



Die Konkurrenz schläft nicht. Gelbe Gewerkschaften, berufsständische Organisationen und Co. im kritischen Blick Christoph Beyer

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind nicht die einzigen gewerkschaftlichen Organisationen in Deutschland. Eine Vielzahl von sich Gewerkschaft nennenden Verbänden versucht, ihre Interessen durchzusetzen. Oft verbergen sich hinter dem arbeitnehmerorientierten Anstrich handfeste Arbeitgeberinteressen, wie nicht zuletzt auch die Korruptionsskandale bei Siemens um die AUB oder im Postgewerbe im Falle der Gewerkschaft Neue Post und Zustelldienste aufzeigen (solche von Arbeitgebern gegründeten und/oder massiv geförderten Organisationen werden auch „gelbe Gewerkschaften“ genannt). Grund genug sich dieses Spektrum einmal etwas genauer anzuschauen.

Zahlen, Daten, Fakten

Nahezu unübersichtlich erscheint die große Anzahl und Vielfalt der mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften konkurrierenden Organisationen. Insgesamt können bundesweit 531 Verbände zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen identifiziert werden (ohne Dachverbände und Kammern). Von diesen 531 Verbänden sind 102 Verbände als Gewerkschaften anerkannt oder verstehen sich selbst als Gewerkschaft. 64 dieser Gewerkschaften gehören einem der drei Dachverbände an; also dem DGB, dem DBB oder dem CGB. Die übrigen 38 Verbände unterteilen sich in 30 unabhängige Einzel-Gewerkschaften und 8 andere Arbeitnehmersverbände (darunter fallen konfessionelle Vereinigungen wie z.B. die katholische Arbeitnehmer-Bewegung KAB, der rechts-konservative Deutsche Arbeitnehmer-Verband oder die Arbeitskammern mit Zwangsmitgliedschaft in Bremen und im Saarland).

Die 429 Arbeitnehmersverbände, die keinen Gewerkschaftsstatus haben, sind Vereinigungen der Freien Berufe und sonstige Berufsverbände. Der größten Anteil entfällt dabei auf die Ärzte und Heilberufe (164 Verbände), gefolgt von den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (73 Verbände). Die weitaus meisten Organisationen (über 120) stehen in Konkurrenz zu ver.di, andere DGB-Gewerkschaften, wie z.B. die IG Metall

oder die GEW haben demgegenüber jeweils nur rund 10 Konkurrenzorganisationen. Beim generellen Vergleich der Mitgliederstärke der DGB-Gewerkschaften und ihrer Konkurrenzorganisationen liegt auch nach den Mitgliederverlusten der letzten Jahre der DGB mit seinen Gewerkschaften klar vor den beiden anderen Dachverbänden (DGB: 6.398.000; Stand: 30.06.2008; DBB: 1.278.000; CGB: 298.000). Zusammengerechnet mit den dachverbandsungebundenen Organisationen (ca. 880.000) kommen die Konkurrenzorganisationen auf rund 2.450.000 Mitglieder.

Relevanz der Konkurrenzorganisationen

Berufsgewerkschaften haben in den vergangenen Jahren große Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Ihre Wandlung vom traditionellen Berufsverband zum eigenständigen Tarifakteur fällt mit Umwälzungsprozessen in ihren Branchen zusammen: etwa mit Privatisierungen, neuen ökonomischen Steuerungsparametern und veränderten Leistungsanforderungen, die häufig unter europäischen Vorgaben zu weitreichenden Deregulierungen führen und die das berufliche Selbstverständnis der betroffenen Gruppen berühren. Die Folge ist ein

die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit schwächender Partikularismus, denn diese Berufs- und Sparten-Gewerkschaften hoffen, allein bessere Tarifverträge durchsetzen zu können und versuchen die Tarifverträge der DGB-Mitgliedsgewerkschaften für ihre Klientel zu überbieten. Der gewerkschaftliche Dachverband Deutscher Beamten Bund DBB hingegen weist mit seinen Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden die höchste Mitgliederzahl im Spektrum der Konkurrenzorganisationen auf. Er definiert sich als Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes und privaten Dienstleistungssektors. Mit insgesamt 40 Fachgewerkschaften (bspw. dem Deutschen Philologenverband) und 16 Landesbünden umfasst der DBB ein breites und vielfältiges Organisationspektrum. Das Verhältnis zu den DGB-Mitgliedsgewerkschaften ist von einer langen Tradition der Tarifkonkurrenz gekennzeichnet. Von ihrer Mitgliederstärke weniger bedeutsam sind die sogenannten christlichen Gewerkschaften, die unter dem Dachverband des christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) agieren. Diese Organisationskonkurrenz ist vor allem dort relevant, wo die DGB-Gewerkschaften schwach organisiert sind, die Arbeitslosigkeit hoch ist und die Produktivität der Beschäftigten unterproportional, also vor allem in Ostdeutschland, in einigen Handwerksbereichen und in der Zeitarbeit. Die lange Zeit weitestgehend unbedeu-

**Lehrerinnen
und Lehrer
wachsen nicht
auf Bäumen.**

tenden Gewerkschaftsgruppen versuchen, diese „Freiräume“ für ihre eigene Existenzsicherung zu nutzen. Das Ergebnis drückt sich in sehr schlechten Tarifverträgen bzw. Dumpingtarifverträgen aus. Ihre Erfolge gründen in dem veränderten Verhalten vieler Arbeitgeber, die in einigen Wirtschaftszweigen bzw. Regionen die CGB-Gewerkschaften bewusst zu anerkannten Tarifpartnern gemacht haben, um bestehende tarifliche Standards zu umgehen oder zu unterlaufen und dadurch aktiv die Unterbietung von Tarifverträgen fördern. Erst vor diesem Hintergrund können sich die „christlichen Gewerkschaften“ als billige Alternative anbieten. Dieses Vorgehen verschafft den Arbeitgebern Vorteile zum Schaden der Belegschaft. Als Gegenmaßnahmen haben verschiedene DGB-Gewerkschaften gegen CGB-Organisationen Gerichtsverfahren zur Aberkennung der Tariffähigkeit bzw. der Gewerkschaftseigenschaft dieser Organisationen angestrengt. Trotz berechtigter Zweifel an ihrer Tariffähigkeit konnten die christlichen Gewerkschaften in den letzten Jahren jedoch immer wieder gerichtliche Erfolge bei der Überprüfung derselben erringen, was auf die komplizierte Rechtslage in diesem Bereich verweist. Zu erwähnen sind noch jene Arbeitnehmerverbände, deren Handlungsradius offiziell auf die betriebliche Ebene begrenzt ist und als Tarifakteure nicht auf der überbetrieblichen Ebene in Erscheinung treten können. Für Aufsehen sorgte insbesondere die zu dieser Gruppe zählende AUB, die unter ihrem ehemaligen und mittlerweile inhaftierten Vorsitzenden Schelsky von Siemens über mehrere Jahre insgesamt „Zuwendungen“ in Höhe von 50 Millionen Euro erhielt, um die IG Metall langfristig aus dem Betrieb zu verdrängen (ähnliche Entwicklungen, wenn auch in wesentlich geringerer finanzieller Dimension gab es bei Aldi Nord, zu zahlreichen weiteren Unternehmen stand die AUB des weiteren zwecks „Errichtung“ eines unter-

nehmenskonformen AUB-dominierten Betriebsrates in Kontakt). Auch die Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste e. V. (GNBZ), die sich ihre Gründung mit rund 130.000 Euro durch das Postunternehmen PIN Group S.A. finanzieren ließ, ist dieser Art von Arbeitnehmerverbänden zuzurechnen. Bezogen auf die jeweiligen Mitgliederzahlen zwar von eher geringer Bedeutung, zeugt ihre Stellung in einigen Bereichen dennoch von einem teilweise festzustellenden Mentalitätswandel auf Seiten von einigen Arbeitgebern, der Tariffucht begünstigt, vor gezielter Manipulation nicht zurückschreckt und bei dem sich die Grenzen zur Korruption entsprechend fließend gestalten. Diesen Umständen trug auch das Arbeitsgericht Köln in einem wichtigen Urteil Rechnung und stellte fest, dass die GNBZ keine tariffähige Gewerkschaft ist. Die Aufdeckung derartiger Machenschaften führt dann aber auch zu massiven Mitgliedereintritten, wie Sie sich bei der AUB in Folge der Siemens-Affäre klar beobachten ließen.

Die Frage der Tariffähigkeit

Die Frage, wann ein Arbeitnehmerverband als Tarifakteur eingestuft werden kann und als Gewerkschaft betrachtet wird, ist arbeitsrechtlich nicht vollständig geklärt. Laut geltender Rechtsprechung müssen Verbände dazu als leistungsfähig und mächtig angesehen werden. Gewerkschaften gelten immer dann als tariffähig, wenn sie bereits Tarifverträge, die im Arbeitsalltag auch Beachtung gefunden haben, aushandeln konnten. Da jedoch die Arbeitsgerichte, die letztlich über die Tariffähigkeit einer wirtschaftlichen Vereinigung entscheiden, keine Liste mit allen tariffähigen Arbeitnehmerorganisationen führen, sondern nur im Streitfall entscheiden, gestaltet sich die Feststellung, wie viele Organisationen in Deutschland auf Arbeitnehmerseite Tariffähigkeit besitzen äußerst schwierig. So kann zum jetzigen Zeitpunkt die Anzahl

aller potentiell tariffähigen Arbeitnehmerverbände nur annäherungsweise bestimmt werden. Gemäß Angaben des BMAS ist eine elektronische, zentrale Erfassung aller tariffähigen Arbeitnehmerverbände jedoch geplant.

Ein weiterer sehr bedenklicher Aspekt ist, das nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes im Falle einer tarifvertraglichen Konkurrenz der speziellere Tarifvertrag gilt (das ist dann problematisch wenn der Flächentarifvertrag bspw. von der IG-Metall, der Firmentarifvertrag aber von der CGM abgeschlossen worden ist), d.h. bspw. der Firmentarifvertrag einer christlichen Gewerkschaft hat damit Vorrang vor dem Verbandtarifvertrag einer DGB-Gewerkschaft. Zugespielt formuliert: Ein Arbeitgeber kann sich die Gewerkschaft aussuchen, mit der er einen Vertrag abschließen möchte und sich dann auf die Tarifeinheit berufen.

Einschätzung der weiteren Entwicklung

Angesichts der skizzierten Entwicklungen ist durchaus die Frage nach einer möglichen weitergehenden Pluralisierung der Gewerkschaftslandschaft aufzuwerfen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verweisen insbesondere angesichts des Interessenspartikularismus der Berufsgewerkschaften und des Tarifdumpings der christlichen Gewerkschaften auf die entsolidarisierende Wirkung der damit verbundenen, jeweiligen Unterbietungs- bzw. Überbietungsstrategien. Als Tendenz ist eine zunehmende Lohnspreizung innerhalb der Belegschaft zahlreicher Unternehmen festzustellen, begleitet von Effekten der Entsolidarisierung und Konkurrenzzunahme sowie des gegenseitigen ausspielens der Berufsgruppen. Eine weitere wesentliche Triebkraft des Wandels ist die Politik der Arbeitgeberverbände und ihrer Mitglieder, die im Zuge einer zunehmenden Flexibilisierung des tariflichen Regelungsbe-

standes auf eine Verbetrieblichung der Tarifpolitik setzen. Diese Politik führt zu Druck auf die überbetriebliche Gestaltungspolitik der DGB-Gewerkschaften und in der Konsequenz ebenfalls zu einer zunehmenden Differenzierung der faktischen Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Während Tarifverhandlungen in der Vergangenheit üblicherweise branchenweit geführt wurden, nehmen Firmen- und Haustarifverträge sowie betriebsspezifische Sonderregelungen, die auf tarifvertraglichen Öffnungsklauseln basieren, zu. Als Gegenteil lässt sich hier auch anführen, dass zahlreiche Arbeitgeber einer zunehmenden Pluralisierung der Gewerkschaftslandschaft durchaus sehr skeptisch gegenüber stehen, da ständige Tarifauseinandersetzungen und damit der Verlust an Verlässlichkeit befürchtet werden. Nichts desto trotz steht der Flächentarifvertrag angesichts zunehmender Unterbietungs- bzw. Überbietungskonkurrenz unter doppeltem Druck. Laut den Tarif-

experten Reinhard Bispinck und Heiner Dribbusch vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung ist jedoch nicht damit zu rechnen, dass noch viele weitere Berufsgewerkschaften auftreten und für ihre Gruppe bessere Tarifverträge aushandeln, da dafür die organisatorischen Hürden zu hoch seien. Die Gefahren für das Tarifgefüge gehen ihrer Einschätzung nach eher von den Gewerkschaften mit geringer Durchsetzungskraft aus.

Wie weit hier einzelne Verbände zu gehen bereit sind, zeigen nicht nur die Dumping-Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften sondern auch die Affären um die AUB besonders drastisch auf, allerdings auch mit dem bei einer Aufdeckung entsprechender Machenschaften einsetzenden „Bumerang-Effekt“ öffentlicher Diskreditierung durch eine kritische Berichterstattung und der dann erfolgenden Konsequenz erheblicher Mitgliederverluste. Die Durchsetzung eigener Tarifverträge erfordert die Fähigkeit zum Arbeitskampf, darum ist die

Zahl der tariffähigen Berufsgewerkschaften tatsächlich sehr klein. Voraussetzungen dafür wären eine geschlossene Berufsgruppe, ein klar umrissenes Tarifgebiet und eine handlungsfähige Organisation mit hohem Organisationsgrad.

Deshalb verstehen sich die meisten der mehreren hundert Berufsverbände nicht als Gewerkschaft und verzichten auf tarifpolitisches Eingreifen und beschränken sich auf Beratungs- und Lobbyarbeit. Mit einer Vielzahl neuer Gewerkschaften ist deshalb in absehbarer Zeit nicht zu rechnen, so die Prognose der Tarifexperten. Viel spricht für die Herausbildung eines begrenzten Pluralismus. Der DGB sollte sich auf dauerhafte Konkurrenzverhältnisse einstellen, in deren Kontext die Klassen- und Einheitsgewerkschaft weiterhin dominiert, während der Druck durch die Berufsgewerkschaften, christlichen Gewerkschaften und ausschließlich auf betrieblicher Ebene agierenden Verbänden stärker wird.

Beispielhafte Schaubilder des Lehrerbegleitheftes "Geplatze Kragen" - Siehe nebenstehender Bericht!

