



Biedenkopf



Geißler



Tarifstreitvermittler, bestreikter S-Bahnhof (am vergangenen Donnerstag in Hamburg), Bahnkontrahenten: Es geht um nichts weniger als um die

ARBEITSKÄMPFE

Aufstand der Zwerge

Beim Streit zwischen Bahn und Lokführern geht es längst nicht mehr nur um Geld. Auf dem Spiel steht das Tarifmonopol der Gewerkschaftsriesen. Die Zukunft scheint kleinen, aggressiven Berufsverbänden zu gehören. Und immer öfter werden Gerichte klären müssen, welche Streiks erlaubt sind.

Margret Suckale ist eine routinierte Schwarzmalerin. In den vergangenen Wochen hatte die Personalchefin der Deutschen Bahn viele Gelegenheiten, diese Fähigkeit zu perfektionieren. Inzwischen schafft sie es, einen Alptraum zu beschwören, ohne auch nur ein einziges Mal die Stimme zu erheben.

Meist fängt sie beim Kleinen an. Sie fürchte um den Betriebsfrieden, sagt sie, ganz ruhig.

Einst seien die Bahner eine große, stolze Familie gewesen. Jetzt aber hetzten Mitglieder der Lokführer-Gewerkschaft GDL gegen ihre Kollegen von der Konkurrenzorganisation Transnet. Umgekehrt würden Lokführer, die zur Mäßigung aufriefen, als „Verräter“ gemobbt. In den vergangenen

Wochen sei „viel Porzellan“ zerschlagen worden, seufzt sie. Doch wenn es tatsächlich zum Streik komme, werde die Auseinandersetzung zwischen den Mitarbeitern womöglich eskalieren.

Suckale macht eine kleine Pause, dann ist sie bei ihrer zentralen Botschaft angelangt. Einen eigenen Tarifvertrag für die Lokführer werde es nicht geben, dürfe es nicht geben. „Wenn wir das zulassen, wird sich morgen die nächste Berufsgruppe organisieren, heute das Fahrpersonal, morgen die Disponenten, übermorgen die Fahrdienstleiter.“

Jede Gruppe werde versuchen, die andere mit einem noch höheren Abschluss zu überbieten. Und dann? Dann bestehe die Gefahr, „dass wir hier jeden Monat ir-

gendeinen Streik haben“. Einheitliche Regelungen seien für die Bahn aber wichtig, „weil unser Fahrpersonal ja in drei verschiedenen Gewerkschaften organisiert ist“. Womit die Managerin beim Schlussakt ihrer Aufführung angekommen wäre – dem Großen und Ganzen.

„Sollte die Tarifeinheit wegfallen, würden wir einen der wichtigsten Standortvorteile dieses Landes aufs Spiel setzen“, sagt sie. In Frankreich beispielsweise werde ständig gestreikt, wegen der vielen dort miteinander konkurrierenden Gewerkschaften. In den vergangenen Tagen habe sie etliche Anrufe von Kollegen großer deutscher Konzerne bekommen. Alle hätten sie die gleiche Botschaft gehabt: „Bleiben Sie hart!“ Ende der Vorstellung.



Mehdorn



Schell

Die Groß-Gewerkschaften des DGB schätzen die Entwicklung mindestens so bedrohlich ein wie die Arbeitgeberverbände. Seit an Seit kämpfen die beiden Gegenspieler in dieser Frage in einer ungewöhnlichen Koalition.

„Es ist nicht in Ordnung, wenn sich eine Gewerkschaft und ihre Mitglieder aus der Solidarität aller Beschäftigten verabschieden“, schimpft DGB-Chef Michael Sommer im „Handelsblatt“.

Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt forderte gar, einer „Aufspaltung der Belegschaften“ müsse gesetzlich ein Riegel vorgeschoben werden. Es dürfe „auch in Zukunft für ein Unternehmen nur ein Tarifvertrag“ gelten.

Am Donnerstag vergangener Woche einigten sich Bahn und GDL immerhin darauf, die beiden CDU-Pensionäre Heiner Geißler und Kurt Biedenkopf zu Vermittlern zu berufen. Bis Ende August werde man die Streiks aussetzen, versprach Gewerkschaftsboss Manfred Schell. Schwer dürfte ihm diese Zusage nicht gefallen sein, nachdem die Nürnberger Arbeitsrichterin Silja Steindl seine Streiks verboten hatte. Vorläufig. Bundesweit.

Der freche Plan der Triebwagenkapitäne, mitten in der Urlaubszeit mit einer derart üppigen Lohnforderung den Schienenverkehr durcheinanderzubringen, hat einen Streit ausgelöst, der an die Grundsätze der deutschen Wirtschaftsordnung rührt.

Wie viel Streik verträgt die Tarifautonomie? Sollen kleine Gruppen von Arbeitnehmern an den Druckknöpfen der High-tech-Gesellschaft ihre Sonderinteressen durchsetzen können – auf eigene Faust und an den großen Gewerkschaften vorbei? Und wenn nein – wie kann man das verhindern?

Jedenfalls nicht so, wie es Bahnchef Mehndorn versucht hat. Der Gang vor die Arbeitsgerichte in Nürnberg, Chemnitz, Düsseldorf konnte zwar den Ausstand vor-

Frage, ob das deutsche Modell der Tarifpartnerschaft in Zukunft noch überleben wird

Die Personalchefin der Bahn könnte diese Rolle nicht so überzeugend spielen, wenn ihre Schwarzmalerei unbegründet wäre. Doch längst ist klar, dass es bei der Auseinandersetzung der Lokführer-Gewerkschaft mit der Bahn um viel mehr geht als 31 Prozent Gehaltserhöhung für 14 700 „Triebfahrzeugführer“.

Es geht um die Frage, ob das deutsche Modell der Tarifpartnerschaft in Zukunft noch überleben wird. In den vergangenen sechs Jahrzehnten hat dieses System den Unternehmen im weltweiten Vergleich eine einmalig geringe Zahl von Streik-Ausfalltagen beschert. Bislang wurden fast alle Tarifverträge zentral zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Die Abkommen galten dann einheitlich für einen großen Konzern wie die Bahn oder gleich für eine Branche.

Doch dieses Modell, das für eine spiellose Stabilität in den Beziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern sorgte, franst seit einigen Jahren aus. Kleine, schlagkräftige Berufsgewerkschaften wie die Vereinigung Cockpit (VC) oder die Ärzte-Gewerkschaft Marburger Bund sind aus dem Lohn-Verbund der Großen ausgeschieden und haben eigene, oft lukrativere Tarifverträge erzwungen.

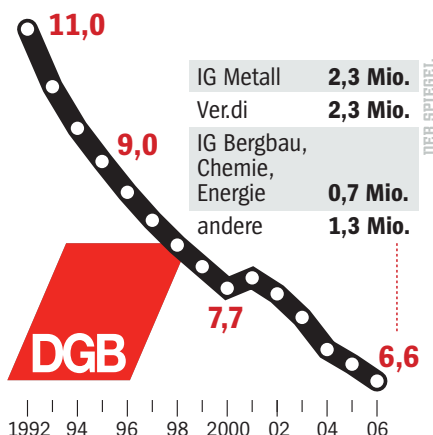
Gehört den Mini-Gewerkschaften also die Zukunft, weil deren Mitglieder ihre str-

tegische Bedeutung für ein Unternehmen rücksichtsloser ausspielen können? So wie in den USA, wo sich viele kleine, aggressive Interessengruppen gegründet haben?

Und können sich die Lokführer durchsetzen, nur weil sie die Macht haben, die Volkswirtschaft pro Tag um bis zu eine halbe Milliarde Euro zu schädigen, wie Ökonomen vorrechneten? Vermutlich schon.

Alte Gewerkschaften ...

Mitglieder der im Deutschen Gewerkschaftsbund organisierten Einzelgewerkschaften in Millionen



... neue Gewerkschaften

Mitglieder ausgewählter Berufsvertretungen 2006/07 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr

	Marburger Bund Ärztevereinigung	110 000	+36%
	Cockpit Pilotenvereinigung	8 800	+11%
	GDL Gewerkschaft der Lokführer	34 000	+1%
	GdF Gewerkschaft der Flugsicherung	3 000	+50%

„Machtgehabere stößt mich ab“

Im Konflikt zwischen Bahnboss Hartmut Mehdorn und Lokführer-Funktionär Manfred Schell profiliert sich die Konzernunterhändlerin Margret Suckale mit nüchterner Diplomatie.



Bahnmanagerin Suckale: *Dompteurin der Kampfhähne*

Wenn sie den Erfolg ihrer Arbeit betrachten will, muss Margret Suckale derzeit nur aus dem Fenster schauen. Von ihrem Büro im 24. Stock blickt die Personalchefin der Deutschen Bahn direkt auf den neuen Hauptbahnhof – und sieht dort: fahrende Züge.

Es ist ihr erster ganz großer Sieg, seit sie vor zwei Jahren in den Vorstand der Bahn berufen wurde. Denn käme es nach dem Willen der Lokführer-Gewerkschaft GDL, ginge schon seit Donnerstag vergangener Woche gar nichts mehr.

Doch die 51-Jährige hat den angeordneten Streik fürs Erste verbieten lassen. Das Nürnberger Arbeitsgericht war ihrer Auffassung gefolgt, dass die Verweigerungshaltung einer kleinen Protesttruppe dem urlaubenden Deutschland einen zu hohen Schaden zufügen würde.

Lange hatte Suckale gehofft, den Arbeitskampf durch Verhandlungen abwenden zu können statt durch einen Prozess-Marathon. Sie gilt als besonders geschickt in Sachen Diplomatie und hat an der US-Elite-Uni Harvard die Kunst der Mediation gelernt. Nur auf eines war die Managerin nicht vorbereitet: den Zusammenprall zweier testosterongeladener Emotionsbündel.

Da ist auf der einen Seite der polternde Bahnchef Hartmut Mehdorn, dem nur ganz selten gelingt, nicht zu sagen, was er denkt. Auf der anderen Seite giftet Ge-

werkschaftsführer Manfred Schell, dem ein Hang zum mimosenhaften Beleidigtsein nachgesagt wird und der Wunsch, sich kurz vor der Pensionierung ein Tarifdenkmal zu setzen.

Zwischen diesen raubautzigen Egos steht Suckale, als Dompteurin der Kampf-

hähne. Es ist keine leichte Aufgabe, die sie da zu lösen hat.

„Machtgehabere und cholerisches Auftreten stößt mich eher ab“, sagt sie. Für die Juristin zählen nur Inhalte: in der Form verbindlich, in der Sache hart.

Die irrationale Komponente dieses Arbeitskampfes jedoch lässt sie schon mal ratlos mit den Achseln zucken, wie sie zugibt: „Wie soll man einen Kompromiss finden, wenn ein Verhandlungspartner seine Maximalforderung zur Eingangsbedingung von Gesprächen macht?“

Es ist zum Haareraufen, doch Margret Suckale neigt weder zu Gefühlsausbrüchen noch zu Eitelkeiten.

Ihre brünette Frisur sitzt perfekt, das Business-Kostüm ist unauffällig, das Make-up so dezent wie der kleine Brillantring am Finger. Ihr gesamter Auftritt vermittelt: Hier soll es nur um die Sache gehen. „Es hilft nichts, zu schreien und zu brüllen“, glaubt sie. „Und drohen sollte man nur, wenn man die Drohung wahr machen kann.“

Und doch klingt es ziemlich gefährlich, wenn sie in ruhigem Ton sagt: „Bei der Bahn hat es für Herrn Schell immer Respekt gegeben. Uns liegt viel daran, dass dieser Zustand nicht gefährdet wird.“

Langsam dämmert es den Lokführern, dass sie diese Frau besser nicht unterschätzen sollten. Anfangs nämlich taten sich die Gewerkschafter, aber auch altgediente Bahner schwer, sie in ihrer Männerwelt zu akzeptieren. Mittlerweile hat

jeder gemerkt, dass Suckale ihr Geschäft in einer Branche gelernt hat, die noch hemdsärmeliger ist als die der Eisenbahn: in der Ölindustrie.

Nach ihrem Jurastudium in Hamburg, dem Master of Business Administration der WHU/Northwestern University und dem Abschluss in internationalem Wirtschaftsrecht der Universität St. Gallen fing sie 1985 bei Mobil Oil in ihrer Heimatstadt Hamburg an. Sie verantwortete Tarifpolitik und Arbeitsrecht, war als Direktorin in Wien und Kopenhagen für Recht und Personalmanagement zuständig und arbeitete in der Londoner Konzernzentrale, als die Bahn sie rief.

Es war ein Ruf, den sie nicht überhören konnte – auch weil ihr Mann Roland als

UMFRAGE: STREIK

„Die deutschen Lokführer drohen mit weiteren Streiks. Haben Sie dafür Verständnis?“

JA

71%

NEIN

26%

„Haben Sie Verständnis für die angedrohten Streiks der Piloten von DBA und LTU?“

JA

42%

NEIN

40%

TNS Forschung für den SPIEGEL vom 7. und 8. August; 1000 Befragte; an 100 fehlende Prozent: „weiß nicht“/keine Angabe

Wirtschaftsprüfer bereits in Berlin arbeitete. Jahrelang hatte das seit 25 Jahren verheiratete Paar eine Fernbeziehung geführt. „Wir haben uns eisen jedes Wochenende gesehen“, sagt Suckale stolz. Ohne einen unterstützenden Partner an der Seite sind Spitzenkarrieren wie ihre nicht möglich, glaubt sie.

Heute genießt sie es, abends in die gemeinsame Berliner Wohnung heimkehren zu können. Wenn sie nicht gerade unterwegs ist: 230 000 Bahnbeschäftigte verlangen nach ständiger Zuwendung.

Auf ihren Reisen fährt sie gern im Führerstand des ICE mit. Im Moment jedoch steht sie bei den Lokführern nicht sehr hoch im Kurs. „Die redet unseren Berufsstand runter“, ärgert sich ein ICE-Fahrer.

Natürlich weiß Suckale, dass sie die stolze Berufsgruppe ins Herz trifft, wenn sie ihr jene Sonderstellung verweigert, die beispielsweise auch Piloten haben. Doch das Berufsbild, sagt sie, habe sich nun mal verändert. Vieles läuft ferngesteuert aus den Leitzentralen, als Schulbildung genügt der Haupt- oder Real-schulabschluss.

Die Zeiten, wo Lukas, der Lokomotivführer, der Herr im Hause war, sind vorbei. Das einstige Staatsunternehmen steht im globalen Wettbewerb, muss konkurrieren, sich fit machen für den Börsengang. Das Gesicht der Bahn verändert sich – auch beim Top-Personal.

Suckales Weg nach oben führte über Netzwerke: Sie gehörte dem Businessfrauen-Netzwerk EWMD an und besuchte, wie viele Top-Manager, die Baden-Badener Unternehmer-Gespräche. „Netzwerke sind enorm hilfreich“, sagt sie. Will sie ein Problem diskutieren, muss sie nur zum Telefon greifen, um einen der Vorstände aus anderen Konzernen zu sprechen.

Auf weibliche Kollegen kann sie dabei selten zurückgreifen – nur wenige haben es wie sie in den Vorstand eines Großunternehmens gebracht. Auch deshalb fördert sie gezielt Frauen: Rund die Hälfte ihrer Abteilungsleiter sind weiblich – mehrere davon auch Mütter. „Wenn man das richtige Umfeld schafft, ist das problemlos möglich“, sagt die kinderlose Suckale.

Eine gute Mischung der Geschlechter fördere das Gleichgewicht in einem Unternehmen, davon ist sie überzeugt. Doch führen Frauen anders? „Es gibt keinen typisch weiblichen Führungsstil, nur einen modernen und einen unmodernen“, ist sie sich sicher. „Wer Erfolg haben will, sollte nicht von oben bestimmen, sondern die Kompetenz seines Teams nutzen.“

MICHAELA SCHIESSL



Demonstrierende Ärzte (im Mai 2006 in Freiburg): Ohne Ver.di erfolgreicher

übergehend bremsen. Doch die Arbeitsrichter, die sonst eher mit dem Gefilsche um die Abfindung gekündigter Arbeitnehmer beschäftigt sind, waren von der akuten Wucht des Problems sichtlich überfordert.

„Rechtlich nicht haltbar“, „hochproblematisch“, „hanebüchen“ – das sind die fast einhellig vernichtenden Urteile führender deutscher Arbeitsrechtsexperten über die einstweilige Verfügung der Nürnberger Richter. Jetzt geht der Streit erst richtig los – zumal Richter Steinidl am vergangenen Freitag ihre eigene Entscheidung beerdigte.

Verworrenes Resultat: Sie hob ihr Streikverbot auf, wenn die Lokführer im Gegenzug versprachen, nicht zu streiken.

Es bleibt die Frage, inwieweit sich Richter in die verfassungsmäßig garantierte Autonomie der Tarifpartner einmischen dürfen. Der Frankfurter Arbeitsrechtsprofessor Manfred Weiss erinnert daran, dass einstweilige Verfügungen gegen Streiks lange Zeit tabu waren – weil sich im Eilverfahren Gewerkschaften wirksam lahmlegen lassen: „Einen Streik kann man nicht einfach verschieben.“ Schon gar nicht mit der Begründung, dass er mitten in der Urlaubszeit besonders weh tut, denn: „Das soll er ja.“

Bislang ließ sich die Justiz meist nur dann gegen Streiks mobilisieren, wenn durch einen Ausstand einzelne Unternehmen existentiell gefährdet wurden. Davon allerdings ist die Bahn weit entfernt.

Doch seit kleine Gewerkschaften wie die GDL das eingespielte Kartell der Groß-Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände durcheinanderwirbeln, wächst auch die Neigung der Arbeitgeber, vor die Gerichte zu ziehen. „Unternehmen können sich in der Auseinandersetzung mit kleinen Spartengewerkschaften, deren Mitglieder an strategischen Positionen im Betrieb

sitzen, oft nur mit juristischen Instrumenten wehren“, klagt Thomas Ubbet, Arbeitsrechtler in der Frankfurter Kanzlei Lovells und Anwalt der Bahn. Im Gegenzug berufen sich die Kleinen auf die grundgesetzlich verbrieft Koalitionsfreiheit.

So viel Durcheinander war dem Bundesarbeitsgericht, dessen Urteile praktisch Gesetzesrang haben, allerdings suspekt. Die Erfurter Richter versuchten bislang mit dem Dogma der „Tarifeinheit“ Ordnung im deutschen Gewerkschaftsleben zu halten.

Danach soll für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens derselbe Tarifvertrag gelten. Weil der Vorstoß der GDL ein Verstoß gegen das Prinzip der Tarifeinheit sei, hatten denn auch die Richter in Nürnberg wie in Düsseldorf und Chemnitz „rechtliche Bedenken“, die schließlich zur Stopp-Verfügung führten.

Nach den schlechten Erfahrungen der Weimarer Republik wurden die politisch und weltanschaulich einseitigen Richtungsgewerkschaften bei der Gründung der Bundesrepublik durch Einheitsgewerkschaften abgelöst, die fortan die Arbeitnehmerinteressen flächendeckend und branchenweit mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden aushandeln sollten. Streiks sind in diesem System die große Ausnahme. Anders als in Frankreich oder Italien ist das Streikrecht in der deutschen Verfassung nicht einmal erwähnt.

Horrorszenarien aus dem Großbritannien der achtziger Jahre, als die Wirtschaft durch ständig andere streikende Gruppen blockiert war, werden nun in den Arbeitgeberzentralen wieder hervorgezogen. In Frankreich hat gerade der neue Staatspräsident Nicolas Sarkozy der Nationalversammlung ein Anti-Streik-Gesetz unterbreitet, das den wilden Arbeitskämpfen im öffent-



Arbeitsrichterin Steinidl
Verworrenes Resultat

JÖRG KOCH / DDP



ROLAND WEHRAUCH / PICTUREALLIANCE/DBA

LTU-Flugzeuge (in Düsseldorf): Eigene Rechte erkämpfen

lichen Transport beikommen soll. Doch genau solche gesetzlichen Vorkehrungen zum Schutz vor unerwünschten Streiks sind in Deutschland ausgeschlossen.

Der Gesetzgeber darf nicht in die Tarifautonomie eingreifen. Der Umgang der Tarifpartner miteinander kann ausschließlich vom Bundesarbeitsgericht in vernünftige Bahnen gelenkt werden.

Dort ist etwas in Bewegung. Experten wie der Frankfurter Professor Weiss rechnen damit, dass das „Prinzip der Tarifeinheit demnächst geschlachtet wird“. Andernfalls könnte es erst recht Ärger geben.

Das Bundesverfassungsgericht, das sich bisher zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht geäußert hat, wird vermutlich das traditionelle Einheitsrechtsprinzip, das kleine Gewerkschaften praktisch entrechtet, nicht akzeptieren. Die überkommene deutsche Arbeitskämpfordnung wirkt wie ein Kartell. Sie widerspricht nicht nur der Koalitionsfreiheit, sondern auch dem Grundgesetzmodell der pluralistischen, vom Wettbewerb der Verbände geprägten Gesellschaft.

Die Entwicklung sei nur von den großen Gewerkschaften selbst zu stoppen: „Sie müssen ihre Tarifverträge so aushandeln, dass sie auch Minderheitsinteressen gerecht werden – auch den Lokführern.“ Doch dazu sind die DGB-Riesen kaum noch in der Lage.

Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di hat 2,3 Millionen Mitglieder und vertritt mehr als tausend unterschiedliche Berufe. Nur die wenigsten fühlen sich von der Mammutorganisation noch angemessen vertreten. Ver.di ging im März 2001 aus der Fusion fünf kleinerer Gewerkschaften hervor. Mehr als eine halbe Million Mitglieder sind seither frustriert ausgetreten.

Zahlreiche Berufsgruppen merken nun, dass sie sehr viel durchsetzungsstärker

sind, wenn sie allein antreten. Sie sind homogener und müssen keine Rücksichten auf die Ideologien einer Groß-Gewerkschaft nehmen.

Die Piloten machten das mit der Vereinigung Cockpit 2001 vor und erzwangen als erste Vertretung einer Berufsgruppe einen eigenen Tarifvertrag mit der Luft hansa. Derzeit kämpft VC sogar für die Piloten der zu AirBerlin gehörenden Fluggesellschaften DBA und LTU um einen eigenen Tarifvertrag – und das, obwohl deren Chef Joachim Hunold als notorischer Gewerkschaftsgegner bekannt ist.

Vor vier Jahren folgten die Fluglotsen den Piloten und kündigten ihren Kooperationsvertrag mit Ver.di, da es „zunehmend schwieriger wurde, die berufsspezifischen Anliegen in der Tarifpolitik zu vermitteln und durchzusetzen“.

Ärzte, Piloten, Fluglotsen und jetzt womöglich noch die Lokführer sind wohl erst der Anfang. In Deutschland gibt es mehr als hundert Gewerkschaften und

UMFRAGE: STREIKRECHT

„Wenn Lokführer streiken, haben möglicherweise Millionen Fahrgäste und Tausende Unternehmen darunter zu leiden. Sollte das Recht auf Streik in diesem Bereich künftig eingeschränkt werden?“

JA 48%

NEIN 48%

TNS Forschung für den SPIEGEL vom 8. August; 500 Befragte; an 100 fehlende Prozent: „weiß nicht“/keine Angabe

Berufsverbände, von denen 75 in Dachverbänden wie dem DGB und dem Beamtenbund organisiert sind.

Ob nun die Deutsche Orchestervereinigung Berlin, die Gewerkschaft der Finanzdienstleister oder der Verband der Straßenwärter in Köln – bisher haben diese Splittergruppen ihre Interessen von Dachverbänden organisieren lassen.

Doch deren Einfluss sinkt. Allein der DGB hat in den vergangenen 14 Jahren 40 Prozent seiner Mitglieder verloren. Damit wächst der Wunsch der Kleinen, selbst Tarifpolitik zu betreiben.

„Sollte die GDL erfolgreich sein und einen eigenen Tarifvertrag bekommen, wird das gesamte Tarifgefüge der Bundesrepublik zusammenbrechen“, glaubt Horst-Udo Niedenhoff vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

Demnächst wird wohl sogar der Bund der Sekretärinnen einen eigenen Tarifvertrag anstreben, nachdem in der Metall- und Elektroindustrie Tausende Bürokräfte in den Lohn tabellen abgestuft wurden.

Auch die Pflegekräfte in Krankenhäusern und Altenheimen sind unzufrieden und fühlen sich von Ver.di schlecht vertreten. Inzwischen verhandelt bereits die Gewerkschaft für die Beschäftigten im Gesundheitswesen mit einigen kommunalen Kliniken in Süddeutschland über eigene Haustarifverträge.

Selbst in der mächtigen IG Metall gibt es deshalb Unruhe. Seit Jahren schon diskutiert der linke Flügel der Metaller, ob man nicht eine eigene Automobilgewerkschaft gründen könne, die bei Tarifverhandlungen deutlich mehr rausholen könnte.

„Was der SPD mit der Linkspartei passiert ist, kann uns jederzeit auch passieren“, sagt ein IG-Metall-Bezirksleiter.

Kein Wunder, dass die Funktionäre der Groß-Gewerkschaften den Aufstand der Zwerge ähnlich kritisch sehen wie viele Ökonomen. „Berufsstandsgewerkschaften sind das Schlimmste, was einem Land auf dem Arbeitsmarkt passieren kann“, glaubt Hans-Werner Sinn, Leiter des Münchner Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung: „Sie neigen zu solch aggressiven Lohnforderungen, dass die wirtschaftlichen Aktivitäten der betroffenen Branchen ausgebremst werden.“

Diese Aggressivität geht auch an den Großen nicht spurlos vorbei, die nun ihrerseits viel forscher vorgehen müssen, um mit den Kleinen mithalten zu können.

So kündigte Ver.di in der vergangenen Woche an, künftige Lohnforderungen im öffentlichen Dienst mit Streiks durchsetzen zu wollen – obwohl die Tarifverhandlungen erst im kommenden Jahr beginnen, die Tarifverträge nicht gekündigt sind und noch nicht einmal eine konkrete Forderung auf dem Tisch liegt.

THOMAS DARNSTÄDT,
KONSTANTIN VON HAMMERSTEIN,
JÖRG SCHMITT, JANKO TIETZ