicht ein „Praxistipp“ für Unternehmen in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht: „Der Abschluss eines CGM-Firmentarifvertrages zur Verdrängung eines DGB-Flächentarifs kann dann empfehlenswert sein, wenn der DGB-Organisationsgrad der Belegschaft gering ist [...] und auch bei dessen Durchführung nicht mit massiven Neueintritten in die DGB-Gewerkschaft zu rechnen ist.“

Entwicklung der Überbietungskonkurrenz

Im Gegensatz zur Unterbietungskonkurrenz, die kaum öffentliche Beachtung findet, stand die sich nach 2001 herausbildende Überbietungskonkurrenz sofort im Scheinwerferlicht. Vorreiter war die Vereinigung Cockpit (VC), ein 1969 gegründeter Zusammenschluss von Pilotinnen und Piloten. Diese hatte 1999, als die Beteiligung der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft an der ver.di-Fusion absehbar wurde, ihre seit 1973 bestehende Tarifgemeinschaft mit der DAG gekündigt und bei der Lufthansa ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt. 2001 verweigerte die VC dann dort die Übertragung der von ver.di abgeschlossenen Tarifierhöhung von 3,5 % und setzte mit mehreren spektakulären Streikaktionen erhebliche zweistellige Gehaltsverbesserungen durch.

Relativ unbeachtet, weil sie ohne spektakulären Arbeitskampf auskam, verlief die tarifpolitische Verselbständigung der Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Diese war 2003 aus dem Verband deutscher Flugleiter (VdF) und dem Verband Deutscher Flugsicherungs-Techniker und -Ingenieure hervorgegangen. Auch der VdF hatte ursprünglich mit der DAG eine Kooperationsvereinbarung, deren Fortsetzung mit ver.di bereits 2002 gescheitert war. Die GdF ist bei der Deutschen Flugsicherung die einzige Tarifpartei auf der Gewerkschaftsseite.

Der 1947 gegründete Marburger Bund (MB) setzte seine tarifpolitische Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften bis 2005 fort. Der Bruch kam, als mit der Ablösung des alten Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) durch einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aus Sicht des MB massive Verschlechterungen für MedizinerInnen drohten. Vor dem Hintergrund der durch die Privatisierungspolitik vorangetriebenen Umstrukturierung des öffentlichen Gesundheitswesens drängten innerhalb des Verbandes nicht zuletzt jüngere AssistenzärztInnen die Standesorganisation zu mehr gewerkschaftlichem Profil.

Bei der Bahn waren wie bei Lufthansa und im Gesundheitswesen Privatisierung und nachfolgende Umstrukturierungen Auslöser dafür, dass sich die verschiedenen traditionellen Bahngewerkschaften neu orientieren mussten. Während sich TRANSNET und die zum Beamtenbund gehörende Verkehrsgewerkschaft GDBA aufeinander zu bewegten, setzte die ebenfalls im dbb organisierte Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) auf Eigenständigkeit und reklamierte ab 2002 die tarifliche Zuständigkeit für das gesamte Fahrpersonal. Der Konflikt eskalierte schließlich in der Tarifrunde 2007. Anfang 2008 konnte die GDL nach längeren von Streiks begleiteten Auseinandersetzungen ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchsetzen, wenn auch nur für die LokführerInnen.

Die 1992 gegründete Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) hatte inspiriert vom Schritt der VC ebenfalls bereits 1999 ihre Satzung so geändert, dass sie als Gewerkschaft auftreten konnte. Sie wurde bei der Lufthansa im Juli 2002 neben ver.di als gleichberechtigte Tarifpartnerin anerkannt. Der Anspruch es alleine besser zu machen, blieb jedoch zunächst nur Anspruch. UFO enttäuschte die Erwartungen vieler Mitglieder durch tarifvertragliche Konzessionen im Kontext der konzernweiten Restrukturierungspolitik der Lufthansa. Dergestalt unter Druck kündigte UFO anlässlich der ver.di-Tarifrunde im Sommer 2008 bei Lufthansa an, das von ver.di nach Arbeitskampf erzielte Ergebnis deutlich übertreffen zu wollen, wenn die eigenen Tarifverträge zum Jahresende 2008 ausliefen. UFO stand damit Anfang 2009 erstmals vor der Situation, eine tarifliche Überbietung auch tatsächlich durchsetzen zu müssen. Das Ergebnis des nach einem kurzen Arbeitskampf erzielten Kompromisses war ernüchternd. Es lag weiter unter den vollmundigen Ankündigungen vom Sommer 2008 und der Streik hatte Grenzen der strukturellen Macht des Flugbegleitpersonals angesichts der krisenhaften Entwicklung der Luftfahrt aber auch Schwächen in der Verankerung der UFO offen gelegt.

Von den genannten Gewerkschaften ist lediglich UFO eine echte Neugründung. VC, MB und GDL haben eine teilweise sehr lange Geschichte und kommen aus einer berufsständischen und eher wirtschaftsfriedlichen Tradition. Die von ihnen geführten Streiks sind Ausdruck einer Vergewerkschaftlichung dieser Berufsorganisationen. Sie bedeuteten jedoch kein generelles Einschwenken auf eine dauerhaft konfliktorientierte Tarifpolitik, wie sich insbesondere bei Cockpit und GDL in den auf die Durchsetzung ihrer tariflichen Eigenständigkeit folgenden Tarifrunden zeigte. [...]

In der Gesamtschau zeigt sich, dass tarifliche Überbietung an Voraussetzungen geknüpft ist, die nur von wenigen Gewerkschaften erfüllt werden. [...] Das hohe Maß an Verankerung und Durchsetzungsfähigkeit, die eine erfolgreiche tarifpolitische Verselbständigung im Rahmen einer Überbietungskonkurrenz bedingt, setzt einer umfassenden Ausweitung dieser Form tarifpolitischen Wettbewerbs enge Grenzen. Eine dramatische Ausweitung der Überbietungskonkurrenz erscheint deshalb aus heutiger Sicht unwahrscheinlich.

Umfang der Unterbietungskonkurrenz

Wesentlich relevanter ist vom Umfang her die Unterbietungskonkurrenz durch die CGB-Gewerkschaften. In der Industrie ist es den christlichen Gewerkschaften bisher nicht gelungen, in relevantem Umfang tarifpolitisch Fuß zu fassen. Ihre Tariftätigkeit bleibt hier auf Anschlussstarifverträge beschränkt, das heißt die betreffenden Arbeitgeberverbände und Unternehmen unterzeichnen mit ihnen die zuvor von den DGB-Gewerkschaften verhandelten Tarifverträge wortgleich ein zweites Mal.

Allerdings spielt der Abschluss solcher Anschlussstarifverträge, der immer auch ein tarifpolitisches Signal der Arbeitgeberverbände darstellt, durchaus eine Rolle, wenn es um die juristische bedeutsame Bewertung der Tariffähigkeit geht, wie das BAG 2006 in seinem Urteil zu Gunsten der Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) festgehalten hat.

Bei der CGM handelt es sich um den merkwürdigen Fall, dass eine Gewerkschaft nicht nur in einzelnen Ausnahmefällen, sondern systematisch gerade dort originär tariflich tätig wird, wo sie selbst, wie beispielsweise im Handwerk, wenn überhaupt, nur marginal vertreten ist. Dort hingegen, wo sie ihre größten Mitgliedergruppen hat, nämlich in einzelnen Betrieben der (westdeutschen) Metallindustrie, wo sie bei Betriebsratswahlen vereinzelt auch Mandate gewinnt, kommt sie über Anschlussarbeitsverträge nicht hinaus. [...]

CGM-Arbeitsverträge sind relativ verbreitet in einigen Handwerksbranchen, darunter insbesondere im Elektrohandwerk sowie im Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalens. CGB-Flächentarifverträge gibt es außerdem unter anderem im Tischlerhandwerk, im privaten Bewachungsgewerbe, bei den Privatkliniken sowie teilweise bei Großwäschereien. Im Dienstleistungsbereich werden vor allem mit den CGB-Gewerkschaften »Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)« und »DHV – Die Berufsgewerkschaft« (DHV) Unterbietungsarbeitsverträge geschlossen. Haustarifverträge der DHV sowie der CGB-Neugründung medsonet finden sich in Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes sowie der Arbeiterwohlfahrt oder der Altenpflege. Die DHV ist teilweise auch im Finanzdienstleistungsbereich aktiv, wo auch der nicht dachverbandsgebundene »Deutscher Bankangestellter Verband« unterbietend in Erscheinung tritt.

Auch wenn es nicht möglich ist, exakt zu ermitteln, für wie viele Beschäftigte die CGB-Arbeitsverträge tatsächlich Anwendung finden, so ist festzuhalten, dass Unterbietungsarbeitsverträge deutlich weiter verbreitet sind als die ungleich prominentere aber auf wenige Einzelbeispiele beschränkte tarifliche Überbietung. Die quantitativ bedeutendste Unterbietungskonkurrenz findet in der Leiharbeit statt, wo neben den zwei DGB-Arbeitsverträgen, mehrere von einer CGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossene Verbandstarifverträge existieren.

Unterschiedliche tarifpolitische Signale

Die Abschlüsse von VC, Marburger Bund und GDL haben bisher keine nachweislich negativen tariflichen Folgen für andere Beschäftigtengruppen gehabt. Das tarifpolitische Signal, das von diesen Abschlüssen ausgeht, erschwert eher die Erosion von Tarifstandards nach unten. Genau dies bewirkt aber die Unterbietungskonkurrenz. Das von den CGB-Gewerkschaften tariflich vereinbarte Niveau liegt beim Entgelt zu allermeist nachweisbar unter, die Arbeitszeit dagegen oft über vergleichbaren Regelungen in DGB-Arbeitsverträgen. Daneben werden oftmals weniger Urlaub, keine Zuschläge oder auch keine oder nur minimale Sonderzahlungen vereinbart. Aus Sicht der Unternehmen steht nicht zufällig die Sorge im Vordergrund, die Überbietung könne zu einem Hochschaukeln von Tarifforderungen und damit zu einer Erhöhung der Personalkosten führen, während in der Unterbietungskonkurrenz Chancen für einen die Konzessionsbereitschaft fördernden gewerkschaftlichen Wettbewerbs gesehen werden. [...]

Inklusive oder exklusive Solidarität

In der gewerkschaftlichen Diskussion um die Überbietungskonkurrenz spielt die Frage der Solidarität eine große Rolle. Gewerkschaften, so das Argument, seien gegründet, um Konkurrenz zwischen Beschäftigten auszuschließen oder doch zumindest zu vermindern.

Während die Einheits- und Industriegewerkschaften des DGB sich einer umfassenden inklusiven Solidarität verpflichtet fühlten, betrieben die Spartengewerkschaften eine exklusive ausschließlich auf die eigene Berufsgruppe gerichtete Tarifpolitik.

Kurz-Scherf und Zeuner haben demgegenüber darauf hingewiesen, dass gewerkschaftliche Solidarität stets inklusive wie exklusive Komponenten hatte. Kein Tarifvertrag gilt für alle und die angestrebte Kontrolle des Arbeitsmarktes beinhaltet immer auch teilweise problematische Zutrittsbeschränkungen. Das gewerkschaftliche Leitbild einschließender Solidarität, in dem die Durchsetzungsstärkeren die Schwächeren mitnehmen, ist in erster Linie aus der praktischen Einsicht entstanden, dass nur wenige Beschäftigtengruppen alleine erfolgreich sein können. Hinzukommt die Erfahrung, dass erreichte Standards bei Entgelt und Arbeitsbedingungen dann am besten gegen Unterbietung abgesichert sind, wenn sie so verallgemeinert durchgesetzt sind, dass sie der wirtschaftlichen Konkurrenz entzogen sind.

Der Aufbau inklusiver Solidarität wird aber schwieriger, je mehr Beschäftigte durch Ausgliederungen organisatorisch voneinander getrennt und durch veränderte Formen der Unternehmenssteuerung in neuer Weise zueinander in Konkurrenz gesetzt werden. Noch problematischer wird es, wenn das Interesse der Unternehmen am Tarifvertrag nachlässt und angesichts eines großen Arbeitskräfteangebots jegliche Regulierung von Lohn- und Arbeitsbedingungen als Wettbewerbshindernis betrachtet wird. In erster Linie sind es nicht Berufs- oder Spartengewerkschaften, sondern, wie oben gezeigt, interessierte Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber die systematisch Flächentarife zerlegen und Tarifeinheiten zerbrechen.

In solchen Situationen, in denen sich für Gewerkschaften die tarif- und betriebspolitischen Spielräume verengen, gewinnen exklusive Solidaritäten an Gewicht. Zahlreiche Absenkungstarifverträge oder Standortvereinbarungen, in denen Besitzstände gesichert und zugleich schlechtere Konditionen für Neueingestellte vereinbart werden, illustrieren, was gemeint ist. Dies ist unter dem Gesichtspunkt der inklusiven Solidarität nicht wünschenswert, es ist aber nichts Ungewöhnliches und kaum durch moralische Appelle zu ändern.

In dieses Muster reiht sich auch das tarifpolitische Verhalten einzelner Spartengewerkschaften ein, die den „Großgewerkschaften“ Politik zulasten der von ihnen vertretenen Funktionseliten vorwerfen. So meint das bei VC für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied Michael Tarp: „Die Solidarisierungsbemühungen der Großgewerkschaften haben in der Luftfahrtbranche eine Tarifpolitik zur Folge gehabt, die sich am schwächsten Glied in der Kette orientiert hat“. Und nach Auffassung des Hauptgeschäftsführers des Marburger Bundes Armin Ehl hätten die Ärztinnen und Ärzte „die von den Großgewerkschaften beschworene Solidarität der verschiedenen Beschäftigtengruppen seit Langem nicht mehr [gespürt]“, denn die Tarifverhandlungen über BAT und TVÖD hätten dazu geführt, „dass die unteren Vergütungsgruppen zulasten der höheren besser gestellt wurden“.

Diese Argumentation unterschlägt, dass es in der Vergangenheit gerade die vermeintlich schwächeren Glieder in der Kette sowie „die unteren Vergütungsgruppen“ waren, die die Tarifsysteme aufgebaut und gesichert hatten, auf denen sowohl VC wie MB nun aufbauen. Wer sich wie der MB zur „Vertretung der qualifiziertesten Arbeitnehmergruppe in den Krankenhäusern“ erklärt provoziert Spaltungen und Entsolidarisierungen.

Umgekehrt ist der seitens der DGB-Gewerkschaften gelegentlich erhobene Vorwurf, die tarifpolitischen Alleingänge der Spartengewerkschaften gingen zulasten anderer Beschäftigter nicht hilfreich. Erstens sind, worauf Detlef Hensche hingewiesen hat, Verteilungskonflikte innerhalb der Klasse nichts prinzipiell Ungewöhnliches. Sie sind Bestandteil der Tarifpolitik und Gegenstand innergewerkschaftlicher Entscheidungsfindung. Verwiesen sei nur auf die alte Debatte um Festbeträge oder Prozentforderungen. Zweitens sind die Verteilungsspielräume zwischen den Klassen nicht starr, sondern selbst Ergebnis tariflicher Auseinandersetzung beziehungsweise politischen Streits. Statt des gegenseitigen Vorwurfs der Umverteilung zulasten der jeweils eigenen Mitgliedschaft erscheint es unter dem Aspekt des Wiederaufbaus inklusiver Solidarität sinnvoller, gemeinsam für eine höhere Verteilungsmenge zu kämpfen. In diese Richtung weisen beispielsweise von ver.di gemeinsam mit MB und dbb geführte Kampagnen gegen eine Gesundheitspolitik, die letztlich allen Gewerkschaften die tarifpolitischen Grundlagen entzieht.

Ohnehin ist Kooperation auch über unterschiedliche Dachverbandsgrenzen hinweg, bereits heute eine praktizierte Option. Zwischen ver.di und der dbb tarifunion gibt es im Bereich des öffentlichen Dienstes inzwischen eine intensive tarifpolitische Kooperation trotz heftiger Konkurrenz um Betriebs- und Personalratsmandate. TRANSNET und die zum dbb gehörende GDBA stehen sogar vor der Fusion. Im Bereich des Journalismus sind der dachverbandungebundene DJV und die zu ver.di gehörende Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) für eine erfolgreiche Tarifpolitik seit langem aufeinander angewiesen und haben eine entsprechende Zusammenarbeit entwickelt, ohne ihre Eigenständigkeit aufzugeben.

Gewerkschaftspolitische Konsequenzen

Die Tariflandschaft in Deutschland befindet sich in einem Dezentralisierungs- und Ausdifferenzierungsprozess, dessen Dynamik in erster Linie aus wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen resultiert. Die tarifpolitische Konkurrenz zwischen DGB- und anderen Gewerkschaften bildet hierbei nur einen Teilaspekt.

Die Unternehmerseite argumentiert in der Frage Tarifkonkurrenz und Tarifeinheit widersprüchlich. Einerseits treibt sie die Differenzierung der Tariflandschaft und die Absenkung von Tarifstandards auf Branchen- und Betriebsebene auf vielfältige Weise voran und nutzt dabei, wo zweckdienlich, auch bestehende zwischengewerkschaftliche Konkurrenzen. Zum andern forderte sie bereits seit längerem dort, wo Überbietungskonkurrenz droht, die Durchsetzung des Prinzips der Tarifeinheit auf betrieblicher Ebene in ihrem Sinne auch durch gesetzliche Maßnahmen abzusichern. Dahinter wird der strategische Ansatz einer Tarifpolitik sichtbar, die inhaltlich auf eine kostensenkende Deckelung, Differenzierung

und Variabilisierung von Tarifstandards zielt und ordnungspolitisch von der betriebsbezogenen Tarifeinheit und der branchenbezogenen Friedenspflicht profitieren will.

Die Unterbietungskonkurrenz hätte ohne aktives Zutun interessierter Unternehmen weder Gegenwart noch Zukunft. Ihr wird am wirksamsten durch den Aufbau eigener Verhandlungsmacht seitens der DGB-Gewerkschaften die Grundlage entzogen. Die Überbietungskonkurrenz resultiert dagegen aus originär gewerkschaftlichem Handeln, das durch eine hohe Organisations- und Mobilisierungsbereitschaft der betreffenden Beschäftigten gekennzeichnet ist. Was die zwischengewerkschaftlichen Perspektiven angeht, so erscheint im Falle dieser Konkurrenzen eine neu begründete tarif- und gewerkschaftspolitische Zusammenarbeit zwischen DGB- und Berufsgewerkschaften, für die es ja bereits Beispiele gibt, nicht prinzipiell ausgeschlossen. Ganz in diesem Sinne hatte 2007 der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske auf dem Bundeskongress seiner Organisation in Leipzig erklärt: „Wir gehen in ver.di davon aus, dass Tarifeinheit nützt. Sie zu schaffen und zu bewahren, [...] ist allerdings nicht primär ein juristisches Problem, das ist zuallererst eine gewerkschaftspolitische Aufgabe und muss als solche von uns angegangen werden [...]“[...]

4. Personalstrategie

Leiharbeit

Christian Iwanowski



Münster 28.09.2010

GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD
Bund NRW

Personalkonzept Leiharbeit?

IG Metall NRW
Innovativ

Unsere Erfolge

- ↻ Seit Projektstart 2007 haben wir in NRW mehr als 3000 LeiharbeiterInnen für die IG Metall gewinnen können
- ↻ über 130 Besser – Regelung in NRW bis hin zum echten equal pay zeigen, unser Weg funktioniert
- ↻ Als Vorreiter haben wir die bundesweite Kampagne auf den Weg gebracht – Das Material fußt überwiegend auf unserer Vorarbeit
- ↻ Wir halten das Thema in den Medien
 - * kein kritischer Fernsehbeitrag ohne Beteiligung der IG Metall auch wenn wir nicht immer genannt werden

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski

2

**Normalarbeitsverhältnisse:
Jede/r Vierte ist atypisch beschäftigt**

**GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD**
Bericht 2009

Anteile von Normalarbeitnehmern/-innen und atypisch Beschäftigten
—Ergebnisse des Mikrozensus—

Jahr	Normalarbeitnehmer/-innen	atypisch Beschäftigte
1997	82,5%	17,5%
2007	74,5%	25,5%

Statistisches Bundesamt

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski 3

**GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD**
Bericht 2009

Ein paar Zahlen zur Leiharbeit

- ➔ der Höchstwert wurde um Juni 2008 mit 790000 LAN erreicht
- ➔ NRW 150 000

Die Krise

- ➔ Seit IV Quartal 2008 wurden über 250 000 LAN gekündigt

Die Krise war keine Krise der Leiharbeit, nur für die Beschäftigten in der Leiharbeit!

- ➔ Seit IV Quartal 2009 ca 80 000 Neueinstellungen als LAN
- ➔ März 2010 melden die Verleiher + 24%

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski 4

**GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD**
Bericht 2009

Leiharbeiter weg... Problem gelöst?

- ➔ Haben die Leiharbeiter in der Krise die Stammebelegschaft geschützt?
- ➔ Was sind Befristungen?
- ➔ Was ist besser?
Als Stamm Beschäftigter über einen Sozialplan arbeitslos werden oder als Leiharbeitnehmer ohne Abfindung in Hartz IV zu landen?

Und nach der Krise?

- ➔ Wie sieht die Personalplanung dafür aus?

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski 5

Personalplanung aus AG sicht!



Ein Beispiel aus Düsseldorf

- ➔ Vor der Krise 779 Beschäftigte + 200 LAN (Quote 20%)
- ➔ In der Krise
LAN abgemeldet (vor Weihnachten 08)
weitere Entlassungen ca. 250 Stamm
- ➔ Auf der Betriebsversammlung angekündigt nach der Krise wird
der Personalbedarf mit LAN aufgefüllt (mögliche Quote 46%)

Verleihfirmen werben immer aggressiver



Exklusiv für Sie - Sichern Sie sich jetzt

**-15%
Rabatt**
auf alle Hilfs- und Fachkräfte!

Nutzen Sie die günstige Gelegenheit!
Ausweiden, Sie überlegen sich nicht, im Rahmen unserer
Ankündigungsfreies erhalten Sie vom 27. April 2009 bis 30. Juni 2009
auf alle Standardstellen unseren Leiharbeiter einen Rabatt von 15 %!
Der können mit deutlich weniger Kosten rechnen!

Große Rabatt-Aktion:
**Alle müssen
raus!***

Alle Bewerberinnen
sind
empfehlenswert
☎ 02281/8153-0
Beschwerden bis zum Ende



*Es ist nur die Standardarbeit unserer Hilfs- und Fachkräfte. Angebot gültig nur wenn der Bewerber bis 30.06.09

Verleihfirmen werben immer aggressiver

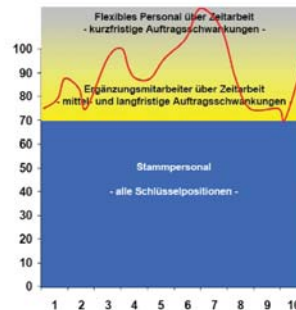


➔ **Werbung am Flughafen**

- wer lässt da wen fliegen?



Personalkonzepte der Arbeitgeber



aus einem Werbeprospekt
des IGZ für das
Kundengespräch

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski

9

Ziele der Arbeitgeber



kein Beschäftigungsrisiko für den Arbeitgeber....

- ➔ Verlagerung des Risikos auf die Arbeitnehmer
- ➔ in einigen Betrieben längst Realität
 - Siemens 70:30
 - Hella 80:20
- ➔ ausdünnen der Stammebelegschaft
- ➔ kleinere Betriebsräte
- ➔ weniger Freistellungen
- ➔ Schwächung der betrieblichen Durchsetzungskraft
- ➔ Schwächung der tariflichen Durchsetzungskraft

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski

10

Leiharbeit: Der wahre Boom kommt nach der Krise



- ➔ „Die Krise eröffnet der Zeitarbeitsbranche große Aussichten. (...) Denn viele potenzielle Kundenunternehmen erkennen nun, wie wichtig es ist, flexibel zu sein und mit Zeitarbeitspersonal zu arbeiten – jetzt in der Krise aber vor allem danach.“
Ludger Hinsen, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes Zeitarbeit Personaldienstleistungen BZA, VBG 12.03.2009
- ➔ „Bei einem erneut wachsenden Personalbedarf werden die Unternehmen noch stärker auf die Zeitarbeit zurückgreifen. Auch jene, die bislang noch keine Arbeitnehmerüberlassung nutzen.“
Thomas Reitz, Geschäftsführer Manpower Deutschland, Personalmagazin 08.06.2009
- ➔ Für die Zeit nach der Krise oder bei wieder steigendem Mitarbeiterbedarf setzen über drei Viertel der Personalentscheider auf eine deutlich flexiblere Einstellungspolitik. Sie wollen vorrangig auf befristete Anstellungsverhältnisse (45,6 Prozent) oder Personaldienstleistung (30,2 Prozent) zurückgreifen.
Dekra-Umfrage, 09.06.2009

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski

11

arbeitnehmerorientierte Personalplanung



ohne eigenen Sturm kann man kein Spiel gewinnen

- Mit welchen Produkten wollen wir zukünftig am Markt bestehen?
- Wie sieht unsere Personalstrategie aus?
Sind unsere Flexibilisierungsinstrumente ausgeschöpft?
- Wie ist unsere Altersstruktur?
- Wie sieht unser Qualifikationsprofil aus?

- Sind wir bereit uns um das bessere Personalkonzept mit dem AG zu streiten?
- Haben wir als Betriebsrat, als Gewerkschaft ein Konzept?

Jetzt die Zukunft mit denken



- Das Thema Leiharbeit (Prekäre Beschäftigung) bleibt und rollt noch größer auf uns zu
Prognose der Verleihbranche bis Ende 2010 über 1 Mio. LAN
- Jetzt Leiharbeit / Werkverträge (Prekäre Arbeit) regeln, wenn der Arbeitgeber uns braucht
- bei der Vereinbarung von Kurzarbeit
- bei der Abweichung vom Tarifvertrag
- Wenn er Leiharbeiter / Werkvertragsfirmen (erstmal) wieder einsetzen will bzw. ausgeweitet werden soll
- Deshalb vorbereitet sein → Unsere Ziele sind:

unsere Strategie in den Betrieben



4 Stationen zum Ziel

➤ Aufstellung

- Betriebsräte und Vertrauensleute packen die Leiharbeit in ihrem Betrieb an
 - Betriebliche Recherche über Umfang, Auswirkung von Leiharbeit
 - **1. Sprechstunde § 39 BetrVG mit den Leiharbeitnehmern**
 - Gründliche Diskussion mit Betriebsräten und Vertrauensleuten
 - Entscheidung für den offensiven Umgang mit Leiharbeit im Betrieb
 - Entwicklung einer Strategie für den Betrieb
 - Start der Organisation von Leiharbeiter und Belegschaft

➤ Aufschlag

- Belegschaft und Leiharbeiter werden informiert, eingebunden und organisiert
- Wir organisieren Empörung...
- Arbeitgeber wird aufgefordert: **Gleiche Arbeit – Gleiches Geld!**
 - Umfassende Information mit Kampagnenzeitung, Plakaten und persönliche Ansprache
 - Nutzung aller Mitbestimmungsrechte nach BetrVG

**GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD**
Dachverband

Aktionen

- Betriebliche Aktionen unterstützen die Forderung bis zu einem Ergebnis
 - [Lohndumping in Betriebsversammlungen zum Thema machen](#)
 - Weitere Flugblätter und Informationen an die Belegschaft/Leiharbeiter
 - Einbindung der Unterstützer und Meinungsmacher in den Abteilungen
 - Kontinuierliche Mitgliederwerbung
 - Aktionen zur Unterstützung der Forderung

„Am Ball bleiben...“

- Leiharbeit wird zu einem dauerhaften Thema
 - Mitbestimmungsrechte werden in jedem Fall wahrgenommen
 - Jeder neue Leiharbeiter wird vom Betriebsrat persönlich angesprochen
 - Kontinuierliche Werbung der Leiharbeiter für die Gewerkschaft
 - Regelmäßige Sprechstunden
 - Kontrolle der mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarungen

FAIR LEIHEN.

FAIR LEIHEN?

Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski 15

Am Schluss soll es heißen...

**GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD**
Dachverband

**BR : Arbeitgeber
1 : 0**



Projekt Industrielle Dienstleistungen © Christian Iwanowski 16



Viele Kolleginnen und Kollegen informierten sich bei der Veranstaltung der DGB Region Münsterland und diskutierten mit den Referenten.

5. Erfahrungen im »Abwehrkampf« *Marion Mensing*



Um zu verhindern, dass sich die CGB und andere wirtschaftsfreundliche „Gewerkschaften“ in unseren Betrieben breitmachen und um dafür Sorge zu tragen, dass Haustarifverhandlungen mit einem guten Ergebnis für die Arbeitnehmer abgeschlossen werden, gibt es einige Strategien, Vorgehensweisen und Erfolgsfaktoren.

- **Hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad in einer DGB Gewerkschaft in allen Bereichen und Berufs- und Personengruppen**
- **Mächtige, mitgliederstarke Gewerkschaft mit guter Finanzausstattung** und qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kampferprobt und kampfbereit sind. Die Gewerkschaftssekretäre müssen im Betrieb persönlich bekannt sein durch z. B. regelmäßige Besuche, Betriebsbegehungen und Teilnahme an Betriebsversammlungen
- **Betriebsräte müssen auch gewerkschaftlich arbeiten!** In Bezirksvorständen, Frauenforen, Jugendorganisationen ihrer entsprechenden Gewerkschaft. Sie müssen die Belegschaft über die Ziele, Aufgaben und politischen Aktivitäten ihrer Gewerkschaft informieren. Sie müssen Mitglieder werben!
- **Eine Arbeitnehmervertretung, ein Betriebsrat: Ein Team, das zusammenhält.** Untereinander kontrovers diskutiert aber dieselben Ziele verfolgt und nach außen mit einer Sprache spricht.
- **Gesetzlichen Anspruch auf Qualifizierung wahrnehmen!** Betriebsräte müssen sich ständig qualifizieren, um sich Expertenwissen anzueignen, um ihre Aufgaben qualifiziert erfüllen zu können und vom Arbeitgeber ernst genommen zu werden.
- **Gewerkschaftliche Vertrauensleute** in den Betrieben in allen Bereichen, die die Informationspolitik betreiben, die Belegschaft immer auf den aktuellen Stand halten und Meinungen, Wünsche, Sorgen rückkoppeln an die Betriebsräte.
- **Gesinnungsgleiche, sehr gute Anwälte, die nur Arbeitnehmer vertreten.** Gute Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft und immer für den Betriebsrat erreichbar.
- **Eine Belegschaft, die Betriebsratswahlen ernst nimmt und dies mit einer hohen Wahlbeteiligung dokumentiert.** Eine gut informierte Belegschaft muss mitentscheiden können, wenn es um Abschlüsse geht. Sie sind die Betroffenen. Betriebsrat und/oder Gewerkschaft laden zur Betriebs- bzw. Mitgliederversammlung ein, es wird diskutiert und ggf. abgestimmt. Betriebsrat und Belegschaft dürfen sich nie auseinander dividieren lassen.
- **Kompromissloses Vorgehen,** auch wenn es schwer fällt: Bereit sein, Druck aufzubauen ohne Rücksicht auf Verluste. Öffentlichkeit einbeziehen und um Unterstützung bitten, Politiker zur Positionierung auffordern.

- **Aktionen planen und auch durchführen**, Versammlungen während der Pausen vor dem Tor, Pressegespräche, Leserbriefkampagnen auslösen etc.
- **Nie zu vergessen wo ein BR zu stehen hat – BR sind Arbeitnehmervertreter und keine Co-Manager der Bosse**

Aus einer Position der Stärke heraus zwei nicht erzwingbare, aber sehr wichtige Betriebsvereinbarungen abschließen:

- Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeit,
- Betriebsvereinbarung Beschäftigungsbrücke für Auszubildende, wenn z. B. kurzfristig keine Planstelle frei ist – Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis für mindestens 12 Monate.



Per Akklamation stimmten die Anwesenden einstimmig für die Entschließung gegen ein gesetzliches Streikverbot (der Wortlaut ist dokumentiert auf den Seiten 26 und 27).

6. Kurzschilderung dhv im DRK BSD *Eduard Traxmandl-Runge*



Der DRK Blutspendedienst West beschäftigt in NRW an drei großen (Münster, Breitscheid, Hagen) und einem kleineren Standort etwa 1000 Beschäftigte. Seine ihm vom Land NRW übertragene Aufgabe ist das Sammeln von Blutkonserven, deren Aufbereitung zu Blutpräparaten und die Belieferung von Krankenhäusern mit diesen Präparaten.

In 2005 entschied unser Arbeitgeber, sich vom öffentlichen Tarif (bis dahin keine Tarifbindung, aber Verweis in den Arbeitsverträgen auf den BAT in jeweiliger Fassung) zu lösen. Als einen Grund gab er an, der Nachfolgetarif TVöD sei zu teuer. Ein Versuch des Arbeitgebers, mit einem seiner drei Betriebsräte in NRW die künftige Lohngestaltung über Betriebsvereinbarung zu lösen, scheiterte nach Hinweis dieses Betriebsrats auf die Regelungssperre nach § 77, 3 BetrVG zu Anfang 2006.

Die Mitarbeiter (70% der Belegschaft) forderten den Arbeitgeber bereits im Oktober 2005 mit Unterschriftenlisten auf, die Tarifverhandlungen mit ihrer Gewerkschaft ver.di aufzunehmen. Die Gewerkschaftssekretärin von ver.di wurde vom Geschäftsführer beim Versuch der Unterschriftenlistenübergabe des Hauses verwiesen und mit Hausverbot belegt.

Mitte Januar 2006 wurde der Arbeitgeber von ver.di schriftlich zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert. Er antwortete, er wolle sondieren, mit welcher Gewerkschaft er verhandeln wolle.

Der Arbeitgeber lehnte Verhandlungen mit ver.di ab und teilte der überraschten Belegschaft in Personalversammlungen im April 2006 mit, er verhandle mit dem Verband DHV, eine Gewerkschaft im Christlichen Gewerkschaftsbund. Diese war im Unternehmen bis zu jenem Zeitpunkt unbekannt, auch Mitgliedschaften von Arbeitnehmern waren Anfang 2006 nicht bekannt.

Im Oktober 2006 schloss der Arbeitgeber einen Haustarifvertrag mit DHV ab, die ver.di-Belegschaft streikte, erzwang zwei Schlichtungen Ende 2006, Anfang 2007 unter dem NRW-Landesschlichter Herrn Pollmeyer. Das erste Schlichtungsergebnis wurde vom Arbeitgeber nicht angenommen, die zweite Schlichtung führte (nach Streik und Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm über die Zulässigkeit des Streiks) zu einem Haustarifvertrag mit ver.di.

Seitdem gibt es im Unternehmen zwei Tarifverträge - neben dem auslaufenden BAT in einigen Altarbeitsverträgen - und zahllose Gerichtsverfahren und Einigungsstellenverfahren. Der Tarifvertrag mit DHV ist wegen Unzuständigkeit (in mehreren Gerichtsurteilen festgestellt) nicht wirksam für die Mitarbeiter, die nicht kaufmännisch oder verwaltend tätig sind. Der Arbeitgeber ignoriert dies, so wie er über drei Jahre das noch bis vor kurzem gültige Gebot der Tarifeinheit ignoriert hat.

Bei ver.di organisierte Mitarbeiter werden benachteiligt, neu eingestellte Mitarbeiter erhalten über den DHV-Tarif 20 % höhere Gehälter, als wären sie nach öffentlichem Tarif

eingestellt worden. (So wurden bislang die Arbeitsverträge bei 60 % der Belegschaft auf DHV-Tarif umgestellt.)

Die Strategie, mit überhöhten (!) Einstiegsgehältern DHV-Arbeitsverträge abzuschließen und mittelfristig ver.di zu verdrängen, wird mit Spendengeldern (Blutspende, Ehrenamt) und Krankenkassenbeiträgen der Bürger finanziert.

Mit Folgendem ist künftig zu rechnen: Sobald die „echte“ Gewerkschaft ver.di verdrängt wurde, werden die Gehaltstarife abgesenkt und die Leistungslohnkomponente nach „Arbeitgeberwille“ mit der Gefälligkeitsgewerkschaft DHV verankert. Die Betriebsräte werden entmachtet, weil der Arbeitgeber mit der „arbeitgeberfreundlichen“ DHV regelt, was in der Folge wegen Sperre nach § 87 BetrVG nicht mehr von „unbequemen“ Betriebsräten geregelt werden darf. Damit wird die Mitbestimmung faktisch abgeschafft.

Der Verband DHV ist nicht in der Lage - wohl auch nicht willens - Arbeitnehmerinteressen wirksam zu vertreten. Da der Verband unzuständig ist, was das Arbeitsgericht Hamburg für genau unser Unternehmen jüngst erstinstanzlich festgestellt hat, weicht der Arbeitgeber neuerdings auf die outgesourcte „Gewerkschaft“ medsonet aus. Diese Kleinstgewerkschaft soll für 4,6 Millionen Arbeitnehmer im Gesundheitsbereich zuständig sein, bei einer Mitgliederzahl von bundesweit 980 Mitgliedern.

Das provokante Vorgehen des Arbeitgebers wird aktuell wohl zu einer heftigen (verzweifelten !?) Tarifauseinandersetzung führen, denn der Haustarif mit ver.di ist zu Ende gekündigt, der Arbeitgeber hat mit DHV für 2010/2011 eine lineare Lohnerhöhung von 3,3 % vereinbart, also 1 % über öffentlichen Dienst. Und das in einem DRK-Unternehmen, das sich am 28.2.1951 gegenüber dem Land NRW vertraglich verpflichtet hat, die Grundversorgung der Bevölkerung in NRW mit Blutpräparaten sicherzustellen und dies auch in streikfreien Zeiten im Umfang von ca. 80 % tut und sich für diese Präparate die (jetzt aufgeblähten) Entstehungskosten in vollem Umfang von den Krankenhäusern erstatten lässt.

Nach vier Verhandlungsrunden und mehreren Streiktagen ist keine Lösung in Sicht. Der Arbeitgeber teilt mit, er wolle an zwei Tarifen festhalten. Dabei sollen weiterhin bei DHV-Tarif die Einstiegslohne höher als beim ver.di-Tarif sein. Damit hält der Arbeitgeber an seinem Ziel fest, ver.di endgültig aus seinen Betrieben zu verdrängen.

7. Dokumentation

Entschießung der TeilnehmerInnen der DGB-Veranstaltung

Kein gesetzliches Streikverbot

Die TeilnehmerInnen der DGB-Veranstaltung „Zwei Tarife für ein Halleluja oder Wie CGB und andere wirtschaftsfreundliche „Gewerkschaften“ Arbeitnehmerinteressen unterlaufen“ sind der Auffassung:

Ein gesetzliches Streikverbot wird ausnahmslos abgelehnt.

Dies gilt speziell für eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes, mit der ein mittelbares und/oder unmittelbares Streikverbot bewirkt werden soll.

Begründung

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur Tarifeinheit vom 27. Januar 2010 sehen DGB, Einzelgewerkschaften und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gleichermaßen Veranlassung, den Gesetzgeber zu einer Änderung/Konkretisierung des Tarifvertragsgesetzes zu bewegen.

In Fortschreibung der bisherigen Rechtsprechung soll durch Gesetz die Anwendbarkeit nur eines Tarifvertrages angeordnet werden, wenn für die gleiche Beschäftigtengruppe mehrere Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gelten.

Darüber hinaus, und das ist neu und von der Rechtsprechung nicht gedeckt, soll die mit dem dominierenden Tarifvertrag verbundene Friedenspflicht auch auf die anderen Gewerkschaften und ihre Mitglieder ausgedehnt werden.

Das rechtliche Problem, dass für die gleichen Beschäftigtengruppen im Betrieb unterschiedliche, von konkurrierenden Gewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge gelten, ist nicht neu, wengleich nicht alltäglich. Das Tarifvertragsgesetz löst den Konflikt, indem es die Geltung des jeweiligen Tarifvertrages an die Gewerkschaftszugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern knüpft:

Seit einiger Zeit wird die bisherige Praxis durch zwei gegenläufige Entwicklungen in Frage gestellt: durch Unterbietungskonkurrenz von Dumping-Organisationen und durch Überbietung seitens einiger Berufsverbände.

Seit langem suchen sich Arbeitgeber der Bindung an bestehende Tarifverträge gänzlich zu entziehen; oder sie nutzen die willfährig angebotenen Dienste christlicher Gewerkschaften und ähnlicher Verbände und schließen Dumping-Tarifverträge ab. Die Politik begleitet diese Art von Wettbewerb mit Wohlwollen. Der Gesetzgeber fördert ihn,

indem er gesetzlichen Mindestschutz zur Disposition der Tarifvertragsparteien stellt, also zum Abbau frei gibt und überdies den Arbeitgebern gestattet, den tarifvertraglich sanktionierten Schutzverzicht arbeitsvertraglich auch solchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufzunötigen, die der Unterbietungsgewerkschaft nicht angehören. Jüngstes prominentes Beispiel ist die Leiharbeit.

Die Rechtsprechung zur Tarifeinheit betraf nicht die Unterbietungskonkurrenz der christlichen Gewerkschaften! Im Gegenteil: Dem Fall, dass ein verbandsangehöriger Arbeitgeber den DGB-Tarif durch Abschluss eines nach dem Spezialitätsprinzip vorrangigen Haustarifvertrags mit einer christlichen Gewerkschaft abschütteln will, hat das BAG mit der Entscheidung von Januar 2010 grundsätzlich den Boden entzogen.

Die Sorge wird in dem umgekehrten Phänomen gesehen, der wechselseitigen Überbietung und Konfliktverursachung durch einige Berufsverbände, mit denen sich Bahn-, Flugverkehrs- und Krankenhaus-Arbeitgeber konfrontiert sehen und die sie zum Teil in bemerkenswerter Torheit selbst provoziert haben.

Für die Gewerkschaften gilt:

- Zwischengewerkschaftliche Konflikte sind allein gewerkschaftspolitisch zu lösen. Dritte, erst recht Arbeitgeber oder Staat, sind in diesem Konflikt die schlechtesten Verbündeten.
- Das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet „für jedermann und für alle Berufe“ das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Dies schließt das Streikrecht ein.
- Die beabsichtigte gesetzlich verordnete Friedenspflicht für im Betrieb vertretene Mitglieder anderer (aber „kleinerer“) Gewerkschaften kommt einem Streikverbot gleich.
- Was verharmlosend als Ausdehnung der Friedenspflicht etikettiert wird, erweist sich für die nachrangige Gewerkschaft als Verbot zu streiken.
- Die Friedenspflicht ist legitim, soweit sie sich auf den von der Gewerkschaft selbst abgeschlossenen Tarifvertrag und dessen Laufzeit bezieht.

Gewerkschaften und Gewerkschaftsmitglieder dagegen gleich einem Vertrag zu Lasten Dritter unter das Joch fremdgesetzter Friedenspflicht zu stellen, nimmt ihnen die Chance, gegen die Arbeitgeber eigene Gegenmacht zu entwickeln. Eine Gewerkschaft und ihre Mitglieder, die durch staatlichen Eingriff daran gehindert werden, Tarifverträge mit betrieblicher Geltungskraft abzuschließen, würde von einer der wichtigsten Funktionen abgeschnitten.

Münster, den 28. September 2010



DGB Region Münsterland

Einladung

Zwei Tarife für ein Halleluja

oder

Wie CGB und andere wirtschaftsfreundliche
„Gewerkschaften“ Arbeitnehmerinteressen unterlaufen

Dienstag, 28. Sept. 2010 um 18:00 Uhr
Hotel-Restaurant Münnich
Heeremansweg 13, 48167 Münster



Gewerkschaften sind einst gegründet worden, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen zu verbessern. In den vergangenen über 160 Jahren konnte auch viel zu Gunsten aller abhängig Beschäftigten getan werden. Dennoch ist eine wachsende Zahl von ArbeitnehmerInnen trotz Arbeit arm und hat kaum die Möglichkeit sich zur Wehr zu setzen. Leiharbeit, Tarfdumping, Niedriglöhne und der immer brutaler werdende Wettbewerb auch um Arbeitsplätze stellen die bisher erreichten Verbesserungen in Frage. Sogenannte christliche Gewerkschaften und andere vermeintlich unabhängige Scheinorganisationen betreiben das Geschäft der Arbeitgeber und setzen die DGB-Gewerkschaften tarifpolitisch unter Druck.

- **Welche Gefahren birgt „Wettbewerb“ von Tarifverbänden?**
- **Aktuelle Tarifpolitische Herausforderungen**
- **Worauf müssen wir uns einstellen?**
- **Können wir die Tarifspirale nach unten verhindern?**
- **Möglichkeiten individueller Gegenwehr und tariflicher Gestaltung**

Darüber wollen wir informieren und diskutieren mit:

- **Dr. Heiner Dribbusch, Hans-Böckler-Stiftung**
- **Christian Iwanowski, IGM Bezirk NRW**
- **Marion Mensing, Betriebsratsvorsitzende
Fa. J.W. Ostendorf - Coesfeld**

DGB forderte einheitliche Tarife

-jst- **Münster.** Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im Münsterland ist empört. Die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen ermöglichen in der Leiharbeit Dumpinglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen. In einer Entschließung fordert der DGB Münsterland von der Bundesregierung, durch Gesetz die Anwendbarkeit nur eines Tarifvertrages anzuord-

nen, wenn für gleiche Beschäftigungsgruppen mehrere Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gelten. Weiter heißt es in der Resolution: „Seit Langem versuchen sich die Arbeitgeber der Bindung an bestehende Tarifverträge gänzlich zu entziehen; oder sie nutzen die willfährig angebotenen Dienste christlicher Gewerkschaften.“

Westfälische Nachrichten, Münster (30. September 2010)

Die Referenten unserer Veranstaltung:

Dr. Heiner Dribbusch

arbeitet als Wissenschaftler beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und leitet dort das Referat Tarif- und Gewerkschaftspolitik.

Christian Iwanowski

gelernter Chemielaborant, Studium an der Sozialakademie Dortmund, 1996 - 2000 Jugendbildungsreferent beim DGB in OWL, 2000 - 2007 IG Metall VS Bielefeld (Schwerpunkt Jugend und Leiharbeit), 2007 Wechsel in die IG Metall Bezirksleitung NRW in das Projekt »Industrielle Dienstleistungen/Leiharbeit«.

Marion Mensing

Personalbetriebswirtin, seit 2003 freigestellte Betriebsratsvorsitzende, Bezirksvorstandsmitglied und Mitglied im Beirat der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, ehrenamtliche Arbeitsrichterin.

Eduard Traxmandl-Runge

ver.di- Mitglied, Programmierer, seit 2001 freigestellter Betriebsratsvorsitzender, Konzernbetriebsratsvorsitzender, Bergwanderer.

Impressum

Herausgeber:
DGB Region Münsterland
Zumsandestraße 35
48145 Münster
Telefon: 02 51-13 23 50
www.region-muensterland.dgb.de
E-Mail: muenster@dgb.de

Verantwortlich:
Heinz Rittermeier
DGB Regionsvorsitzender

Redaktion:
Roland Engels

Satz & Gestaltung, Fotografien:



Postfach 1045
59591 Erwitte

