

Berlin, 31.08.2014

Was steckt hinter dem Ruf nach gesetzlicher Tarifeinheit?

Offene, demokratische Gesellschaften sind plural organisiert. Die jüngere Geschichte lehrt, dass es eine staatsfreie Interessenvertretung nur in liberalen Verfassungsstaaten gibt. Die aus dem Grundgesetz resultierenden Freiheitsrechte gelten unterschiedslos für alle Menschen in diesem Land – unabhängig davon, ob sie einer Mehrheit angehören.

Auch die Tarifautonomie ist Ausdruck dieses Verfassungsverständnisses. In Deutschland können Bürger zwischen verschiedenen Gewerkschaften wählen, seien sie branchenübergreifend, berufsspezifisch oder weltanschaulich ausgerichtet. Man ist nicht gezwungen einer Gewerkschaft anzugehören, sondern ist in seiner Entscheidung frei. Tarifpluralität ist mithin „Folge des verfassungsrechtlich vorgesehenen und geschützten Koalitionspluralismus“ (Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 27.01.2010, 4 AZR 549/08), wie er in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes verankert ist.

Es ist schlichtweg falsch, dem Bundesarbeitsgericht vorzuwerfen, es habe mit seiner geänderten Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit (Urteil vom 7. Juli 2010, 4 AZR 537/08) die Voraussetzung für eine „Zersplitterung der Tariflandschaft“ geschaffen. Das Gericht hat lediglich einen Grundsatz beerdigt, der schon lange nicht mehr mit Leben erfüllt war, und eine Feststellung getroffen, die manche Arbeitgeber und Einheitsgewerkschafter gerne ignorieren: Tarifpluralität ist der verfassungsrechtlich vorgesehene Normalfall, nicht Tarifeinheit.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und mit ihr auch die Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) verlangen gleichwohl, dass im Falle von Tarifpluralität nur der Tarifvertrag gilt, den die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb abgeschlossen hat. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages sollen die unterlegenen Gewerkschaften an die Friedenspflicht des Mehrheitstarifvertrages gebunden sein.

Es ist ein absurdes Unterfangen: Während in der Wirtschaft und anderen Lebensbereichen freier Wettbewerb und Deregulierung zur Abwehr von Monopolbildungen nach Kräften gefördert wird, soll bei der Ausgestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen von Arbeitnehmern und

Arbeitgebern das genaue Gegenteil passieren. Monopolisierung statt Wettbewerb, Zentralismus statt Pluralismus. Der Widerspruch zu Verfassungsnormen und Verfassungswirklichkeit ist evident.

Erosion der Mitgliederzahlen – Niedergang des Industrieverbandsprinzips

Was aber trieb BDA und DGB im Jahr 2010 an, das Rad der Geschichte zurückzudrehen und nach einem Gesetz zur Festschreibung der Tarifeinheit im Betrieb zu rufen (BDA/DGB-Eckpunktepapier: <http://bit.ly/1hOsYhh>)? Die DGB-Gewerkschaften und die in der BDA zusammengeschlossenen Mitgliedsverbände der Arbeitgeber haben dasselbe Problem: Ihnen laufen seit Jahren die Mitglieder weg. Der DGB hat innerhalb von zwanzig Jahren fast die Hälfte seiner Mitglieder verloren. Waren 1991 knapp 11,8 Millionen Menschen in den DGB-Einzelgewerkschaften organisiert, so sind es derzeit noch 6,14 Millionen (Stand 31.12.2013), darunter etwa 450.000 Beamte. Von den in der DGB-Jahresstatistik 2013 ausgewiesenen 5,35 Millionen Arbeitern und Angestellten war etwa ein Fünftel bereits im Ruhestand. Somit dürften derzeit etwa 4,3 Millionen Arbeitnehmer einer Gewerkschaft im DGB angehören.

Vom Beschäftigungswachstum in den vergangenen Jahren können die DGB-Gewerkschaften nicht profitieren: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist weiter rückläufig. Während 2002 noch 19 Prozent der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehörten, waren es 2012 nur 14,5 Prozent (Angaben des IW Köln 2014: <http://goo.gl/Ad8eRD>). In manchen Dienstleistungsbereichen liegt der Organisationsgrad nach DGB-Angaben teilweise unter 10 Prozent, obwohl inzwischen drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor beschäftigt sind. Besonders betroffen von dieser Entwicklung ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi). Bei ihrer Gründung im Jahr 2001 konnte sich Verdi mit rund 2,9 Millionen Mitgliedern noch stolz „größte Gewerkschaft der westlichen Welt“ nennen, in der Tausend Berufe zusammenkämen. Ende 2013 wollten nur noch rund 2,06 Millionen Arbeitnehmer Mitglied bei Verdi sein - in zwölf Jahren ein Verlust von mehr als 800.000 Mitgliedern, der nicht allein auf zeitweilig höhere Arbeitslosenzahlen zurückgeführt werden kann. (Internet: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>)

Die Gründe für den fortschreitenden Niedergang des Industrieverbandsprinzips sind vielschichtig. Die seit Jahren zu beobachtende Erosion von Großorganisationen ist die Folge der zunehmenden Individualisierung sowie der Pluralisierung von Lebensstilen und Wertvorstellungen. Diese Entwicklung hat auch auf die DGB-Gewerkschaften durchgeschlagen. Hinzu kam, dass sich auch innerhalb der Beschäftigten ein Wandel vollzogen hat: Der Anteil von Arbeitnehmern mit höheren Bildungsabschlüssen in akademischen Berufen nahm zu, während der Anteil der Beschäftigten in

der Industrie zurückging. Insbesondere die Stärkung des Dienstleistungssektors hat zum Zerfall der lange Zeit prägenden Strukturen der deutschen Arbeitsgesellschaft beigetragen und zur Abnahme traditioneller Wertebindungen und Organisationsloyalitäten geführt.

Die Ökonomen Schmidt und Bachmann vom RWI Essen sehen folglich in der heutigen Tarif- und Gewerkschaftspluralität eine Konsequenz veränderter Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen:

„Die Ära der homogenen, auf Massenprodukten beruhenden Industriegesellschaft ist vorüber. Unsere maßgeblich wissensbasierte Wirtschaft wird stattdessen durch eine eng verwobene und sich stetig wandelnde Mischung aus Dienstleistungen und Industrie geprägt. Die heutigen Arbeitsbeziehungen sind daher vielschichtig, zumal auch die Erwerbsbevölkerung so heterogen wie nie zuvor ist. Diesen umfassenden Wandel reflektiert das im Juni 2010 gefällte Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG).“ (Internet: www.rwi-essen.de/publikationen/rwi-positionen/274)

Der seit Jahren zu beobachtende institutionelle Wandel korrespondiert mit veränderten Realitäten wie beispielsweise dem zunehmenden (internationalen) Wettbewerb um besonders qualifizierte Fachkräfte. Die DGB-Gewerkschaften haben auf diese Entwicklung nicht adäquat reagiert. Eine Ausnahme bildet hier in gewisser Weise die Industriegewerkschaft Metall, die es trotz der Wirtschaftskrise in den 2000er Jahren besser als andere DGB-Gewerkschaften verstanden hat, dem Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt in ihren Tarifverträgen Rechnung zu tragen (z.B. Ergänzungstarifverträge für Werksfeuerwehren und Tarifgehälter bis 90.000 Euro durch das sogenannte Entgelt-Rahmenabkommen). Dadurch ist die IG Metall auch attraktiv für Akademiker wie beispielsweise Ingenieure geblieben. Multibranchengewerkschaften wie Verdi gelang es indes nicht, eine Tarifstruktur zu entwickeln, in der sich auch hochqualifizierte Leistungsträger wiedergefunden hätten. Stattdessen wurde mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) 2005 eine Tarifstruktur alter Prägung beschlossen, die kaum Raum zur Differenzierung lässt. Die sozialpolitisch motivierte Umverteilung innerhalb der Belegschaften ging zu Lasten besonders qualifizierter Berufsgruppen, die innerhalb der Großgewerkschaft unterrepräsentiert sind.

So erging es auch den im Marburger Bund organisierten angestellten Klinikärzten, denen durch die Einführung des TVÖD massive Gehaltsnachteile zu entstehen drohten. Daraus zog der Marburger Bund auf einer Hauptversammlung im September 2005 die einzig mögliche Konsequenz und entzog Verdi das Verhandlungsmandat, um künftig allein für die angestellten Ärztinnen und Ärzte Tarifverträge abschließen zu können. Dieses Recht wurde im Frühjahr 2006 durch Streikmaßnahmen in Universitätskliniken und kommunalen Krankenhäusern erkämpft. Seitdem ist

der Marburger Bund die anerkannte Tarifvertragspartei für Klinikärzte. In der Folge dieser Entwicklung konnte der MB rund 40.000 neue Mitglieder gewinnen. Im Gegensatz zu den DGB-Gewerkschaften verfügen Berufsgewerkschaften wie der Marburger Bund oder die Vereinigung Cockpit durchweg über einen hohen Organisationsgrad von bis zu 90 Prozent in der entsprechenden Beschäftigtengruppe.

Die Erosion der Mitgliederbasis und der sinkende Organisationsgrad sind aber nicht allein ein DGB-Problem. Auch die in der BDA zusammengeschlossenen Unternehmensverbände leiden unter „Verbandsflucht“ und „Verbandsabstinenz“. So lag beispielsweise der Organisationsgrad des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall im Jahr 1970 noch bei rund 75 Prozent, inzwischen liegt er bei ca. 40 Prozent. Im Osten Deutschlands ist das Gefälle noch höher, hier sind deutlich weniger als 20 Prozent der Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Gesamtmetall. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung waren im Jahr 2011 nur noch 29 Prozent der Betriebe in der Tarifbindung. Ein deutsches Spezifikum im europäischen Vergleich ist die Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“ (OT), von der vor allem kleinere Unternehmen seit Mitte der 1990er Jahre verstärkt Gebrauch machen. (Internet: http://www.boeckler.de/44324_44346.htm)

Tarifzersplitterung – eine Erfindung der Arbeitgeber

Durch die von den Arbeitgebern aktiv betriebene Zersetzung der Flächentarifverträge zu Gunsten von Verbands- und Haustarifverträgen haben sie selbst zur Pluralisierung der Tariflandschaft beigetragen, die sie nun so wortreich beklagen. Die Tarifeinheit wurde, wann immer es opportun erschien, durch Unternehmens- und Betriebsaufspaltung, Outsourcing sowie die Erzwingung von Absenkungsvereinbarungen unterlaufen. Allein seit Mitte der 1990er Jahre ist der Anteil von Arbeitnehmern aus dem alten Bundesgebiet, die von Flächentarifverträgen erfasst werden, um 16 Prozentpunkte gesunken; bundesweit gilt nur noch für rund die Hälfte der Beschäftigten ein Branchentarifvertrag. Aktuell haben 42 Prozent aller Erwerbstätigen keinen unmittelbaren Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen. Immerhin orientiert sich die Hälfte der Betriebe ohne Tarifbindung an den für ihre Branche mehrheitlich geltenden Tarifverträgen. (Internet: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm)

Die abnehmende Tarifbindung und die vergleichsweise geringen Organisationsgrade verdeutlichen, dass BDA und DGB keine ausreichende Basis haben, um einen allumfassenden Repräsentationsanspruch geltend zu machen. Beide vertreten einen kleiner werdenden Teil ihrer potenziellen Mitgliedschaft. Insofern ist auch die im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD

zugrunde liegende Annahme, der DGB habe als mutmaßliche „Spitzenorganisation der Arbeitnehmer“ ein Mandat, für alle Beschäftigten zu sprechen, mehr als fragwürdig. Gerade im Hinblick auf die Ankündigung eines Tarifeinheitsgesetzes erscheint diese Sichtweise wie eine völlig unreflektierte Parteinahme für das vom DGB vertretene Industrieverbandsprinzip. Dabei sind schon jetzt mehr als 600.000 Arbeitnehmer in Berufs- und Fachgewerkschaften außerhalb des DGB organisiert.

Die sinkenden Mitgliederzahlen der Großverbände sind ein wesentlicher Grund für die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung zur Tarifeinheit: Es geht BDA und DGB um den Erhalt ihres über Jahrzehnte bestehenden Machtkartells in der Tarifpolitik. Ein Tarifeinheitsgesetz würde die innerhalb der Gesamtheit Betrieb zahlenmäßig unterlegenen Berufsgewerkschaften zu Bittstellern der DGB-Gewerkschaften machen. Die seit Jahren bestehende, in der Anwendung reibungslos funktionierende Tarifpluralität bestünde dann nur noch auf dem Papier.

Insbesondere die BDA versucht seit Jahren mit fadenscheinigen Begründungen, haltlosen Argumenten und wissenschaftlich fragwürdigen Studien den Boden für ein Tarifeinheitsgesetz zu bereiten. Tarifpluralität wird zur „Zersplitterung der Tariflandschaft“ umdefiniert, die freie Entscheidung, Mitglied in einer Berufsgewerkschaft zu werden, mit „Gruppenegoismus“ übersetzt und aus einer der weltweit niedrigsten Streikraten werden „englische Verhältnisse“¹ herbeiphantasiert.

Die Mär von den „englischen Verhältnissen“

Die von den Arbeitgeberverbänden ins Feld geführten Szenarien eines in Dauerstreiks und chaotischen Verhältnissen versinkenden Landes bei Fortbestehen der Tarifpluralität sind durch die praktische Erfahrungen der vergangenen Jahre zweifelsfrei zu widerlegen. Tarifpluralität gefährdet weder die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie noch den Betriebsfrieden in den Unternehmen. Auch von einer „Spaltung der Belegschaften“ durch Berufsgewerkschaften kann nicht ernsthaft die Rede sein. Es ist gerade anders herum: Wenn nicht die Funktionäre der DGB-Gewerkschaften

¹ Das Copyright für den Kampfbegriff "englische Verhältnisse" liegt beim früheren DGB-Vorsitzenden Michael Sommer. Schon Ende Oktober 2007 warnte Sommer auf dem SPD-Bundesparteitag unter Hinweis auf die Auseinandersetzungen bei der Bahn AG eindringlich davor, die Tarifeinheit zu gefährden. „Wer die Axt anlegt an die Tarifeinheit im Unternehmen, der legt die Axt an den sozialen Frieden“, sagte er in einem Grußwort. Da hätten einige Leute Böses im Sinn: „Sie wollen in unseren Betrieben erst englische Verhältnisse schaffen, um dann mit britischen Lösungen à la Thatcher jede wirksame Interessenvertretung unmöglich zu machen.“ (DGB-Pressemitteilung vom 26.10.2007)

über Jahre Tarifpolitik zu Lasten bestimmter Berufsgruppen betrieben hätten, wäre der Bedarf an den ohnehin nur wenigen gewerkschaftlichen Neugründungen sicherlich geringer gewesen.

Die Behauptung der Arbeitgeberverbände, durch das Aufkommen von Berufsgewerkschaften würde in Deutschland die Anzahl der Arbeitskämpfe exponentiell zunehmen, ist durch die Realität widerlegt. Deutschland rangiert im internationalen Vergleich auf den hintersten Plätzen in der Skala der Streikhäufigkeit. Nach Angaben des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung fallen hierzulande im Jahresdurchschnitt (2005-2012) pro 1000 Beschäftigte 16 Arbeitstage durch Arbeitskämpfe aus. In Frankreich gibt es im Jahresmittel 150 streikbedingte Ausfalltage, in Kanada 117, in Dänemark 106, in Belgien 73 und in Großbritannien 26. (Internet: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-tarifarchiv_42406.htm)

Der Blick ins Ausland zeigt zudem, dass Gewerkschaftswettbewerb und der daraus resultierende Tarifpluralismus auch in anderen Ländern Alltag der industriellen Beziehungen ist. In keinem anderen vergleichbaren europäischen Land gibt es eine Regelung, wie sie die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag ankündigt: Auflösung des Tarif- und Koalitionspluralismus durch eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip.

Die von den Arbeitgeberverbänden prophezeiten „englischen Verhältnisse“ sind auch seit der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2010 nicht eingetreten. Sie werden auch nicht eintreten, weil die Verhältnisse in Deutschland vollkommen andere sind als im England der 1970er und 1980er Jahre. In einer aufgeheizten politischen Atmosphäre hatten die Streiks der britischen Gewerkschaften häufig klassenkämpferischen Charakter und dienten politischen Zwecken. Auch die gesetzlichen Grundlagen waren andere als in Deutschland: So waren Arbeitnehmer eines Betriebes verpflichtet, einer Gewerkschaft („closed shop“) beizutreten. Auch konnten betriebsfremde Streikposten („flying pickets“) eingesetzt werden, um den Arbeitskampf zu unterstützen. Von solchen „englischen Verhältnissen“ wird in Deutschland nicht die Rede sein können. Außerdem bestehen in Deutschland große Hürden, um überhaupt als tariffähige Gewerkschaft anerkannt zu werden, wie zuletzt die Entscheidung des BAG zur Arbeitnehmervereinigung „medsonet“ gezeigt hat (Beschluss des 1. Senats vom 11.06.2013 - 1 ABR 33/12).

Trotzdem malen BDA und Teile des DGB ein regelrechtes Schreckensszenario an die Wand und beklagen die angeblich drohende „Zerfaserung“ oder „Zersplitterung“ der Tariflandschaft. Die Realität sieht anders aus. Der Trend geht vielfach in Richtung Fusion. Mit der Gründung von Verdi

2001 verschwanden ehemals große Gewerkschaften wie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft von der Bildfläche. Auch in den vergangenen Jahren sind in Deutschland mehr kleine und mittelgroße Gewerkschaften verschwunden als neue entstanden. So schlossen sich die Gewerkschaften für Textil, Bekleidung, Holz und Kunststoff der IG Metall an. Zuletzt verschmolzen am 30. November 2010 die Bahngewerkschaften Transnet und GDBA zur neuen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Dort, wo es zaghafte Versuche von Neugründungen gab, z.B. in der privaten Versicherungswirtschaft, erfuhren die DGB-Abtrünnigen teilweise sogar die Unterstützung der Arbeitgeber (so. z.B. bei der Formierung der NAG – Neue Assekuranz Gewerkschaft, die sich ausdrücklich gegen die Forderung von Verdi nach einer Abschaffung der privaten Krankenversicherung wandte).

Zwang zur Tarifeinheit zerstört gewerkschaftlichen Wettbewerb

Befürchtungen, durch berufsspezifische Tarifverträge würde das System der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen auf Dauer erodieren und erheblichen Schaden nehmen, entbehren jeder Grundlage. Berufsspezifische Tarifverträge tragen zu einer höheren Tarifbindung bei und stärken das gewerkschaftliche Bewusstsein vor allem vieler junger hochqualifizierter Arbeitnehmer, die sich sonst nicht organisieren würden. Der Marburger Bund ist dafür ein besonders gutes Beispiel. Die arzt-spezifischen Tarifverträge haben in den zurückliegenden Jahren einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl geleistet und dafür gesorgt, dass angestellte Ärztinnen und Ärzte bessere Arbeitsbedingungen vorfinden und der kurativen Medizin in Deutschland erhalten bleiben. Vor diesem Hintergrund und angesichts der zunehmenden Probleme bei der Rekrutierung von besonders qualifizierten Fachkräften wäre eine gesetzliche Erzwingung des Prinzips der Tarifeinheit auch volkswirtschaftlich höchst widersinnig.

Die Folgen einer verordneten Tarifeinheit hat schon das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 7. Juli 2010 sehr klar beschrieben: Die Verhandlungsposition der betroffenen Gewerkschaft werde ebenso geschwächt wie ihre Attraktivität, Mitglieder zu werben oder zu erhalten. Mit anderen Worten: Eine Gewerkschaft, deren Tarifverträge durch den Zwang zur Tarifeinheit entwertet werden und die sich dem Tarifdiktat einer Einheitsgewerkschaft beugen muss, verliert an Akzeptanz, Attraktivität und Bedeutung - und ist damit in ihrer Existenz bedroht.

Eine vereinbarte („gewillkürte“) Tarifpluralität, wie sie in der gemeinsamen Initiative von BDA und DGB aus dem Jahr 2010 für den Fall unterschiedlicher Regelungsbereiche konzipiert wurde, ist mitnichten ein freier Wettbewerb zwischen Gewerkschaften. Die Mehrheitsgewerkschaft sitzt bei

einer gesetzlichen Festschreibung der Tarifeinheit immer am längeren Hebel, weil sie etwaige Zusagen gegenüber der zahlenmäßig unterlegenen Gewerkschaft widerrufen und die Anwendung ihres (Branchen-)Tarifvertrages auf alle Beschäftigten im Betrieb verlangen kann, wenn es ihr gewerkschaftspolitisch opportun erscheint. Im Übrigen halten DGB-Gewerkschaften nach wie vor ihren Anspruch aufrecht, alle Arbeitnehmer eines Betriebes zu vertreten, selbst wenn sie in manchen Berufsgruppen im Grunde keine Mitglieder haben. So hat Verdi nie darauf verzichtet, im TVÖD auch Regelungen für Klinikärzte zu vereinbaren.

Man muss kein Tarifexperte sein, um festzustellen, dass ein fairer Wettbewerb nur unter Gewerkschaften mit gleichen Rechten stattfinden kann, dazu zählt vor allem auch die Arbeitskampffreiheit. Wenn einer Minderheitsgewerkschaft für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages der Mehrheitsgewerkschaft jeder Streik untersagt wird, ist dies ein Eingriff in Grund- und Freiheitsrechte, wie sie in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz und internationalen Übereinkommen verankert sind.² In seiner Wirkung würde ein solches partielles Streikverbot nur noch von einem generellen Verbot unliebsamer Konkurrenzgewerkschaften übertroffen.

Die Politik muss Allmachtsansprüche zurückweisen

Die Zeit der Machtkartelle in der Tarifpolitik ist vorbei. Die Politik muss Allmachtsansprüche zurückweisen, die dem Grundgedanken einer freiheitlichen Gesellschaftsordnung widersprechen. Eine Regierung, die sich dem Prinzip der Teilhabe und dem Innovationsgedanken verpflichtet fühlt, kann nicht ein Gesetz auf den Weg bringen, dass im Kern teilhabewidrig und innovationsfeindlich ist. Eine erzwungene Tarifeinheit würde die Tarifikultur in Deutschland nachhaltig schädigen. Jeder gesetzlich angeordnete Zwang zur Kooperation widerspricht dem Geist unserer Verfassung.

² Interessant ist in diesem Zusammenhang die Forderung des DGB, das Streikrecht auch auf Beamte auszudehnen. Zur Begründung verweist der DGB auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, nach der ein generelles Streikverbot für Beamtinnen und Beamte gegen Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention verstoße. (DGB-Pressemitteilung vom 17.01.2011)