

### Lokführerstreik

## Abschied vom Flächentarif?

Die Lokführer sind nicht die erste Berufsgruppe, die ihr Tarifschicksal in die eigenen Hände genommen hat. Bereits im Jahr 2001 setzte die Vereinigung Cockpit mit einem kurzen, aber kräftigen Streik einen Tarifabschluss für die Piloten durch, der deutlich über das Ergebnis der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für das Boden- und Kabinenpersonal hinausging. 2005 folgte der Marburger Bund. Er löste die Tarifgemeinschaft mit ver.di und setzte nach einem zähen Arbeitskampf einen eigenständigen Tarifvertrag für die Krankenhausärzte durch. Tarifpolitisch aktiv sind auch die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) und die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO). Es ist zu fragen, ob künftig mit einer Vielzahl von Berufs- und Sparten Gewerkschaften zu rechnen ist, die sich ausschließlich um die Interessen ihrer Klientel kümmern, und ob auch das Ende des Flächentarifvertrags mit seinen einheitlichen Regelungen für alle Beschäftigten einer Branche kommt.

Übertriebene Befürchtungen oder – je nach Standpunkt – auch Hoffnungen sind nicht angebracht. Erfolgreiche Berufs- oder Sparten Gewerkschaften lassen sich nicht am grünen Tisch ins Leben rufen. Die Hürden sind hoch. Voraussetzung ist erstens eine Berufsgruppe mit hoher Berufsidentifikation, sie muss zweitens im Betrieb eine Schlüsselposition innehaben. Schließlich braucht es einen Berufsverband, der als tarifpolitischer Akteur auftreten kann und über die nötige Durchschlagskraft verfügt, um im Alleingang Tarifverträge durchzusetzen. Berufsgruppen, die diese Bedingungen erfüllen, gibt es nicht allzu viele.

Das Erstarken der Berufsgewerkschaften – wie jetzt bei der GdL – ist immer auch das Ergebnis von Unzufriedenheit und ein Stück praktischer Kritik an der Tarifpolitik der großen Gewerkschaften. Diese müssen immer wieder neu prüfen, wie sich die Interessen der unterschiedlichen Berufsgruppen bündeln und in einheitlichen Tarifverträgen für alle Beschäftigten umsetzen lassen. Dabei muss der Grundsatz der Gewerkschaften im DGB, berufs- und branchenübergreifende Solidarität zu organisieren, immer wieder neu vermittelt werden. Eine für alle Bahngewerkschaften vertretbare Lösung bei der Deutschen Bahn wäre durchaus möglich, wenn innerhalb des bestehenden Tarifgefüges z.B. im Rahmen einer reformierten Eingruppierung eine Besserstellung der Lokführer und womöglich auch anderer Berufsgruppen vereinbart würde. Dann wäre

auch die Tarifeinheit innerhalb des Unternehmens gewahrt. Berufsgewerkschaften sind also ein begrenztes Problem für die gewachsenen Tarifstrukturen. Eine andere, größere Gefahr droht der Tariflandschaft durch die Konkurrenz zwischen den DGB-Gewerkschaften und den christlichen Gewerkschaften. Letztere haben in vielen Fällen Dumpingtarifverträge abgeschlossen und damit das bestehende Tarifniveau ausgehöhlt. Doch neben Konkurrenz und Unterbietung ist auch Zusammenarbeit zu beobachten: Die enge Tarifgemeinschaft von Transnet und der GDBA bei der Bahn und auch die Kooperation der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit der Tarifunion des Deutschen Beamtenbundes im öffentlichen Dienst zeigen, dass Aufspaltung und Konkurrenz nicht die einzigen Alternativen sind.

*Reinhard Bispinck  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der  
Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Düsseldorf  
Reinhard-Bispinck@boeckler.de*

### Mindestlöhne

## Potentielle Markteintrittsbarrieren

Die Bundesregierung hat im Juli 2007 entschieden, den Anwendungsbereich des Entsendegesetzes zu erweitern. Danach können kollektiv ausgehandelte Löhne in Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50% verbindlich gemacht werden. Die ursprüngliche Idee des Entsendegesetzes bestand darin, einheimische Beschäftigte und deren Arbeitgeber vor ausländischer Konkurrenz zu schützen. Dem entgegenzuhalten ist jedoch, dass dadurch der volkswirtschaftlich notwendige Strukturwandel verzögert werden kann. Ist das Entsendegesetz bereits in diesem Kontext kritisch zu betrachten, so zeigt sich, dass seine Ausweitung auch im innerdeutschen Marktgeschehen zu Wettbewerbsverzerrungen führen kann.

Ein Beispiel dafür ist die Mindestlohndiskussion bei den Briefzustellern. Hier beabsichtigt das Bundeskabinett, die von ver.di und dem von der Post AG dominierten Arbeitgeberverband ausgehandelten Tariflöhne von 9,00 Euro in Ostdeutschland und 9,80 Euro in Westdeutschland für allgemeinverbindlich zu erklären. Zwar mag der Lohnabschluss die gewachsene Tarifstruktur des Noch-Monopolisten widerspiegeln, für junge Konkurrenzunternehmen ist er unter Umständen nur schwer tragbar. Forschungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass neue Unternehmen im Schnitt niedrigere Löhne zahlen als etablierte. Für sie ist der Lohnsatz ein wichtiger Aktionsparameter im Wettbewerb. Dies

gilt besonders für arbeitsintensive Tätigkeiten wie die Briefzustellung, bei der über niedrige Löhne der Preiswettbewerb mit etablierten Konkurrenten geführt werden kann.

Für allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne können daher als Markteintrittsbarriere genutzt werden, wenn sie durch etablierte Arbeitgeber ausgehandelt wurden. Sie bergen die Gefahr, dass sich junge Unternehmen zurückziehen oder den Markt gar nicht erst betreten: Arbeitsplätze gehen verloren oder werden nicht geschaffen. Dies ist auch deswegen problematisch, weil die tendenziell geringer entlohnten Tätigkeiten Einstiegsoptionen für die Problemgruppen am Arbeitsmarkt bieten können. Weitere negative Effekte ergeben sich, weil im Wettbewerb zu erwartende Preissenkungen nicht realisiert werden und entsprechend nicht bei Wirtschafts- und Privatkunden ankommen.

Die hier geschilderten Entwicklungen beschreiben durchaus ein grundsätzliches Problem bei der Anwendung des Entsendegesetzes. So ist ein abgestimmtes Verhalten in Lohnverhandlungen auch bei mehreren starken Unternehmen in einem Arbeitgeberverband denkbar. Bei einer Einigung auf hohem Lohnniveau handelte es sich dann um einen Vertrag zwischen etablierten Unternehmen und Gewerkschaften zu Lasten von neuen oder neu zu gründenden Betrieben und deren (potentiell) Beschäftigten. Diese Überlegungen sprechen also dafür, bei der Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne über das Entsendegesetz mit Augenmaß vorzugehen.

*Martin Dietz*

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg  
Martin.Dietz@iab.de*

### Feinstaubbelastung

## Ein Beispiel der deutschen Krankheit

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 27. September 2007 (AzBVerwG7 C 36.07) verpflichtet die Städte, Bewohner von stark befahrenen Straßen notfalls auch mit zeitweiligen Fahrverboten vor gesundheitsschädlichem Feinstaub zu schützen. Auch wenn noch kein landesweiter Aktionsplan zur Luftreinhaltung vorliegt, müssen die Städte Maßnahmen zur Verminderung der Feinstaubbelastung ergreifen, so die Richter. Damit wurden die Verantwortlichkeiten geklärt und das jahrelange Verstecken

hinter unvollständigen Aktionsplänen beendet. Zur Erinnerung: Die EU hat bereits vor acht Jahren Grenzwerte für Feinstaubpartikel festgelegt (RL 1999/30/EG). Diese Richtlinie wurde in Deutschland mit der 22. Bundes-Immissionsschutzverordnung im Jahr 2002 in nationales Recht umgesetzt: Ab dem Jahr 2005 ist ein Immissionstagesgrenzwert von  $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$  einzuhalten, der nur an 35 Tagen im Jahr überschritten werden darf. Damit herrscht seit dem Jahr 2002 Rechtssicherheit, dennoch ist bislang wenig passiert.

Aus Sicht der Kommunen ist ihr Verhalten ökonomisch rational: Für sie ist es billiger, eine sie treffende kostenintensive oder unpopuläre Verkehrsverlagerung hinauszuzögern und die daraus resultierenden Krankheitskosten von Geschädigten der Allgemeinheit aufzubürden. Die Deutsche Umwelthilfe geht von Kosteneinsparungen im deutschen Gesundheitssystem in Höhe von jährlich 6 Mrd. Euro aus, würde die Luftreinhaltung konsequent verfolgt. Nicht in Kosten zu messen ist, dass in Deutschland die Feinstaubbelastung die durchschnittliche Lebenserwartung aufgrund von Herz-Kreislauf- und Atemwegserkrankungen um 10,2 Monate reduziert. Dies ist ein typisches Beispiel für ein Gefangenendilemma: Das individuell rationale Verhalten der Kommunen führt in einer Gemeinschaft zu einem unerwünschten Ergebnis. Dieses allerorten vorherrschende Dilemma wurde mit dem Urteil aufgebrochen.

Das Urteil weist auf eine Krankheit in Deutschland, die sich in den letzten Jahrzehnten verbreitet hat und zur Zeit des Nachkriegs-Aufbaus noch völlig unbekannt war: lähmende Zaghaftheit. Um den Wohlstand zu erhalten und zu mehren, müssen Herausforderungen wie Globalisierung, Klimawandel und der Erhalt der natürlichen Umwelt aktiv und kreativ angepackt werden. Es gibt nichts auszusetzen. Lähmung belastet Deutschland und führt international ins Abseits. Fünf Jahre Tatenlosigkeit in der Luftreinhaltung schadet der Volksgesundheit nachhaltig. Trotz Vervielfachung des Flugverkehrs galt bisher das Fluglärmsgesetz von 1971. Warum müssen erst Konkurrenten den deutschen Autobauern vormachen, dass Hybridantrieb und Rußpartikelfilter Innovationen sind, die Wettbewerbsvorteile bringen? Der Ruck durch Deutschland muss nun endlich kommen, denn: Es gibt viel zu tun...

*Peter Zerle*

*Sachverständigenrat für Umweltfragen, Berlin  
peter.zerle@wiwi.uni-augsburg.de*

Literatur und Links zu diesen und anderen aktuellen wirtschaftspolitischen Themen finden Sie auf der Website der ZBW unter ECONIS Select [www.zbw.eu/dienstleistungen/econis\\_select.htm](http://www.zbw.eu/dienstleistungen/econis_select.htm)