

Bachmann, Ronald; Henssler, Martin; Schmidt, Christoph M.; Talmann, Anna

Article — Accepted Manuscript (Postprint)

Gefährdung der Solidarität oder Aufbruch in die Moderne? Die Auswirkungen der Tarifpluralität auf den deutschen Arbeitsmarkt

Zeitschrift für Wirtschaftspolitik

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Bachmann, Ronald; Henssler, Martin; Schmidt, Christoph M.; Talmann, Anna (2012) : Gefährdung der Solidarität oder Aufbruch in die Moderne? Die Auswirkungen der Tarifpluralität auf den deutschen Arbeitsmarkt, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, ISSN 0721-3808, Lucius & Lucius, Stuttgart, Vol. 61, Iss. 2, pp. 135-151

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/125569>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gefährdung der Solidarität oder Aufbruch in die Moderne?

Die Auswirkungen der Tarifpluralität auf den deutschen Arbeitsmarkt

Ronald Bachmann[‡]
RWI und IZA

Martin Henssler
Universität
zu Köln

Christoph M. Schmidt
RWI, Ruhr-Universität
Bochum und IZA

Anna Talmann
Ruhr-Universität
Bochum

3. März 2012

Abstract

As a consequence of a ruling of the Federal Labour Court in 2010, the German labour market entered a new regime, allowing multiple unions to operate in the same firm. This alteration has instigated an intense debate about its possible consequences for labour relations. We examine the conceptual and empirical basis for this concern. Our analysis does not lead us to expect an important increase neither in the foundation of occupational unions nor in strike activities. We therefore argue that multi-unionism should be viewed as a natural feature of German industrial relations.

Key words: multi-unionism, trade unions, strike

JEL classification: J53, J52, J31

Danksagung: Wir danken Thomas K. Bauer und Wim Kösters für hilfreiche Kommentare und Anregungen.

[‡] Korrespondierender Autor: Ronald Bachmann, RWI, Hohenzollernstr. 1-3, 45128 Essen. Email: bachmann@rwi-essen.de.

I. Einleitung und Hintergrund: Die Herausforderung

Der Grundsatz der Tarifeinheit war in Deutschland lange Zeit durch die Rechtsprechung fest etabliert. Mit seinem Urteil vom 23.06.2010 hat das Bundesarbeitsgerichts (BAG) diesen Grundsatz jedoch aufgehoben, wodurch in einem einzelnen Betrieb die gleichzeitige Geltung mehrerer Tarifverträge rechtlich zulässig ist (BAG NZA, 2010).¹ Diese Entscheidung spiegelt nicht zuletzt die veränderte Lebenswirklichkeit am Arbeitsmarkt wider, da sich in Deutschland – wie auch in vielen anderen reichen Volkswirtschaften – in den vergangenen Jahrzehnten ein deutlicher Übergang von der Ära der homogenen, auf Massenfertigung beruhenden Industriebetriebe hin zur modernen Wissens-, Dienstleistungs- und Industriegesellschaft ergeben hat. Mit dieser Entwicklung sind auch die Arbeitsbeziehungen vielschichtiger geworden (Snower 1999; Schmidt 2008). Somit traf dieser Schritt die Akteure am Arbeitsmarkt keineswegs völlig unvermittelt.

Die im BAG-Urteil zum Ausdruck gekommene Änderung in der arbeitsrechtlichen Bewertung der Tarifpluralität wurde einerseits im Sinne der umfassenden Wandlungen zu einer größeren Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft positiv aufgenommen und als Stärkung der im Grundgesetz festgeschriebenen Koalitionsfreiheit – und somit als Korrektur einer überkommenen Sichtweise auf den modernen Arbeitsmarkt – begrüßt (dbb 2010; MB 2010). Andererseits ergab sich auch scharfe Kritik an der Entscheidung des BAG (DGB 2010). Im Sommer 2010 kam es zudem zu einem gemeinsamen Aufruf des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und des Bundesverbands der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der darauf abzielte, einen gesetzlichen Zwang zur Tarifeinheit, in Verbindung mit entsprechenden Eingriffen in das Arbeitskampfrecht, festzuschreiben.

Auch wenn sich diese Koalition in der Zwischenzeit wieder aufgelöst hat, zeigt sie doch, dass das BAG-Urteil einerseits zu Befürchtungen geführt hat, dass sich negative volkswirtschaftliche Folgewirkungen ergeben könnten. Insbesondere mag sogar die Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems beeinträchtigt werden, so dass es durchaus einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf geben könnte (Franz 2007). In diesem Falle mag es potenziell sogar eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung für gestaltende gesetzgeberische Eingriffe in das Tarifrecht oder das Arbeitskampfrecht geben, wenngleich diese unter

¹ Dieser Artikel beruht auf einem Gutachten des RWI, das im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums erstellt wurde (RWI 2011).

Verletzung des Art. 9 Abs. 3 GG massiv in die Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften eingreifen würden (z.B. Scholz 2010; Thüsing 2010).

Andererseits zeigt diese Initiative, dass die veränderte arbeitsrechtliche Regelung droht, die Machtverhältnisse der Akteure auf dem Arbeitsmarkt erheblich zu beeinflussen. Dies betrifft insbesondere die bislang dominierenden Industriegewerkschaften unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), die nunmehr wachsende Gewerkschaftskonkurrenz befürchten müssen. Der Gesetzgeber wäre aber keinesfalls in der Pflicht, bestehende Machtverhältnisse durch eine gesetzliche Regelung zu zementieren. Es gilt also, die Relevanz der genannten Befürchtungen kritisch zu prüfen.

Um die nach dem BAG-Urteil entstandene Situation aus ökonomischer Sicht bewerten zu können, geht der vorliegende Beitrag wie folgt vor. Zunächst wird mit Hilfe der relevanten ökonomischen Theorien untersucht, unter welchen Bedingungen sich Berufsgewerkschaften herausbilden. Die sich anschließende empirische Analyse erfolgt in drei Schritten: Als erstes wird kurz auf den status quo der Tarifpluralität eingegangen. Aus ökonomischer Sicht stehen dabei die beteiligten Akteure sowie das Tarifvertragssystem im Zentrum des Interesses. Der zweite Analyseschritt besteht in einer empirischen Untersuchung der Auswirkungen des BAG-Urteils auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen seit dem Zeitpunkt der Entscheidung. Der dritte Analyseschritt untersucht letztlich, welche zukünftigen Entwicklungen zu erwarten sind. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen sowie die vorangehenden theoretischen Überlegungen erlauben eine Abschätzung bezüglich der zukünftigen Entwicklung, insbesondere einer erhöhten Zersplitterung bei der kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmer und – damit eng verwoben, aber nicht völlig deckungsgleich – einer verstärkten Tarifpluralität. Des Weiteren erfolgt eine Einschätzung, welche Konsequenzen eine derartige Zersplitterung im Prinzip haben könnte und was sich vermutlich tatsächlich ergeben wird. Die Untersuchung schließt mit einem kurzen Fazit und formuliert auf dieser Basis einige Handlungsempfehlungen an den Gesetzgeber.

II. Konzeptionelle Überlegungen

II.1 Erkenntnisse der ökonomischen Theorie

Die ökonomische Analyse der Tarifpluralität erhält dadurch eine besondere Komplexität, dass die Koalitionen auf dem Arbeitsmarkt nicht vorab fest vorgegeben sind, sondern sich erst im Zuge des Verhandlungsprozesses herausbilden. Die Koalitionsfreiheit der verschiedenen Akteure ist hierbei vom Grundgesetz geschützt, wodurch auch ein Freiraum gegenüber dem Kartellrecht geschaffen wurde (*Brox et al.*, 2011; *Haucap et al.*, 2007). Das mögliche Spektrum der Koalitionen reicht hierbei von berufsspezifischen Zusammenschlüssen auf der Firmen- oder Betriebsebene über Firmengewerkschaften und entweder berufsbezogenen oder industriebezogenen Verbänden bis hin zu vollkommener Zentralisierung der Verhandlungsstrukturen (*Calmfors/Driffil* 1988).

Die Bedingungen dafür, dass ein Unternehmen oder ein Unternehmensverband, der entweder mit einer einzelnen Industriegewerkschaft oder mit zwei gewerkschaftlich organisierten Berufsgruppen verhandeln muss, eine gemeinsame Arbeitnehmervertretung vorzieht, arbeiten Horn/Wolinsky (1988) heraus. Dies geschieht genau dann, wenn die Berufsgruppen im Produktionsprozess komplementär zueinander sind, da sie in diesem Fall gegenüber dem Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite einen strategischen Vorteil haben: Da jede der getrennt voneinander operierenden Gewerkschaften ihrerseits den gesamten Betrieb lähmen kann, verhandeln sie beide mit größerer Verhandlungsmacht. Setzen sie das primäre Mittel des Arbeitskampfes ein und streiken, dann geht nicht nur ihr eigenes Grenzprodukt verloren, sondern die gesamte Wertschöpfung des Betriebs. Würden sie hingegen gemeinsam verhandeln, dann fiel die Möglichkeit weg, die Arbeitgeberseite derart in die Zwickmühle zu nehmen. Es liegt daher auf der Hand, dass in diesem Fall die Arbeitgeber gesetzliche Regelungen, die getrennte Wege im Verhandlungsprozess beschneiden, tendenziell begrüßen werden.

Liegen hingegen – was in der betrieblichen Praxis nicht selten der Fall sein dürfte – substitutive Produktionsbedingungen vor, so ist die Arbeitgeberseite bei getrennten Verhandlungen der beiden Gewerkschaften tendenziell am längeren Hebel: Sollte eine Berufsgruppe streiken, dann kann der Betrieb aufgrund der wechselseitigen Austauschmöglichkeiten dennoch profitabel weiterlaufen. Schließen sich die Gewerkschaften jedoch zu einer gemeinsamen Arbeitnehmervertretung zusammen, dann wächst ihre Macht und sie können insgesamt für ihre Klientel ein tendenziell besseres Lohnergebnis herausholen.

Darüber hinaus wird anhand dieser Überlegungen deutlich, warum die wenigen bislang zu beobachtenden Fälle getrennten Auftretens ausschließlich bei solchen Berufsgruppen zu beobachten sind, die in ihrer Branche aufgrund komplementärer Wirkungen im Produktionsprozess trotz vergleichsweise geringer Mitgliederzahl eine hohe Verhandlungsmacht aufweisen (z.B. *Bispinck/Dribbusch*, 2008; *Lesch*, 2010). So haben Funktionseleiten mit komplementärer Rolle im Produktionsprozess in getrennten Verhandlungen vergleichsweise hohe Lohnabschlüsse erreicht (z.B. *Keller*, 2009; *Müller-Jentsch*, 2008). Eine nach dem Industrieverbandsprinzip organisierte Gewerkschaft kann derartige Anreize vermindern und ihren alleinigen Vertretungsanspruch aufrecht erhalten, indem sie selbst solchen im Prinzip zur Abspaltung und getrennten Verhandlungen befähigten Berufsgruppen eine herausgehobene Position im Verteilungskampf zubilligt (*Lesch*, 2008).

Wie groß unter bestimmten Bedingungen die Anreize zur Abspaltung im bestehenden System sind, zeigt sich auch an der Tatsache, dass sich selbst angesichts der beachtlichen Transaktionskosten, die bei sämtlichen Abspaltungen oder Neugründungen in der realen Arbeitswelt entstehen, einige Berufsgruppen zu diesem Schritt entschlossen haben. So musste etwa im Falle von Vereinigung Cockpit (VC), der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GdL) und des Marburger Bundes (MB) die (gefühlte) Benachteiligung der durch sie vertretenen Funktionseleiten schon erheblich gewesen sein (*Hoffman/Schmidt*, 2008; *Lesch*, 2008).

In der öffentlichen und wirtschaftspolitischen Debatte zur Tarifpluralität spielen häufig Fragen der innerbetrieblichen Solidarität und Gerechtigkeit eine erhebliche Rolle. Die ökonomische Literatur spricht in diesem Zusammenhang zwei grundlegend unterschiedliche Vorstellungen vom Begriff „Gerechtigkeit“ an: die Verteilungsgerechtigkeit und die Leistungsgerechtigkeit (*Coleman* 1987). Bei der Betrachtung einer betrieblichen Lohnstruktur stützt die Anforderung der Verteilungsgerechtigkeit eine relativ gleichmäßig verteilte Entlohnung aller Arbeitnehmer, während Leistungsgerechtigkeit eher verlangt, dass Lohnunterschiede zwischen den Arbeitnehmern des Betriebs den Differenzen in ihrer individuellen Produktivität entsprechen.

Wenn in der Debatte über die Lohn- und Einkommensverteilung die Befürworter des Prinzips der Tarifeinheit von „innerbetrieblicher Solidarität“ und deren Betonung durch das Industrieverbandsprinzip sprechen, dann gehen sie implizit in erster Linie vom Konzept der Verteilungsgerechtigkeit aus, während die Leistungsgerechtigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielt. Für diese Auslegung des Begriffs der Solidarität gibt es allerdings keine höhere moralische Rechtfertigung. Darüber hinaus sollte nicht verkannt werden, dass bei einer starken Betonung der innerbetrieblichen Solidarität jene potenziellen Arbeitnehmer außer Acht

gelassen werden, die aufgrund eines im Vergleich zu ihrer Produktivität hohen Lohnniveaus keine Arbeit finden. In diesem Sinne ist ein Tarifkartell also alles andere als „solidarisch“.

Letztlich sollte darauf hingewiesen werden, dass manche Berufsverbandsgewerkschaften ihre Schlüsselfunktion möglicherweise nicht aufgrund von hohem, spezifischem Humankapital inne haben, sondern vor allem aufgrund begünstigender Umstände im Betriebsablauf über großes Drohpotenzial verfügen. Nutzen sie diese Stellung aus, um überdurchschnittliche Begünstigungen auszuhandeln, dient dies nicht einer verteilungs- oder leistungsgerechteren Lohngestaltung, sondern drückt lediglich ein hohes Machtpotenzial aus. Daher sollte bei der Bewertung der Aktionen und der erreichten Verhandlungsergebnisse einer Berufsgruppengewerkschaft immer auch die Ursache für ihre Schlüsselfunktion in die Betrachtung mit einbezogen werden.

II.2 Das Urteil des BAG: Hintergrund und mögliche Konsequenzen

Die Arbeitswelt der Vergangenheit erlaubte auf der Ebene des einzelnen Arbeitnehmers ein hohes Maß an Kontinuität - die Mehrzahl der Arbeitnehmer konnte davon ausgehen, dass sie die einmal gewählte Spezialisierung weitgehend durch ihr Berufsleben tragen und der aktuelle Betrieb für eine lange Zeit ihr beruflicher Lebensmittelpunkt sein würde. Diese Rahmenbedingungen machten die Organisation der Arbeitnehmerinteressen nach dem Industrieverbandsprinzip zum deutlich überlegenen Modell gewerkschaftlicher Binnenorganisation. Mittlerweile gehört jedoch der stete Wandel von Arbeitsinhalten und -abläufen zum betrieblichen Alltag (*Bergemann/Mertens 2004*).

Zusätzlich zu diesen binnenwirtschaftlichen Veränderungen führen die ständig wachsende internationale Arbeitsteilung und zunehmende weltweite Verflechtung der Märkte für Kapital, Waren und Dienstleistungen zu einer stetigen Veränderung der äußeren Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft. Dadurch entsteht für das deutsche Tarifvertragssystem ein hoher Anpassungsdruck, der vor allem Arbeitnehmer mit international üppig vorhandenen Qualifikationen trifft. So steht z.B. die Anforderung, der internationalen Konkurrenz durch zurückhaltende Lohnforderungen zu begegnen, im Gegensatz zu der von den Industriegewerkschaften durch disproportionale Anhebung unterer Lohngruppen verwirklichten Lohnkompression.

Ein Anzeichen dieses Drucks ist die allmähliche Herausbildung von Gewerkschaftskonkurrenz (u.a. *Haucap et al., 2007; Berthold, 2007*). Da sich in jüngster Zeit

neue tariffähige Gewerkschaften herausgebildet oder tarifpolitisch verselbständigt haben, werden Arbeitgeber gezwungen, tendenziell mit vielen Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen (komplementärer Wettbewerb). Andererseits haben sich in den neuen Bundesländern und in der Zeitarbeitsbranche mit den DGB- und christlichen Gewerkschaften in einem substitutiven Wettbewerb mehrere mögliche Tarifpartner und in der Konsequenz unterschiedliche Tarifgemeinschaften ergeben.

In seinem Urteil vom 23. Juni 2010 hat das BAG dieser deutlich heterogener gewordenen Tariflandschaft Rechnung getragen und den Grundsatz der Tarifeinheit aufgehoben. Somit sind in Zukunft innerhalb eines Unternehmens mehrere Tarifverträge nebeneinander möglich - wobei hier deutlich zwischen Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität zu unterscheiden ist. Bei der Tarifkonkurrenz handelt es sich um verschiedene, auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge in einem Betrieb. Bei der Tarifpluralität wiederum existieren mehrere Tarifverträge in einem Betrieb, die jeweils für verschiedene Arbeitnehmergruppen gültig sind (z.B. *Brox et al.*, 2011). Die neue Rechtsprechung des BAG zur Abkehr von der Tarifeinheit wirkt sich nur auf den Bereich der Tarifpluralität aus, während eine Tarifkonkurrenz weiterhin ausgeschlossen bleibt.

Welche konkreten Folgen dieses Urteil des BAG für die Prävalenz der Tarifpluralität in der betrieblichen Realität haben wird, ist unklar. Die Voraussetzungen dafür, dass es einzelnen Berufsgruppen sinnvoll erscheint, sich von der nach dem Industrieverbandsprinzip organisierten, bislang dominierenden Interessenvertretung abzuspalten, sind jedenfalls angesichts der unter Punkt 2.1 diskutierten, in der Produktionsstruktur der einzelnen Betriebe begründeten Zusammenhänge keineswegs gering. Sollte es in der Folge des BAG-Urteils jedoch in der Tat zu so einem massiven Anstieg der Tarifpluralität kommen, dass dadurch sogar die Funktionsfähigkeit des deutschen Tarifvertragssystems beeinträchtigt wird, dann wäre durchaus mit großen ökonomischen Folgen negativer Art zu rechnen. So könnte sogar, wenn es häufiger oder gar als Regelfall vorkäme, dass trotz des Abschlusses eines Tarifvertrags weiterhin Arbeitskämpfe verschiedener Koalitionen zum selben Gegenstand drohten, die in Art. 9 III Grundgesetz (GG) gewährleistete Tarifautonomie gefährdet sein.

In diesem Fall würde jedoch das Grundgesetz den Gesetzgeber verpflichten, durch entsprechende normative Vorgaben wieder für ein funktionsfähiges Tarifsysteem zu sorgen. Denn die Zulassung dauerhafter Störungen des Betriebsfriedens wäre ein unzulässiger Eingriff in die durch Art. 12 GG geschützte Unternehmerfreiheit (*Brox et al.*, 2011). Dieser Verfassungsauftrag begründet somit die Verpflichtung, das Tarifsysteem auch für beide Arbeitsmarktparteien hinreichend effektiv auszugestalten und Anreize für den Abschluss von

Tarifverträgen zu setzen. Oberstes Gebot ist hierbei allerdings die Verhältnismäßigkeit. Es ist daher äußerst kritisch zu prüfen, ob die Voraussetzung für einen gesetzgeberischen Eingriff überhaupt gegeben ist.

III. Empirische Untersuchung und Abschätzung zukünftiger Entwicklungen

III.1 Analyse des status quo

Das deutsche Tarifsystem, also das System der kollektiven Regelungen der Arbeitsbedingungen, wird einerseits durch die rechtlichen Grundlagen und die dazugehörige Rechtsprechung, andererseits durch die Handlungen der relevanten Akteure bestimmt. Hier sind insbesondere die Tarifvertragsparteien zu nennen, die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber. In Verhandlungen beider Seiten entstehen Tarifverträge, die die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien regeln. Diese enthalten beispielsweise Bestimmungen zu Lohn und Gehalt, Arbeitszeiten und -bedingungen und der Laufzeit des Vertrags. Des Weiteren werden Betriebsvereinbarungen geschlossen, wobei auf Seiten der Arbeitnehmer die Betriebsräte aktiv werden, auf der anderen Seite tritt der Arbeitgeber als Partner auf.

Durch das Prinzip des Tarifvorrangs (§ 77 Abs. 3 BetrVG) gelten prinzipiell die Bestimmungen eines Tarifvertrags, können also nicht durch Betriebsvereinbarungen abgeändert werden. Jedoch sind auch abweichende Regelungen wie Zulassungs- und Öffnungsklauseln bzw. Firmentarifverträge möglich, die seit Mitte der neunziger Jahre erheblich an Bedeutung gewonnen haben (Pfeiffer 1999). Gelten in einem Betrieb sowohl ein Flächentarif- als auch ein Firmentarifvertrag, gilt das Prinzip der Spezialität. Gültigkeit hat danach derjenige Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten gerecht wird (*Brox et al.*, 2011; *BAG NZA*, 2003).

Die Berechtigung, Verhandlungen über Tarifverträge zu führen, haben grundsätzlich nur Gewerkschaften, die als tariffähig anerkannt werden. § 2 TVG regelt die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein; nach § 2 I TVG sind Gewerkschaften (und Vereinigungen von Arbeitgebern) tariffähig, sofern sie die notwendigen Begriffsmerkmale einer Koalition erfüllen. Die entsprechenden Normativbedingungen werden aus der Rechtsprechung abgeleitet (für eine detaillierte Auflistung vgl. *Monopolkommission*, 2010, S. 335; *Brox et al.*, 2011).

Unter den abgeleiteten Bedingungen werden vor allem die Überbetrieblichkeits- und Mächtigkeitkriterien häufig als Markteintrittshürden interpretiert, die kleine Gewerkschaften von ihrer Etablierung als tariffähige Konkurrenzgewerkschaften abhalten sollen (*Monopolkommission*, 2010, S 335). Anzeichen für „Mächtigkeit“ können Mitgliederzahl und Finanzkraft sein. Welche Mitgliederzahl konkret erforderlich ist, hängt von der jeweiligen Stellung im Arbeitsleben und damit von dem Druck ab, der auf die Arbeitgeberseite ausgeübt werden kann. Eine besondere Stellung können bestimmte Berufsgruppen zum einen durch ein hohes erforderliches Qualifikationsniveau erreichen, da in diesem Fall die Gruppe der substitutiv einsetzbaren Personen eher klein ist.

Zum anderen werden Arbeitnehmer auch zu schwer ersetzbaren Gruppen, wenn für die Ausübung ihrer Stellung im Betrieb ein hohes berufsspezifisches Know-how erforderlich ist. Gemäß jüngeren Entscheidungen des BAG (Beschluss vom 14. Dezember 2004, 1 ABR 51/03) können demnach auch relativ kleine Arbeitnehmervereinigungen die erforderliche Durchsetzungskraft besitzen, wenn in ihr spezialisierte Arbeitnehmer organisiert sind, die von Arbeitgeberseite im Falle von Arbeitskämpfen kurzfristig nur schwer ersetzbar sind. Tariffähigkeit wird also insbesondere von Spartengewerkschaften erlangt, die solche Beschäftigte vertreten, die im Produktions- oder Verwaltungsprozess strategisch wichtige Stellungen besetzen und dadurch ein gewisses Drohpotenzial entwickeln können (*Bispinck/Dribbusch*, 2008, S. 159; *Lesch*, 2010).

Die deutschen Gewerkschaften lassen sich in zwei Typen einteilen: die Einheitsgewerkschaften und die Berufsgruppengewerkschaften. Die Einheitsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sind nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert und streben danach, Arbeitnehmer unterschiedlicher Hintergründe, beispielsweise unterschiedlicher Berufsgruppen, zu repräsentieren. Das gleiche gilt für die unter dem Dach des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) vereinten christlichen Gewerkschaften, wie etwa die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM). Hingegen sind die Berufs- bzw. Spartengewerkschaften, wie beispielsweise der Marburger Bund (MB) oder die Pilotenvereinigung Cockpit (VC), nach dem sogenannten Berufsverbandsprinzip organisiert (z.B. *May*, 2008; *Monopolkommission*, 2010) und konzentrieren sich in ihrer Arbeit auf einzelne Arbeitnehmergruppen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Verbände und Berufsgruppenwerkschaften in Deutschland

	Mitglieder	Gründung	Tarifvertragspartner
Contterm – Fachgewerkschaft deutscher Seehäfen	k.A.	2009	Ja
Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft i.G. (DFeuG)	2 000	2011	Nein
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	k.A.	2003	Ja
Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)	350	2010	Nein
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GdL)	34 000	1867	Ja
Marburger Bund (MB)	107 000	1947	Ja
Neue Assekuranz Gewerkschaft (NAG)	a	2010	Nein
Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL)	b	2002	Nein
Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)	< 10 000	1992	Ja
Verband Luftfahrttechnik e.V.	k.A.	2008	Nein
Verband medizinischer Fachberufe (VMF)	k.A.	1963	Ja
Vereinigung Boden e.V.	ca. 1 000 ^c	2001	Nein
Vereinigung Cockpit (VC)	8 200	1969	Ja

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Angaben der Gewerkschaften im Internet. – ^aeigene Angaben: Ende 2010 „dreistellige“ Mitgliederzahlen. – ^bkeine Angaben zu absoluten Mitgliederzahlen; eigenen Angaben: vertritt 47 Prozent des technischen Personals in der Luftfahrt „gemäß EASA Regularien Teil 66 in der zivilen Luftfahrt“ – ^cEnde 2008.

Bei den Berufsgewerkschaften fällt auf, dass sich diese in zwei Sektoren konzentrieren, dem Gesundheitssektor und dem Verkehrssektor. Beide Wirtschaftsbereiche haben gemeinsam, dass sie zum Zeitpunkt der tarifpolitischen Verselbständigung der Berufsgruppengewerkschaften einen Prozess der Privatisierung oder Umstrukturierung durchliefen. Diese Krise der Luftfahrtindustrie bzw. die Verschärfung von Budgetrestriktionen im Gesundheitssektor übten einerseits ökonomischen Druck auf die Arbeitnehmer aus und eröffneten andererseits „Gelegenheitsstrukturen“ (Schroeder/Greef, 2008), d.h. institutionelle und politische Situationen, die eine Verselbständigung erleichterten.

Auf der Arbeitnehmerseite bestanden weitere Voraussetzungen, die diese Entwicklung begünstigten (Schroeder/Greef, 2008). Erstens war ein hohes Qualifikationsniveau der Mitglieder zu beobachten. Eine Ausnahme hiervon stellen die GdL sowie die UFO dar, was auch den relativ geringen tarifpolitischen Erfolg der letztgenannten Gewerkschaft erklären könnte. Zweitens ist die Mitgliedschaft relativ homogen, wobei insbesondere beim MB durchaus Einkommens- und Statusunterschiede bestehen. Dritte wichtige Voraussetzung ist ein hoher Organisationsgrad der Arbeitnehmervertretung. Dies ist gleichbedeutend mit einer hinreichend großen Mitgliedsbasis im jeweiligen Betätigungsfeld, die insbesondere die Streikfähigkeit der Gewerkschaft sichert (Bispinck/Dribbusch, 2008, S. 159). Viertens sollten

zwischen der betroffenen Berufsgruppe und anderen Berufsgruppen starke Komplementaritäten bestehen (vgl. Abschnitt 2).

Besondere Aufmerksamkeit bei der Debatte um die Tarifpluralität genießen die Lohnabschlüsse, die von Berufsgruppengewerkschaften erzielt werden. Ein Vergleich der von durchsetzungsfähigen Spartengewerkschaften erreichten Lohnabschlüsse zeigt ein relativ einheitliches Schema auf: Nach anfänglich bemerkenswerten Lohnsprüngen weist die langfristige Entwicklung der Löhne relativ moderate, keinesfalls jedoch überdurchschnittliche Zuwachsraten auf. Zudem kann der zunächst teilweise starke Anstieg der Löhne durchaus als Kompensationsforderung interpretiert werden, da die betreffenden Berufsgruppen vor ihrer gewerkschaftlichen Abspaltung häufig Lohneinbußen hinnehmen mussten (*Lesch 2008*). Eine detaillierte Analyse der einzelnen Lohnabschlüsse liefern u.a. *Schröder/Greef (2008)*, *Brenke et al. (2007)*, *Keller (2009)* sowie *Lesch (2008)*.

III.2 Untersuchung der Entwicklungen nach dem BAG-Urteil

Für die empirische Untersuchung wird der Zeitraum Januar 2010 bis November 2011 gewählt, da der 4. Senat des BAG bereits am 27. Januar 2010 eine Divergenzanfrage an den 10. Senat des BAG richtete. Durch diesen Vorgang war spätestens zu diesem Zeitpunkt zu erkennen, dass es mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu einer Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit kommen würde. Somit sind schon ab Januar 2010 Verhaltensänderungen der Tarifparteien, insbesondere der Gewerkschaften, denkbar.

Im Folgenden werden Spartengewerkschaften vorgestellt, die sich zum Teil im Zeitraum des BAG-Urteils und zum Teil schon einige Jahre vorher gegründet haben. Ein Vergleich dieser Gruppen soll potenzielle Unterschiede in den jeweiligen Charakteristika aufzeigen, insbesondere in Bezug auf die in Abschnitt 2.1 verwendete Definition einer Funktionselite (siehe Tabelle 1).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es seit Anfang 2010 zu keinem starken Anstieg der Neugründungen von Gewerkschaften oder deren tarifpolitischer Verselbständigung gekommen ist. Die Gewerkschaften oder Verbände, die in dieser Hinsicht aktiver geworden sind, beschränken sich zudem größtenteils auf diejenigen Wirtschaftszweige, in denen Berufsgruppengewerkschaften schon seit einiger Zeit tätig sind, den Gesundheits- und den Verkehrsbereich. Dabei gibt es zwei Ausnahmen: Die NAG hat sich in der Versicherungswirtschaft verselbständigt, wofür sehr spezielle wirtschaftspolitische

Hintergründe verantwortlich gemacht werden können (siehe unten). Die Berufsfeuerwehren hingegen sind eine Berufsgruppe, die Ähnlichkeiten mit den etablierten Spartengewerkschaften aufweist und die in einem bisher nicht von Berufsgruppengewerkschaften geprägten Bereich tätig geworden ist.

Die hier ebenfalls durchgeführte empirische Analyse der Streikaktivitäten stützt sich auf Internet- und Presserecherchen sowie das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, das über tarifpolitische Entwicklungen, tarifliche Regelungen und Leistungen in Deutschland informiert (WSI 2011). Ebenfalls einbezogen wurde die offizielle Arbeitskampfstatistik, die von der Bundesagentur für Arbeit auf Grundlage von gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Arbeitgeber erstellt wird. Diese weist jedoch erhebliche Mängel auf (*Dribbusch*, 2010) und wird hier daher lediglich unterstützend eingesetzt.

Sowohl im Gesundheitssektor als auch im Bereich des Schienenverkehrs kam es im Verlauf des Jahres 2010 zu vermehrten Streikaktivitäten. Im Schienenverkehr wurde von der dbb tarifunion und der GdL für eine bessere Umsetzung der Wochenarbeitszeit gestreikt (einige dieser Streiks wurden vom Landesarbeitsgericht Nürnberg wegen Verstoßes gegen die Friedenspflicht für rechtswidrig erklärt, vgl. *KAV*, 2010). Zudem intensivierten vor allem die GdL ihre Streikaktivitäten in verschiedenen Regionen Deutschlands unter anderem mit dem Ziel denselben einheitlichen Tarifvertrag mit der Deutsche Bahn AG und Privaten Bahn Anbietern abzuschließen, dabei kam es zum Teil zu gravierenden Verspätungen bis hin zu kompletten Ausfällen. Im Gesundheitssektor kam es zu Streiks, nachdem Verhandlungen des MB mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) über einen neuen Tarifvertrag gescheitert waren.

Im Flugsektor gibt es für fast alle Bereiche – Piloten (VC), Flugbegleiter (UFO), Bodenpersonal (ver.di und Vereinigung Boden), technisches Personal (GdF) – eine eigene Gewerkschaft, die für ihre Belange kämpft. Alle genannten Gewerkschaften existierten jedoch schon mehrere Jahre vor dem BAG-Urteil und waren auch – mit unterschiedlichen Erfolgsniveaus – tarifpolitisch (abgesehen von der Vereinigung Boden) tätig. Von diesen Gewerkschaften hat die VC im Jahr 2010 mehrfach zu Streikaktivitäten aufgerufen. Hintergrund der Aktivitäten ist nach eigenen Angaben der seit dem Jahr 2006 gekündigte Manteltarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen der Piloten regelt, sowie der seit April 2009 gekündigte Vergütungstarifvertrag, in dem die Gehaltsstrukturen festgeschrieben sind.

Dass die genannten tarifpolitischen Auseinandersetzungen in einem Zusammenhang mit dem BAG-Urteil stehen, kann nicht völlig ausgeschlossen werden. Betrachtet man jedoch

rückwirkend die Gewerkschaftsaktivitäten im Flugsektor, so lässt sich feststellen, dass auch in den Jahren zuvor gerade im Verkehrssektor (Flug- und Schienenverkehr) bereits erhöhte tarifpolitische Aktivitäten verzeichnet wurden, so dass nicht von einer erhöhten Streikaktivität im Jahr 2010 gesprochen werden kann. Diese Einschätzung wird von der Arbeitskampfbilanz 2010 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler Stiftung bestätigt (WSI, 2011). Darin wird festgestellt, dass die wegen Streik und Warnstreik ausgefallenen Arbeitstage 2010 mit rund 173 000 deutlich unter dem Niveau von 2009 (398 000) lagen. Zudem wird konstatiert, dass es, mit Ausnahme des oben beschriebenen Streiks im Gesundheitsbereich, vor allem im Dienstleistungssektor deutlich weniger betriebliche Arbeitskämpfe gab als in den Vorjahren.

Trotz abweichender absoluter Zahlenwerte verzeichnet auch die offizielle Arbeitskampfstatistik der Bundesagentur für Arbeit einen Rückgang von 63 708 in 2009 auf nur 25 917 Streiktage in 2010. Diese relativ niedrigen Streikaktivitäten lassen sich auf mehrere Faktoren zurückführen. Unter anderem spielte sicherlich die allgemeine wirtschaftliche Lage in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise eine Rolle. Das Herstellen eines kausalen Zusammenhangs zwischen dem BAG-Urteil und Arbeitskampfmaßnahmen ist somit kaum möglich. Es lässt sich jedoch eindeutig festhalten, dass das BAG-Urteil bisher keine messbaren Spuren bei den Streikaktivitäten hinterlassen hat.

III.3 Abschätzung zukünftiger Entwicklungen

Die Abschätzung zukünftiger Entwicklungen im deutschen Tarifvertragssystem erfordert Aussagen zum Verhalten von Koalitionen am Arbeitsmarkt unter Rahmenbedingungen, die in Deutschland vor der Entscheidung des BAG so nicht existierten. Daher ist sorgfältig zu prüfen, welche Elemente des Geschehens als hinreichend stabil angenommen werden können, um ihre Fortschreibung in die Zukunft zu erlauben. Ein Beispiel für ein derartiges stabiles Verhaltenselement ist beispielsweise der Umstand, dass es sich für eine Koalition nur dann lohnt, in Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen einen eigenständigen Weg zu beschreiten, wenn sie im Produktionsprozess unverzichtbar ist.

Für diese Einschätzung sprechen sowohl die oben angeführten theoretischen Modelle des Verhaltens von Koalitionen in Verhandlungssituationen am Arbeitsmarkt als auch die verfügbare aufgezeigte empirische Evidenz – vor allem die jüngsten Entwicklungen nach dem

BAG-Urteil, da diese bereits in die Richtung der mittel- wenn nicht sogar langfristig zu erwartenden Tendenzen weisen dürften.

Es ist insbesondere festzuhalten, dass juristisch gesehen deutlich zwischen der Gründung einer Gewerkschaft und der Erlangung der Tariffähigkeit dieser Gewerkschaft zu unterscheiden ist. Die Gründung einer Gewerkschaft ist relativ einfach zu bewerkstelligen, wobei, wie in Abschnitt 3.1 ausgeführt, die Überbetrieblichkeit das größte Hindernis darstellt. Die Erlangung der Tariffähigkeit setzt jedoch zudem „soziale Mächtigkeit“ voraus. Dieses Konzept besagt im Kern, dass die Gewerkschaft eine gewisse Verhandlungsmacht vorweisen muss, um in der Lage zu sein, potenziellen Verhandlungspartnern auf Augenhöhe zu begegnen. Bezüglich der juristischen Rahmenbedingungen lässt sich daher festhalten, dass die derzeitige Gesetzeslage zwar gewisse Anforderungen an die tarifpolitische Handlungsfähigkeit neuer Gewerkschaften stellt, diese aber einigermaßen überschaubar sind (z.B. *Monopolkommission*, 2010).

Hinsichtlich der ökonomischen Wirkmechanismen wurden ebenfalls in Abschnitt 3.1 die Bedingungen skizziert, die zum Erfolg derjenigen Sparten-Gewerkschaften beigetragen haben, die für bestimmte Berufsgruppen im Gesundheits- und Verkehrsbereich tätig sind. Bei der Abschätzung künftiger Entwicklungen stellt sich die Frage, ob ähnliche Bedingungen auch für andere Berufsgruppen in den gleichen oder in anderen Wirtschaftszweigen herrschen. Denn nur dies würde eine verstärkte Tendenz zur Herausbildung von Berufsgruppengewerkschaften erwarten lassen.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass neue Berufsgruppengewerkschaften nur dort entstehen können, wo die Potenziale einer möglichen Abspaltung bislang noch nicht genutzt wurden. So lässt sich insbesondere für den Gesundheitsbereich festhalten, dass hier der MB bereits einen sehr großen Einfluss auf die Tarifpolitik ausübt. Die Herausbildung weiterer Gruppen, die eine gewisse soziale Mächtigkeit erringen könnten, ist daher eher unwahrscheinlich. Hingegen lässt sich im Verkehrsbereich nicht ausschließen, dass es über kurz oder lang zu einer weiteren Verschiebung hin zu Berufsgruppengewerkschaften kommen wird. Andererseits ist aktuell nicht zu erkennen, dass es dort eine Berufsgruppe von Schlüsselfunktionsträgern gibt, die ein ähnlich hohes Qualifikationsniveau sowie einen ähnlich hohen Organisationsgrad wie die durch VC organisierten Piloten aufweist. Dies gilt sowohl für den Flug-, den See- als auch für den Schienenverkehr.

Darüber hinaus muss bei jeder Abschätzung künftiger Entwicklungen darauf hingewiesen werden, dass wie bereits in der Vergangenheit auch in Zukunft das Verhalten der etablierten Industriegewerkschaften eine zentrale Rolle spielen wird. Wenn hochqualifizierte Schlüsselfunktionsträger sich bei Verhandlungen nach dem Industrieverbandsprinzip unfair

behandelt fühlen, dann besteht zumindest grundsätzlich immer ein Spielraum, diese Einschätzung auf dem Wege einer Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen zu korrigieren. Auch die Positionierung der etablierten Akteure hinsichtlich politischer Themen ist nicht zu vernachlässigen. So hat die Stellungnahme von ver.di für die Bürgerversicherung sicherlich dazu beigetragen, dass viele Angestellte von privaten Krankenkassen sich nicht mehr durch ver.di repräsentiert fühlen. Dies dürfte wiederum der NAG zu mehr Popularität verholfen haben.

Die Entwicklungen der Vergangenheit deuten allerdings nicht darauf hin, dass hier bereits ein Umdenkprozess bei den etablierten Gewerkschaften stattgefunden hat. Dies hat sicherlich auch damit zu tun, dass eine solche Reaktion tendenziell zu negativen Auswirkungen bei anderen Berufsgruppen führen würde, denen dann weniger Beachtung geschenkt würde bzw. die sich „unsolidarisch“ behandelt fühlen könnten.

IV. Handlungsempfehlungen

Vor dem Hintergrund der oben ausgeführten theoretischen Überlegungen und angesichts der angeführten empirischen Evidenz erscheint eine gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit in keinsten Weise gerechtfertigt. Vielmehr schält sich bei näherer Betrachtung heraus, dass die Bildung von Spartengewerkschaften nur beim Zusammentreffen mehrerer begünstigender Faktoren zu erwarten ist. Zu nennen sind hierbei insbesondere, dass es sich um eine Produktionstechnologie mit komplementären Produktionsfaktoren und die Existenz einer Berufsgruppe, die eine Schlüsselfunktion innehat, handeln muss. Zudem sind eine hohe Organisierbarkeit und ein hoher Organisationsgrad der betreffenden Berufsgruppe sowie das Vorliegen von Marktmacht auf dem Produktmarkt - und somit von substantiellen Verteilungsspielräumen - ausschlaggebende Kriterien. Letztlich muss auch die Industriegewerkschaft, in deren Bereich die betreffende Berufsgruppe tätig ist, die Interessen dieser Berufsgruppe nur unzureichend repräsentieren.

Daher ist nach wie vor dem *Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* (2010) zuzustimmen, dass die weitere Entwicklung abgewartet werden sollte, ohne gesetzgeberisch tätig zu werden. Allerdings erscheint es ratsam, diese Entwicklung genau zu beobachten, um aus den entstehenden empirischen Belegen Rückschlüsse auf das Funktionieren des Tarifvertragssystems mit Tarifpluralität ziehen zu können. Nur wenn es sich in der Tat in gegebener Zeit herausstellen sollte, dass es in Folge des

BAG-Urteils sowohl zu einer erhöhten Herausbildung von Tarifpluralität als auch im Zuge dieser Wandlungen zu erheblichen Störungen des Tarifvertragssystems und massiven wirtschaftlichen Problemen aufgrund von häufigen Arbeitskämpfen kommt, könnte ein Eingriff des Gesetzgebers sinnvoll sein.

Im relativ kurzen Zeitraum seit dem BAG-Urteil haben sich allerdings nur vergleichsweise geringfügige Änderungen ergeben. Insbesondere gibt es keine Belege dafür, dass das Phänomen der Tarifpluralität explosionsartig an Relevanz zuzunehmen droht. Eine vorsichtige Prognose der voraussichtlichen Entwicklungen kommt zu dem Schluss, dass das Potenzial für die weitere Abspaltung von Spartengewerkschaften, zumindest in der absehbaren Zukunft, vergleichsweise moderat sein dürfte. Wenn es überhaupt zu derartigen Wandlungen im Arbeitsleben kommen sollte, dann werden sich diese nicht schlagartig herausbilden. Dies gilt umso mehr, als die nach dem Industrieverbandsprinzip organisierten, bislang aufgrund des Prinzips der Tarifeinheit völlig dominierenden Gewerkschaften unter dem Dach des DGB in den kommenden Jahren der Tarifaueinandersetzungen jede Chance haben, jenen Berufsgruppen, deren Bedeutung im Prozess der Leistungserstellung erheblich ist, die entsprechende Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Würde es sich entgegen diesen bisherigen Tendenzen ergeben, dass die Tarifpluralität in ihrer auf diese Weise gegebene Bewährungsphase in der Tat zu einer Gefährdung des Tarifsystems führte, manifestiert in einer exzessiven Neigung zu Arbeitskämpfen, wäre aus verfassungsrechtlicher Sicht ein Einschreiten des Gesetzgebers erforderlich. Dann sollte sich ein solcher Eingriff jedoch auf das Arbeitskampfrecht beschränken. Der Gesetzgeber sollte also weiterhin die Tarifpluralität zulassen, aber durch Korrekturen beim Arbeitskampfrecht die negativen Auswirkungen der Tarifpluralität – im Sinne einer unerträglichen Abfolge von lähmenden Arbeitskämpfen – abwenden (vgl. *Henssler*, 2011).

Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, die Tarifverhandlungen innerhalb eines Betriebs durch verfassungsrechtlich unproblematische verfahrensrechtliche Regelungen zu koordinieren. Zum einen sollten alle Gewerkschaften, die in einem gewerkschaftspluralen Betrieb vertreten sind, einen Anspruch auf Beteiligung an den Tarifverhandlungen haben. Zum anderen sollten generell Arbeitskämpfe nach dem ultima ratio-Prinzip erst dann zulässig sein, wenn zuvor ein Schlichtungsverfahren durchgeführt wird; ist das Schlichtungsverfahren gescheitert, darf jede der in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften streiken. Letztlich sollte die „kleinere“ bzw. nicht repräsentative Gewerkschaft in einem Betrieb einen Anspruch auf Übernahme des Verhandlungsergebnisses der repräsentativen Gewerkschaft haben.

Eine Einschränkung des Streikrechts erscheint unter bestimmten Voraussetzungen sinnvoll. So sollte nach Abschluss eines betriebsweit geltenden Tarifvertrages mit dem am stärksten legitimierten Industrieverband eine nach dem Berufsverbandsprinzip organisierte Gewerkschaft keinen weiteren Arbeitskampf durchführen dürfen, um einen eigenständigen Tarifvertrag zu erzwingen. Ein auf Art. 9 Abs. 3 GG gestütztes verfassungsrechtliches Gebot, trotz der bereits erreichten betriebsweiten tariflichen Ordnung einer nur Partikularinteressen vertretenden Gewerkschaft das volle Streikrecht zuzubilligen, besteht nämlich dann nicht, wenn diese Gewerkschaft zuvor eine effektive Chance zur Durchsetzung ihrer Forderungen im Zuge der Tarifverhandlungen hatte. Wenn überhaupt, dann lässt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG das Gegenteil herleiten. Denn nicht das Verbot, sondern gerade die Gewährung dieses Streikrechts würde die Funktionsfähigkeit des Tarifsystems gefährden.

Der Berufsgruppengewerkschaft sollte jedoch, falls der vorherrschende Tarifvertrag ohne Schlichtung zustande gekommen ist, nachträglich die Möglichkeit eingeräumt werden die angemessene Berücksichtigung ihrer Mitglieder in dem betriebsweiten Tarifvertrag in einem Schiedsverfahren überprüfen zu lassen. Zum zusätzlichen Schutz der Berufsgruppengewerkschaft sollte eine unzureichende Legitimation der repräsentativen Gewerkschaft für einzelne Berufsgruppen im Rahmen einer Missbrauchskontrolle sanktioniert werden können.

Letztendlich gilt, dass sich Verteilungsprobleme, wie sie für Verhandlungssituationen typisch sind, schlecht von außenstehenden Beobachtern auf Basis von moralischen Kriterien lösen lassen. Denn innerbetriebliche Solidarität und Fairness mag je nach Perspektive sowohl als Lohnkompression, also als Schutz der Schwachen, als auch als Lohndifferenzierung, also als Belohnung der Leistungsträger, verstanden werden. Ein Kompromiss, der einen innerbetrieblichen Konsens erzielt, dürfte aber immer eine Balance dieser Aspekte erfordern, der am besten durch die beteiligten Akteure selbst, nicht durch den Gesetzgeber zu lösen ist.

Literatur

- BAG NZA – Bundesarbeitsgericht (2003), „10 AZR 113/02 : Tarifpluralität - Spezialität eines Metallhandwerkstarifvertrags gegenüber Bautarifverträgen (Ls.)“, 4.12.2002“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 2003, H. 11, S. 632.
- BAG NZA – Bundesarbeitsgericht (2010), „4 AZR 549/08: Grundsatz der Tarifeinheit – Rechtsprechungsänderung, 07.07.2010“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 2010, H. 18, S. 1068-1074.
- Bergemann, Anette und Antje Mertens (2004), „Job Stability Trends, Layoffs and Transitions to Unemployment – An Empirical Analysis for West Germany“, CEPR Discussion Paper No. 4792.

- Berthold, Norbert (2007), „Lokführer, Flächentarife und Verteilungskämpfe“, *Ifo Schnelldienst*, Jg. 60, H. 24, S. 5-8.
- Bispinck, Reinhard und Heiner Dribbusch (2008), „Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zur aktuellen Veränderung in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft“, *Sozialer Fortschritt*, H. 6, S. 153-163.
- Brenke, Karl, Liliya Gataullina, Lars Handrich und Sandra Proske (2007), „Zu den Löhnen der Lokomotivführer der Deutschen Bahn AG“, *DIW-Wochenbericht*, Jg 74, H. 43, S. 621-629.
- Brox, Hans, Bernd Rütters und Martin Henssler (2011), „Arbeitsrecht“, Stuttgart: Kohlhammer.
- Calmfors, Lars und John Driffill (1988), „Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance“, *Economic Policy*, H. 6, S. 13-62.
- Coleman James S. (1987), „Equality“, in: John Eatwell, Murray Milgate und Peter Newman (eds.), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*. London u.a.: Macmillan, S. 169-172.
- dbb – Beamtenbund und Tarifunion (Hrsg.) (2010), „dbb begrüßt Urteil zur Tarifeinheit“. www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3155_4305.php, abgerufen im Januar 2011.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2010), „Michael Sommer: Tarifeinheit gesetzlich regeln“, www.dgb.de/themen/++co++32c85b4a-7ecd-11df-6571-00188b4dc422, abgerufen im Januar 2011.
- Dribbusch, Heiner (2010), „60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – Ein Überblick“, in: R. Bispinck und T. Schulten (Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie*, VSA-Verlag, Hamburg.
- Franz, Wolfgang (2007), „Tarifpluralismus oder Tarifeinheit: Welche Folgen sind für die Tarifpolitik zu erwarten?“, *Ifo Schnelldienst* 24/2007.
- Haucap, Justus, Uwe Pauly und Christian Wey (2007), „Das deutsche Tarifkartell: Entstehung, Stabilität und aktuelle Reformvorschläge aus Sicht der Wettbewerbstheorie“, in: R. Ohr (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Tagungsband des wirtschaftspolitischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik*, 93-143, Berlin.
- Henssler, Martin (2011), „Ende der Tarifeinheit – Eckdaten eines neuen Arbeitskampfrechts“, *Recht der Arbeit*, Jg. 64, H. 2, S. 65-128.
- Hoffmann, Jürgen und Rudi Schmidt (2008), „Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL – Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen?“, *Prokla*, Jg. 151, H. 2, S. 323-343.
- Horn, Henrik und Asher Wolinsky (1988), „Worker Substitutability and Patterns of Unionisation“, *Economic Journal*, Jg. 98, H. 391, S. 484-497.
- KAV – Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (Hrsg.) (2010), „Landesarbeitsgericht Nürnberg stellt Rechtswidrigkeit der Streiks der GDL/dbbtarifunion für Nürnberg fest, www.kav-bayern.de/fileadmin/user_upload/benutzer/pdf/2010/Presseinformation_300910.pdf, abgerufen im Januar 2011.
- Keller, Berndt (2009), „Berufs- und Spartengewerkschaften: Konsequenzen und Optionen“, *Sozialer Fortschritt*, H. 6, S. 118-127.
- Lesch, Hagen (2008), „Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung“, *Industrielle Beziehungen*, Jg. 15, H. 4, S. 303-328.
- Lesch, Hagen (2010), „Tarifpolitik ohne Tarifeinheit: Destabilisierung des Tarifsystems“, *Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, Jg. 125, H. 3, S. 5-9.
- May, Hermann (2008), *Handbuch zur ökonomischen Bildung*, München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- MB – Marburger Bund (Hrsg.) (2010), „Rettet die Koalitionsfreiheit“, [www.http://www.marburger-bund.de/rettet-die-koalitionsfreiheit/](http://www.marburger-bund.de/rettet-die-koalitionsfreiheit/), abgerufen im Januar 2011.
- Monopolkommission (Hrsg.) (2010), „Mehr Wettbewerb, wenig Ausnahmen“, Achtzehntes Hauptgutachten der Monopolkommission gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 GWB – 2008/2009. Bonn.
- Müller-Jentsch, Walther (2008), „Rückkehr der Berufsgewerkschaft“, *WSI Mitteilungen*, H. 2, S. 62.
- Pfeiffer, Friedhelm (1999), „Lohnflexibilisierung aus volkswirtschaftlicher Sicht“, *ZEW Dokumentation*, S. 99-01.

- RWI (2011), „Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen“, RWI Projektberichte.
- Schroeder, Wolfgang und Samuel Greef (2008), „Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzung und realisierte Gelegenheitsstrukturen“, *Industrielle Beziehungen*, Jg. 15, H. 4, S. 329-355.
- Schmidt, Christoph M. (2008), „Wettbewerbsöffnung oder Kartellkonservierung: Welchen Zielen dient das Arbeitsrecht und welchen soll es dienen?“, in: Walter-Raymond-Stiftung der BDA (Hrsg.), *Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Band 48: Perspektiven für eine moderne Arbeitsmarktordnung*, S. 29-69.
- Snowder, Dennis (1999), „Causes of Changing Earnings Inequality“, in: *Income Inequality: Issues and Policy Options*. Hrsg. Federal Reserve Bank of Kansas City.
- Scholz, Rupert S. (2010), „Zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit“, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Sonderdruck aus Heft 4.
- SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2010), „Chancen für einen stabilen Aufschwung“, Jahresgutachten 2010/11. Wiesbaden, SVR.
- Thüsing, Gregor (2010), „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag? Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers“, *Orientierung zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, Jg. 125, H. 3, 2-4.
- WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2011), „WSI-Tarifarchiv“. http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2011_05_04.pdf, abgerufen im Juni 2011.