

Das Tarifeinheitsgesetz

Juristischer Balanceakt mit ökonomischer Wirkung

Autoren: Hagen Lesch und Paula Hellmich

Telefon: 0221/4981-778

E-Mail: lesch@iwkoeln.de

7. Januar 2015

Kurzfassung

Die Bundesregierung hat ein Gesetz vorgelegt, mit dem sie den Grundsatz der Tarifeinheit wiederherstellen will. Zentrales Element ist eine Mehrheitsregel. Bei kollidierenden Tarifverträgen setzt sich der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft durch. Das ist die Gewerkschaft, die im Geltungsbereich die meisten Mitglieder organisiert. Mit dieser Regelung wagt die Bundesregierung einen juristischen Balanceakt mit großer ökonomischer Wirkung. Die Regelung vermeidet eine weitere Fragmentierung des deutschen Tarifsystems und erhöht den Anreiz für konkurrierende Gewerkschaften, miteinander zu kooperieren. Damit werden kumulierende Konfliktrisiken in Tarifverhandlungen künftig vermieden. Sie treten nur in Fällen tarifpluraler Strukturen auf, die von den Tarifparteien autonom vereinbart werden. Außerdem verhindert die Regelung, dass Organisationsstreitigkeiten zwischen Gewerkschaften, die besonders konfliktintensiv ablaufen können, sich auf Tarifverhandlungen auswirken können.

1. Das Tarifeinheitsgesetz

Im Jahr 2010 änderte das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine Rechtsprechung und gab den Grundsatz der Tarifeinheit (ein Betrieb gleich ein Tarifvertrag) auf. Daraufhin forderten die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in einer gemeinsamen Initiative den Gesetzgeber auf, dieses elementare Ordnungsprinzip gesetzlich zu verankern (BDA/DGB, 2010). Nach langer Diskussion wurde diese Forderung Ende 2013 im Koalitionsvertrag der Großen Koalition aufgenommen (Bundesregierung, 2013, 70). Ein Jahr später, am 11. Dezember 2014, hat das Bundeskabinett den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeiteten Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz) gebilligt (Bundesregierung, 2014).

Ziel des Gesetzes ist, eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch Tarifikollusionen zu vermeiden. Dazu soll das Tarifvertragsgesetz (TVG) geändert werden. Kernstück ist die Einführung eines Mehrheitsprinzips (Art. 1 Tarifeinheitsgesetz). Kommt es zur Überschneidung des Geltungsbereichs nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags der Mehrheitsgewerkschaft anwendbar. Das ist diejenige Gewerkschaft, die im Betrieb (zum Zeitpunkt des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags) die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (§ 4a (2) TVG). Diese Bestimmung schließt tarifplurale Strukturen nicht aus. Es ist möglich, in einem Betrieb mehrere Tarifverträge abzuschließen und anzuwenden, wenn sie sich nicht im Geltungsbereich überschneiden.

Der für die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse relevante Betrieb ist tarifrechtlich zu bestimmen (Bundesregierung, 2014, 13). Danach ist ein Betrieb die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Damit entspricht der tarifrechtliche Betriebsbegriff grundsätzlich dem betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff. Es besteht aber die Möglichkeit, die Ermittlung der Mehrheit von einem Betrieb auf mehrere Betriebe zu erweitern. Das ist sinnvoll, wenn eine betriebsübergreifende Sicht notwendig ist, beispielsweise wenn für alle Betriebe eines Unternehmens oder Konzerns ein Firmentarifvertrag besteht (BDA, 2014, 4). Deshalb räumt der Gesetzgeber den Tarifparteien einen autonomen Gestaltungsspielraum ein. Der DGB (2014, 5) mahnt, dass es dabei keine tarifvertraglichen Regelungen geben dürfe, die zu Manipulationen zu Lasten einer tarifzuständigen Gewerkschaft führen.

Anders als im gemeinsamen Vorschlag von DBA und DGB vorgesehen, enthält das Gesetz keine Bezugnahme zur tariflichen Friedenspflicht oder zum Streikrecht. Stattdessen enthält der neue § 4a (1) TVG eine Art Generalklausel. Sie definiert, warum

Tarifikollisionen in einem Betrieb vermieden werden sollen: zur Sicherung der Schutzfunktion, der Verteilungsfunktion, der Befriedungsfunktion und der Ordnungsfunktion von Tarifverträgen. Wenn eine Tarifikollision nach dem Mehrheitsprinzip aufgelöst wird und dies auch der Befriedungsfunktion von Tarifverträgen dienen soll, kann das einer Gewerkschaft das Recht nehmen, für einen Minderheitstarifvertrag zu streiken, der durch einen Mehrheitstarifvertrag verdrängt würde. In der Gesetzesbegründung wird darauf verwiesen, dass über die Verhältnismäßigkeit eines Arbeitskampfes, mit dem ein kollidierender Tarifvertrag erwirkt werden soll, im Einzelfall zu entscheiden sei. Damit müssen die Arbeitsgerichte im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung entscheiden, ob eine Gewerkschaft für einen Tarifvertrag streiken darf, der keine Anwendung findet. Nach der bisherigen Rechtsprechung ist ein Arbeitskampf legal, wenn der dem Abschluss eines Tarifvertrags dient. Künftig muss die Rechtsprechung klären, ob dies auch gilt, wenn dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt. Der Gesetzgeber spricht im Rahmen seiner Gesetzesbegründung eine klare Empfehlung aus. Der Arbeitskampf diene nicht der Sicherung der Tarifautonomie, soweit dem Tarifvertrag, der mit einem Arbeitskampf erwirkt werden soll, keine ordnende Funktion zukomme, weil die abschließende Gewerkschaft keine Mehrheit der im Betrieb organisierten Arbeitnehmer hat. Im Einzelfall kann die Mehrheitsregel durch eine Gerichtsentscheidung zu einer Einschränkung des Streikrechts führen (DGB, 2014, 2).

Das Tarifeinheitsgesetz räumt jeder Gewerkschaft ein Nachzeichnungsrecht ein, die einen kollidieren Tarifvertrag geschlossen hat, der aufgrund der Mehrheitsverhältnisse aber keine Anwendung findet. Es beinhaltet einen Anspruch darauf, die Rechtsnormen des Tarifvertrags der konkurrierenden Gewerkschaft, der sich aufgrund der Mehrheitsverhältnisse durchgesetzt hat, nachzuzeichnen (§ 4a (4) TVG). Tritt ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft in Tarifverhandlungen ein, muss er dies einer konkurrierenden Gewerkschaft rechtzeitig und in geeigneter Weise bekannt geben. Außerdem hat die konkurrierende Gewerkschaft ein Anhörungsrecht. Sie ist berechtigt, dem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen (§ 4 (5) TVG). Dies soll alle tarifzuständigen Gewerkschaften beteiligen und die Gelegenheit für alle Beteiligten schaffen, Tarifforderungen aufeinander abzustimmen und damit Tarifikollisionen zu vermeiden (Bundesregierung, 2014, 15).

Art. 2 des Tarifeinheitsgesetzes regelt Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes. So wird festgelegt, dass die Arbeitsgerichte darüber entscheiden, welcher Tarifvertrag gemäß § 4a (2) TVG im Betrieb anzuwenden ist. Zur Feststellung des Mehrheitsprinzips kann eine notarielle Erklärung verwendet werden. Die Beweisführung über eine notarielle Erklärung soll sicherstellen, dass die Gewerkschaft die Namen ihrer im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigten Mitglieder nicht nennen muss. Auch der Notar hat über die Identität von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern Stillschweigen zu bewahren (Bundesregierung, 2014, 16).

2. Argumente für eine gesetzliche Regelung

Das deutsche Tarifsystem hat sich insgesamt bewährt. Lohnpolitische Fehlentwicklungen im Zuge der Wiedervereinigung sind inzwischen korrigiert worden. Eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik, die Flexibilisierung des Flächentarifvertrags und die konzertierte Aktion zwischen Sozialpartnern und Politik während der Großen Rezession belegen, dass die Sozialpartnerschaft funktioniert. Deutschland gehört nicht nur zu den Ländern mit den geringsten arbeitskampfbedingten Arbeitsausfällen (Lesch, 2010). Das Land hat auch wichtige Strukturprobleme auf dem Arbeitsmarkt gelöst (Goecke et al., 2013). Dieser Erfolg beruht ganz wesentlich auf zwei Säulen: dem Flächentarifvertrag und dem Grundsatz der Tarifeinheit.

Der Flächentarifvertrag regelt die Arbeitsbedingungen überregional für eine ganze Branche. Mit seinem Abschluss gilt bis zum Ende seiner Laufzeit eine tarifliche Friedenspflicht. Sie schließt Arbeitskämpfe über tarifvertraglich geregelte Inhalte aus. Mit dem Abschluss eines Flächentarifvertrags wird demnach eine ganze Branche befriedet. Der zweite wesentliche Vorteil des Flächentarifvertrags besteht darin, dass Tarifkonflikte überbetrieblich geregelt werden. Kommt es in einzelnen Betrieben zu Streiks, handelt es sich um Stellvertreterstreiks, die sich nicht gegen die Unternehmensleitung, sondern gegen den überbetrieblichen Verhandlungsgegner richten.

Der von der Rechtsprechung entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit legte bis 2010 fest, dass konkurrierende Tarifverträge, die sich in ihrem Geltungsbereich überschneiden, nach dem Spezialitätsprinzip aufgelöst werden (Hromadka, 2008, 385). Dabei setzte sich der sachnahe Tarifvertrag gegenüber dem sachfernen durch. In der Praxis bedeutete dies, dass ein Firmentarifvertrag Vorrang gegenüber einem Branchentarifvertrag hatte und ein Tarifvertrag, der den Betrieb als Ganzes abbildete, Vorrang gegenüber einem Tarifvertrag hatte, der nur für eine Berufsgruppe galt. Damit schuf der Grundsatz der Tarifeinheit die Voraussetzung dafür, dass weder ideologisch rivalisierende Richtungsgewerkschaften noch Berufsgewerkschaften um die Gunst der Arbeitskräfte warben, sondern Branchengewerkschaften, die als Einheitsgewerkschaften organisiert sind. Sie bündeln alle politisch-konfessionellen Strömungen und vertreten die Interessen aller Berufsgruppen. Der Zusammenschluss der Branchengewerkschaften unter einem gemeinsamen Dachverband stellte sicher, dass Streitigkeiten zumeist einvernehmlich geregelt wurden. Das galt sowohl für die unter dem Dach des DGB organisierten Einzelgewerkschaften als auch für die im Deutschen Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften.¹ Diese Struktur stellte si-

¹ Ein Überblick der in den beiden Dachverbänden dbb und CGB organisierten Einzelgewerkschaften geben Bispinck/Dribbusch (2008, 156).

cher, dass nach einem Tarifabschluss in der Regel keine weiteren Tarifverhandlungen mit konkurrierenden Gewerkschaften mehr geführt werden mussten.

Gleichwohl gab es Fälle von Gewerkschaftskonkurrenz. Das galt vor allem zwischen DGB-Gewerkschaften und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, die 2001 in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) aufging. Die Konkurrenz wurde meist durch die Bildung von Tarifgemeinschaften aufgelöst. Außerdem gab es noch Wettbewerb zwischen DGB- und CGB-Gewerkschaften. Zu den bekanntesten Fällen gehören ein zwischen dem Arbeitgeberverband Ostmetall und der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) für die Metall- und Elektro-Industrie geschlossener Branchentarifvertrag „Phönix“ im Jahr 1998 und der Abschluss eines Haustarifvertrags bei Jenoptik mit der CGM ein Jahr später. Schließlich setzten ab 2001 schrittweise einige Spartengewerkschaften ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durch.

Das Bundesarbeitsgericht gab den Grundsatz der Tarifeinheit 2010 auf (BAG 2010a; BAG 2010b). Damit gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen nach § 3 (1) und § 4 (1) TVG unmittelbar und zwingend. Die Mitglieder einer Tarifvertragspartei haben einen Anspruch darauf, nach dem von ihrer Tarifvertragspartei geschlossenen Tarifvertrag bezahlt zu werden. Da Spartentarifverträge für eine Berufsgruppe nicht mehr aufgrund des Spezialitätsprinzips durch sachnähere Tarifverträge verdrängt werden, erhöht sich der Anreiz für einzelne Berufsgruppen, Spartengewerkschaften zu bilden und eigenständige Tarifverträge durchzusetzen (Harasser/Pagel, 2010, 9).

Das Agieren von Spartengewerkschaften hat vielfältige Auswirkungen auf das deutsche Tarifsysteem. Wo Spartengewerkschaften untereinander konkurrieren oder in Konkurrenz zu Branchengewerkschaften stehen, wird die tarifliche Friedenspflicht entwertet, es werden Verteilungskonflikte in die Betriebe verlagert und die Konsenskultur der Sozialpartnerschaft beschädigt. Dadurch gehen die Ordnungs- und Befriedungsfunktion des Flächentarifvertrags verloren. Diese Auswirkungen beschränken sich nicht allein auf die unmittelbar betroffenen Branchen, sondern auch auf mittelbar betroffene.

Zu den unmittelbar betroffenen Branchen gehören bislang die Flugsicherung, die Luftfahrt, der Schienenverkehr und die Krankenhäuser. Dort agieren die Gewerkschaft der deutschen Flugsicherung (GdF) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) als Berufsgruppengewerkschaften (GdF: Lotsen und Vorfeldlotsen, GDL: Zugpersonal), sowie die Vereinigung Cockpit (VC), die Unabhängig Flugbegleiter-Organisation (UFO) und der Marburger Bund (MB) als Berufsgewerkschaften (VC: Piloten, UFO: Kabinenpersonal, MB: Ärzte).² Daneben gibt es noch weitere

² Die Begriffe Berufsgewerkschaft, Berufsgruppengewerkschaft und Spartengewerkschaft werden im Folgenden synonym verwendet.

Spartengewerkschaften, die bislang noch keine eigenen Tarifverträge geschlossen haben oder noch keine Arbeitskämpfe organisiert haben (Schmidt/Bachmann, 2012, 292).

In den betroffenen Branchen ist es schrittweise zu einer wachsenden Gewerkschaftskonkurrenz gekommen. Dabei lassen sich verschiedenen Formen beobachten. In der Luftfahrt verhandeln derzeit drei Gewerkschaften für unterschiedliche Berufsgruppen. Neben der VC und UFO verhandelt ver.di als Vertreterin des Bodenpersonals. Die Gewerkschaften konkurrieren demnach um komplementäre Berufsgruppen.³ Ein anderer Wettbewerb besteht bei den Krankenhäusern, im Schienenverkehr und in der Flugsicherung. Dort konkurrieren die Gewerkschaften zumindest teilweise um dieselben Berufsgruppen. In Krankenhäusern gilt dies für die Ärzte, die sowohl durch den Marburger Bund als auch durch ver.di vertreten werden. Die übrige Belegschaft wird ausschließlich von ver.di repräsentiert. Im Schienenverkehr stehen die Gewerkschaften GDL und EVG beim Zugpersonal im Wettbewerb. Für die übrigen Berufsgruppen verhandelt allein die EVG. In der Flugsicherung besitzt die GdF beim Tower eine Monopolstellung (dort hat sie ver.di als Verhandlungspartner der Deutschen Flugsicherung verdrängt), während sie in der Vorfeldkontrolle (die in der Verantwortung einzelner Flughafenbetreibergesellschaften liegt) mit ver.di konkurriert.

Die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften führt unabhängig von ihrer Struktur zu einer Reihe von Problemen:⁴

1. Unternehmen müssen häufiger verhandeln. Dadurch verliert die tarifliche Friedenspflicht eines einzelnen Tarifvertrags an Wert. Auch nach einem Tarifabschluss muss ein Arbeitgeber damit rechnen, dass die Verhandlungen mit einer konkurrierenden Gewerkschaft eskalieren und es zu einem arbeitskampfbedingten Produktionsausfall kommt. Dies stellt vor allem bei vernetzter Produktion in arbeitsteiligen Just-in-time-Prozessen ein großes Problem dar. Wird die Logistikkette unterbrochen, stehen etwa in der Industrie schon nach wenigen Tagen die Bänder still.

2. Setzen konkurrierende Gewerkschaften unterschiedliche Lohnzuwächse durch, kann es zu Neideffekten kommen (Oswald, 1979). Dies ist vor allem dann zu erwarten, wenn sich die Tarifverträge bei einzelnen Berufsgruppen unterscheiden. Aufgrund der Konkurrenzsituation müssen rivalisierende Gewerkschaften damit rechnen,

³ Bis zur Tarifrunde 2011/12 konkurrierten beim Kabinenpersonal UFO und ver.di miteinander. Neben dem Wettbewerb um komplementäre Gruppen gab es demnach auch Wettbewerb um austauschbare Gruppen.

⁴ In der Literatur wird unter Berufung auf eine Arbeit von Horn/Wolinsky (1988) zumeist die Einschätzung vertreten, es sei allein der Wettbewerb zwischen Gewerkschaften schädlich, die komplementäre Berufsgruppen vertreten. Diese Einschätzung basiert allerdings auf sehr restriktiven Annahmen. Erweiterungen des Modells zeigen, dass die Gütermarktstruktur und die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften wichtiger sind als die Frage, ob eine Gewerkschaft austauschbare oder komplementäre Berufsgruppen vertreten (Göddecke, 2010; Haucap, 2012).

dass die Beschäftigten zu derjenigen Gewerkschaft wechseln, die sich als durchsetzungsstärker erwiesen hat. Ein solches Gewerkschafts-Hopping führt dazu, dass sich die Gewerkschaften gegenseitig überbieten wollen. Dies verzögert den Verhandlungsprozess, weil keine Gewerkschaft einem Abschluss zustimmen will, der von einer anderen Gewerkschaft übertroffen wird (Lesch, 2006, 50; Franz, 2007, 4; SVR, 2007, 363; Keller, 2009, 121).

3. Die Zielfunktionen von Sparten- und Branchengewerkschaften unterscheiden sich (Lesch, 2008a, 148 f.). Je größer die Zahl der Beschäftigten ausfällt, für die eine Gewerkschaft verhandelt, desto eher ist sie geneigt, die externen Effekte ihrer Lohnpolitik zu berücksichtigen. Dieser Internalisierungseffekt ergibt sich, weil große Gewerkschaften die negativen Beschäftigungs- oder Preiswirkungen ihrer Tarifabschlüsse schlechter auf andere Gruppen abwälzen können als kleinere Organisationen (Calmfors/Driffill, 1988). Letztlich fallen die negativen Wirkungen auf die eigenen Mitglieder zurück. Daraus folgt: Je weniger Berufsgruppen eine Gewerkschaft vertritt, desto mehr konzentriert sie sich darauf, ein Maximum für ihre Mitglieder herauszuholen, ohne darauf zu achten, welche Nachteile dies für Nicht-Mitglieder hat. Dieser Effekt wird verstärkt, wenn monopolistische Gütermarktstrukturen bestehen. Wo ein ausreichender Gütermarkt Wettbewerb besteht, setzt der Markt dem verschärften Wettbewerb zwischen Berufsgruppen Grenzen (Berthold, 2007, 7). Ein anhaltender Verteilungskampf würde die Wettbewerbsposition des betroffenen Unternehmens schwächen und damit auch bei durchsetzungsstarken Gruppen das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes erhöhen. Scheidet eine Disziplinierung durch den Wettbewerb aus, ist das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes gering. Eine Gewerkschaft maximiert dann allein die Interessen ihrer Mitglieder und missachtet die dadurch verursachten externen Effekte.

4. Das Agieren der Spartengewerkschaften führt nicht nur zu unmittelbaren, sondern auch zu mittelbaren Wirkungen. Diese bestehen darin, dass Branchengewerkschaften mit weiteren Abspaltungen von Berufsgruppen rechnen müssen. Das kann zu höheren Lohnforderungen und zu konfliktintensiveren Lohnverhandlungen führen. Eine solche Strategie der Branchengewerkschaften wirkt einer weiteren Fragmentierung der Gewerkschaften zwar entgegen. Sie führt aber dazu, dass sich die Zielfunktion der Branchengewerkschaft verändert. Ohne Konkurrenz steht sie dem Zielkonflikt gegenüber, zwischen dem Nutzen einer Lohnerhöhung und den Kosten eines geringeren Beschäftigungsstands abzuwägen. Erhöht sie die Löhne zu stark, kostet das Beschäftigung und gegebenenfalls auch Mitglieder. Bei Konkurrenz reicht eine stabile Beschäftigungsentwicklung aber nicht länger aus. Entscheidend wird vielmehr, wie eine Gewerkschaft ihrer Konkurrenzgewerkschaft Mitglieder abjagen kann. Das gilt nicht nur für Branchen- sondern auch für Spartengewerkschaften. Eine Gewerkschaft macht ihre Lohnforderung davon abhängig, ob sie durch die Überbietung der Konkurrenzgewerkschaft mehr Mitglieder gewinnen kann als sie durch Arbeits-

platzverluste verliert. Statt der Gesamtbeschäftigung berücksichtigt eine Gewerkschaft in ihrem Maximierungskalkül nur den Teil der Beschäftigung, den sie organisieren kann.

5. Die expansive Lohnpolitik ist nur eine Strategie, mit der eine Branchengewerkschaft auf die Konkurrenz von Spartengewerkschaften reagieren kann. Eine zweite Strategie besteht darin, das Solidarprinzip zu opfern und eine nach Berufsgruppen differenzierte Tarifpolitik zu verfolgen (Lesch, 2008b, 326). Denkbar ist, dass Branchengewerkschaften Spartentarifverträge für bestimmte Tätigkeiten schließen. So hat ver.di 2009 neue Entgeltstrukturen für Erzieherinnen und 2013 bis 2014 überdurchschnittliche Gehaltszuwächse bei Fluggastkontrolleuren durchgesetzt. Außerdem mobilisierte die Gewerkschaft 2013 die Schleusenwärter, um einen Beschäftigungsabbau im Zuge der Zentralisierung der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung zu verhindern. Auch diese Entwicklungen können zu einer schrittweisen Fragmentierung des Tarifsystems mit den damit verbundenen Problemen führen.

6. Gewerkschaftskonkurrenz wirkt sich auf die Lohnstruktur aus. Spalten sich durchsetzungsstarke Berufsgruppen ab, bleiben im Extremfall nur noch weniger mächtige Berufsgruppen in den Branchengewerkschaften organisiert. Das mindert deren Durchsetzungsstärke. Es kommt zu einer Lohndifferenzierung nach der Streikmacht. Wo ein ausreichender Gütermarktwettbewerb besteht, setzt der Markt dem verschärften Wettbewerb zwischen Arbeitnehmergruppen Grenzen. In Branchen mit monopolartigen Wettbewerbsstrukturen fehlt aber ein solcher disziplinierender Effekt (Berthold, 2007, 7). Dadurch kommen die spezifischen Anreizstrukturen einer Spartengewerkschaft voll zur Wirkung. Mächtige Gruppen werden versuchen, ein Maximum des Verteilbaren zu nehmen.

Es bestehen demnach gute ökonomische Gründe, um den Wettbewerb zwischen Gewerkschaften zu regeln. Dies wird in der wissenschaftlichen Debatte durchaus bestätigt. Es wird aber nicht der Schluss gezogen, den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich zu verankern. Stattdessen wird die Konzipierung eines Arbeitskampfrechts vorgeschlagen (Franz, 2007, 4), Kooperationspflichten angeregt (Monopolkommission, 2010, Tz. 1008 ff.; Haucap, 2012, 302) oder auf freiwillige autonome Vereinbarungen und Kooperationsabkommen gesetzt (Keller, 2009, 126). Auf freiwillige Vereinbarungen zu setzen, verkennt die ökonomischen Anreizmechanismen. Kooperation zwischen Gewerkschaften lohnt sich nur unter ganz spezifischen Voraussetzungen. Es ist daher sinnvoll, über Kooperationspflichten nachzudenken. Vorschläge, die am Arbeitskampfrecht ansetzen, können ebenfalls sinnvoll sein. Eine Arbeitskampfrechtsordnung, die das Ultima-Ratio-Prinzip stärkt, würde die Streikschwelle etwas nach oben verschieben. Da dies aber kaum die Spillover-Effekte ändert, die durch konkurrierende Spartengewerkschaften entstehen, wäre ein Arbeitskampfrecht eine ergänzende Maßnahme.

3. Konfliktintensität von Tarifverhandlungen

Es ist schwierig, die diskutierten Spillover-Effekte empirisch zu belegen. Eine Möglichkeit besteht darin, die Lohnabschlüsse zu vergleichen. Belastbare Untersuchungen zu den Verteilungswirkungen von Gewerkschaftskonkurrenz liegen bislang aber noch nicht vor. Eine andere Möglichkeit besteht darin, den Ablauf von Tarifverhandlungen in den Blick zu nehmen. In der wissenschaftlichen Literatur wird darauf verwiesen, dass es bislang zu keinem Anstieg von Arbeitskämpfen gekommen sei (Bachmann et al., 2012; Schmidt/Bachmann, 2012). Außerdem hätten sich nur wenige Spartengewerkschaften neu gegründet. Damit sei das Problem beschränkt und der Gesetzgeber solle die Entwicklung weiter beobachten anstatt den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich wiederherzustellen (Monopolkommission, 2010; Bachmann et al., 2012; Haucap, 2012; Schmidt/Bachmann, 2012).

Die Hinweise auf die Gründungsaktivitäten und auf die Entwicklung des Arbeitskampfvolumens widerlegen nicht die Existenz der beschriebenen Wirkungsketten. Bei den Gründungsaktivitäten ist zu berücksichtigen, dass Branchengewerkschaften wie ver.di ihre tarifpolitische Strategie bereits verändert haben. Es gibt höhere Lohnforderungen, eine größere Konfliktbereitschaft und Ansätze einer berufsspezifischen Tarifpolitik. All dies wirkt Abspaltungen entgegen, aber um den Preis einer wachsenden Konfliktbereitschaft größerer Gewerkschaften. Außerdem ist bei den Gründungsaktivitäten zu berücksichtigen, dass bestehende Spartengewerkschaften versuchen, ihren Aktionsradius auszuweiten. In der Vergangenheit hat dies die GdF bei den Vorfeldlotsen versucht, gegenwärtig strebt die GDL dies beim Zugpersonal an.

Das Hauptproblem besteht aber darin, die Zahl der durch Streiks und Aussperrungen verlorenen Arbeitstage als Indikator für eine wachsende Konfliktintensität bei Tarifverhandlungen heranzuziehen. Die Zahl der ausgefallenen Arbeitskämpfe wird viel stärker durch die Ausstände großer Gewerkschaften beeinflusst als durch die Streiks kleiner Gewerkschaften (Lesch, 2013, 765). Bei der Betrachtung des zeitlichen Verlaufs ist zu berücksichtigen, dass einzelne Jahre durch die Laufzeiten von Tarifverträgen beeinflusst werden. Es gibt Jahre, in denen weniger Tarifverhandlungen stattfinden oder in denen eher Gewerkschaften verhandeln, die weniger streiken. Außerdem gibt es in einzelnen Jahren Großkonflikte, die einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitskampfbilanz haben und kleinere strukturelle Trendänderungen überlagern können. Aus diesem Grund sollte ein ergänzender Blick auf die relativen Streikanteile geworfen werden. Dabei zeigt sich, dass sich das Arbeitskampfgeschehen dorthin verlagert hat, wo die Gewerkschaftskonkurrenz spürbarer ist: von der Industrie zum Dienstleistungssektor (Heumer, 2012; Lesch, 2014).

Aussagekräftiger wäre, die Zahl der Konflikte zu zählen. Diese Zahl wird von der Bundesagentur für Arbeit aber nicht statistisch erfasst (Bundesagentur für Arbeit, 2014). Außerdem misst auch die Zahl der Arbeitskämpfe die Konfliktintensität von

Tarifverhandlungen nur unvollständig. Gezählt werden nur extreme Konfliktaktionen wie Warnstreiks, Streiks und Aussperrungen. Andere in Tarifverhandlungen beobachtbare Eskalationsstufen wie Streikdrohungen oder juristische Auseinandersetzungen bleiben hingegen unberücksichtigt. Diese sind aber wichtig, weil sie das Verhandlungsklima erheblich belasten und sogar einen wirtschaftlichen Schaden zufügen können. So reicht im Verkehrssektor schon eine verbale Drohung aus, um Kunden zu verunsichern, zum Umbuchen zu bewegen und den Verhandlungsgegner zu schädigen.

Ein vollständigeres Bild der Konfliktintensität wird gewonnen, wenn ein Messverfahren angewendet wird, das auch solche Eskalationsstufen berücksichtigt, die einem Arbeitskampf vorgelagert sind. Ein solches Messverfahren bezieht alle in Tarifverhandlungen beobachtbaren Eskalationsstufen ein und ordnet diese in Form einer Pyramide an (Lesch, 2013). Daraus ergibt sich eine Skala, die von 0 bis 7 reicht. Die Tarifverhandlung selbst wird mit 0 Punkten bewertet, weil sie eine notwendige und konfliktfreie Form der Tarifauseinandersetzung darstellt. Verbal-formale Angriffe wie eine Streikdrohung (oder eine vergleichbare Arbeitgeberdrohung) und Verhandlungsabbrüche stellen hingegen erste Stufen einer Eskalation dar. Sie werden mit 1 (Drohung) und 2 Punkten (Abbruch) bewertet. Über Streikaufrufe (3 Punkte), Warnstreiks (4 Punkte), juristische Auseinandersetzungen (5 Punkte) und dem Scheitern einer Tarifverhandlung (ebenfalls 5 Punkte, falls nach dem Scheitern eine Schlichtung folgt, 6 Punkte, wenn es nach dem Scheitern eine Urabstimmung gibt oder direkt zum Streik aufgerufen wird) setzt sich die Skala bis zum Arbeitskampf (7 Punkte) fort.

Um die Konfliktintensität der einzelnen Tarifkonflikte genauer bestimmen zu können, werden zwei Bewertungsverfahren angewendet:

1. Das statische Verfahren (maximale Eskalationsstufe) beachtet ausschließlich die in einem einzelnen Tarifkonflikt maximal erreichte Eskalationsstufe. Es spielt keine Rolle, wie lange ein Konflikt anhält oder wie oft bestimmte Eskalationsstufen durchlaufen werden.
2. Das dynamische Verfahren (Konfliktintensität) bezieht den zeitlichen Verlauf eines Tarifkonflikts mit ein. Dabei werden jede durchlaufene Eskalationsstufe und auch ihre Häufigkeit berücksichtigt. Die Konfliktintensität wird aus der Summe aller zwischen den Tarifverhandlungsrunden auftretenden Eskalationsstufen gebildet. Jede zwischen zwei aufeinanderfolgenden Tarifverhandlungen beobachtbare Eskalationsstufe wird aber nur einmal gewertet. Das ist sinnvoll, um Tarifkonflikte in großen Branchen und regionalen Tarifverträgen mit Tarifkonflikten in einzelnen Unternehmen vergleichen zu können.

Die beiden Messverfahren lassen sich anhand von zwei Beispielen veranschaulichen. Kommt es nach drei Verhandlungsrunden jeweils zu einer Streikdrohung, zu

einem Streikaufruf und zu einem Warnstreik, werden insgesamt 24 Punkte ($3 \times 1 + 3 \times 3 + 3 \times 4$) vergeben. Dieser Wert ändert sich auch dann nicht, wenn es nach einer Runde zu mehreren Streikdrohungen oder mehreren Warnstreiks gekommen ist. Gibt es nur eine Verhandlungsrunde mit einer Streikdrohung, einem Streikaufruf und einem Warnstreik, werden 8 Punkte ($1 \times 1 + 1 \times 3 + 1 \times 4$) verteilt. Das statische Verfahren würde beide Tarifkonflikte mit 4 Punkten bewerten. Das dynamische Verfahren ist somit differenzierter.

Die empirische Auswertung bezieht sich auf die Tarifdatenbank des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW-Tarifdatenbank) und analysiert 143 Tarifkonflikte aus Deutschland seit dem Jahr 2000. Alle Konflikte sind so präzise dokumentiert, dass das Datum der Tarifforderung oder das Auslaufen eines Tarifvertrags (Konfliktbeginn), das Datum der Tarifvertragsvereinbarung (Konfliktende) sowie die durchlaufenen Eskalationsstufen bekannt sind. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die zwölf Wirtschaftszweige, die in der Datenbank berücksichtigt sind. Darunter befinden sich vier Sektoren mit konkurrierenden Gewerkschaften: die Flugsicherung, die Krankenhäuser, die Luftfahrt und der Schienenverkehr. In den restlichen acht Wirtschaftszweigen, darunter große Branchen wie der Einzelhandel, die Metall- und Elektro-Industrie und der Öffentliche Dienst, verhandelt nur eine einzelne Gewerkschaft oder eine Tarifgemeinschaft. Insgesamt entfallen 63 Konflikte auf Branchen mit Sparten-Gewerkschaften und Gewerkschaftskonkurrenz und 80 Konflikte auf Branchen mit Monopolverwerkschaften (einschließlich der im Öffentlichen Dienst bestehenden Tarifgemeinschaft).

Aus Tabelle 1 ist ersichtlich, welche Gewerkschaftsstruktur in der jeweiligen Branche besteht und welche Gewerkschaft mit welchen Arbeitgeberverbänden verhandelt. Des Weiteren zeigt die Tabelle, wie sich die 143 Konflikte auf die verschiedenen Branchen verteilen und seit wann die Daten erhoben werden. Die Startzeitpunkte sind in der Regel so gewählt, dass sich die Gewerkschaftsstrukturen (Monopolgewerkschaft oder Gewerkschaftskonkurrenz) in den einzelnen Branchen seitdem nicht mehr verändert haben. So wurde zum Beispiel die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erst 2001 gegründet, weshalb alle Branchen, in denen ver.di tätig ist, frühestens seit 2001 dokumentiert sind.

Tabelle 1: Ausgewertete Tarifkonflikte

Branche	Struktur des Gewerkschaftsmarktes	Gewerkschaften	Arbeitgeber	Anzahl Konflikte
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	Monopol durch Branchengewerkschaft	IG Bauen-Agrar-Umwelt	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie; Zentralverband Deutsches Baugewerbe	10
Chemische Industrie (ab 2000)	Monopol durch Branchengewerkschaft	IG Bergbau, Chemie, Energie	Bundesarbeitgeberverband Chemie	11
Druckindustrie (ab 2002)	Monopol durch Branchengewerkschaft	ver.di	Bundesverband Druck und Medien	7
Einzelhandel (ab 2001)	Monopol durch Branchengewerkschaft	ver.di	Handelsverband Deutschland	8
Flugsicherung (ab 2002)	Wettbewerb Branchen- und Spartengewerkschaft (Vorfeld); Monopol durch Spartengewerkschaft (Tower)	ver.di; GdF	Deutsche Flugsicherung; Flughafen Stuttgart; Flughafen Frankfurt (Fraport)	13
Krankenhäuser (ab 2005)	Wettbewerb Branchen- und Spartengewerkschaft	ver.di; MB	Tarifgemeinschaft deutscher Länder; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände	9
Luftfahrt (ab 2001)	Wettbewerb Branchen- und Spartengewerkschaften	ver.di; VC; UFO	Deutsche Lufthansa	21
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	Monopol durch Branchengewerkschaft	IG Metall	Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayerischen M+E-Industrie	11
Nachrichtenübermittlung (ab 2002)	Monopol durch Branchengewerkschaft	ver.di	Deutsche Telekom; Deutsche Post	15
Öffentlicher Dienst (ab 2002)	Tarifgemeinschaft aus Branchengewerkschaften	ver.di; GEW; dbb	Tarifgemeinschaft deutscher Länder; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände; Bundesinnenministerium	10
Privates Bankgewerbe (ab 2001)	Monopol durch Branchengewerkschaft	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes	8
Schieneverkehr (ab 2003)	Wettbewerb Branchen- und Spartengewerkschaft; bis 2010: Tarifgemeinschaft aus Branchen- und Berufsgewerkschaft (Transnet und GDBA)	EVG, GDL; bis November 2010: Transnet/GDBA (Tarifgemeinschaft), GDL	Deutsche Bahn AG, Privatbahnen des Schienen-Personen-Nahverkehrs	20

Stand: 4.12.2014; Einzelhandel: NRW; dbb: Deutscher Beamtenbund und Tarifunion; EVG: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft; GDBA: Verkehrsgewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Reichsbahnbeamten und Anwärter; GdF: Gewerkschaft der Flugsicherung; GDL: Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer; GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft; MB: Marburger Bund; Transnet: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands; UFO: Unabhängige Flugbegleiter-Organisation; VC: Vereinigung Cockpit; ver.di: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Quelle: eigene Zusammenstellung

In Tabelle 2 sind drei Indikatoren genannt, die als Maß für die Konfliktbereitschaft der einzelnen Gewerkschaften herangezogen werden können. Neben der maximalen Eskalationsstufe (statisches Verfahren) und der Konfliktintensität (dynamisches Verfahren) wurde als dritter Indikator die durchschnittliche Verhandlungsdauer berücksichtigt. Die Verhandlungsdauer hat zwar keinen direkten Bezug zur Konfliktintensität. Sie ist aber Ausdruck der Komplexität einer Tarifverhandlung. Außerdem besteht während der Verhandlungsphase die Gefahr, dass ein Konflikt eskaliert. Je länger verhandelt wird, desto länger hält die Unsicherheit an, in einen Arbeitskampf hineingezogen zu werden.

Tabelle 2: Konfliktbereitschaft von Gewerkschaften

Jeweils Durchschnitte; Werte in Punkten und Verhandlungslänge in Monaten

	Maximale Eskalationsstufe	Konfliktintensität	Verhandlungslänge
Spartengewerkschaften	4,2	21,3	9,2
GDL	4,6	37,8	10,8
MB	4,6	22,1	5,9
UFO	4,6	10,2	9,8
GdF	4,3	16,8	7,7
VC	3,1	19,8	11,8
Branchengewerkschaften	3,3	11,6	4,6
IG Metall	4,2	19,8	3,5
TG ver.di/dbb/GEW	4,2	17,3	4,9
IG BAU	3,6	7,7	5,4
ver.di	3,5	12,6	4,8
EVG	2,9	6,9	6,2
IG BCE	0,2	0,2	2,0
Nachrichtlich: Branchengewerkschaften ohne IG BCE	3,6	12,7	4,9

IG Metall: Metall- und Elektro-Industrie; TG ver.di/dbb/GEW: Öffentlicher Dienst; IG BAU: Bauhauptgewerbe; Ver.di: Druckindustrie, Einzelhandel, Luftfahrt, Nachrichtenübermittlung, Privates Bankgewerbe; EVG: Schienenverkehr; IG BCE: Chemische Industrie. TG:Tarifgemeinschaft.

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Tabelle 2 macht deutlich, dass die durchschnittliche Verhandlungsdauer bei den Spartengewerkschaften mit 9,2 Monaten deutlich länger ist als bei den Branchengewerkschaften mit 4,6 Monaten. Zudem ist die durchschnittliche Konfliktintensität der Spartengewerkschaften mit 21,3 Punkten fast doppelt so hoch wie die der Branchengewerkschaften mit 11,6 Punkten. Weniger stark fällt der Unterschied bei der maximalen Eskalationsstufe aus, bei der die Spartengewerkschaften im Durchschnitt einen Wert von 4,2 Punkten und die Branchengewerkschaften einen Wert von 3,3

Punkten erreichen. Rechnet man die Chemiegewerkschaft IG BCE heraus, kommen die Branchengewerkschaften auf eine maximale Eskalationsstufe von 3,6 Punkten. Die Werte der Indikatoren schwanken innerhalb der Gewerkschaftsgruppen. In der Gruppe der Spartengewerkschaften verhandelt die VC im Durchschnitt 11,8 Monate, der Marburger Bund hingegen nur 5,9 Monate. Die GDL erreicht beim statischen und dynamischen Verfahren mit 4,6 und 37,8 Punkten die jeweils höchste Konfliktbereitschaft. Die niedrigste maximale Eskalationsstufe hat die VC mit 3,1 Punkten, die niedrigste Konfliktintensität erreicht UFO mit 10,2 Punkten.

Bei den Branchengewerkschaften weisen die IG Metall und die Tarifgemeinschaft aus ver.di, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und dbb die höchste Konfliktbereitschaft auf. Die IG Metall erreicht Werte von 4,2 und 19,8 Punkten, die Tarifgemeinschaft kommt auf 4,2 und 17,3 Punkte. Damit agieren sie ähnlich konfliktintensiv wie die Spartengewerkschaften. Positiver Ausreißer ist die IG BCE, welche bei beiden Messverfahren auf einen durchschnittlichen Wert von 0,2 Punkten kommt. Die durchschnittliche Verhandlungsdauer reicht bei den Branchengewerkschaften von 2,0 Monaten (IG BCE) bis zu 6,2 Monaten (EVG).

In Tabelle 3 werden die gleichen Indikatoren (Spalte 1 bis 3) für die Konfliktbereitschaft wie in Tabelle 2 aufgelistet, aber für die einzelnen Wirtschaftszweige. Für fast alle Branchen, unabhängig von ihrer Gewerkschaftsstruktur, liegt die maximale Eskalationsstufe zwischen 3,5 und 4,4 Punkten. Höhere Eskalationsstufen zeigen sich beim Einzelhandel (5,1 Punkte), niedrigere im Privaten Bankgewerbe (2,4 Punkte) und vor allem in der Chemischen Industrie (0,2 Punkte). Die Konfliktintensität ist im Schienenverkehr, in der Metall- und Elektro-Industrie, im Krankenhaussektor und im Einzelhandel am größten. Eher konfliktarm sind neben der Chemischen Industrie auch das Bauhauptgewerbe und das Private Bankgewerbe. Die Durchschnittswerte zeigen, dass die Konfliktintensität sowohl in Branchen mit Gewerkschaftswettbewerb als auch in solchen mit Tarifeinheit hoch sein kann.

Es fällt aber auf, dass ausschließlich Branchen besonders friedlich sind, in denen Tarifeinheit herrscht. Beim Branchenvergleich ist zu beachten, dass in Branchen mit Tarifpluralität mehrere Gewerkschaften mit den Arbeitgebern verhandeln. Bilden diese Gewerkschaften eine Tarifgemeinschaft (z. B. im Öffentlichen Dienst), gibt es keine kumulierenden Effekte. Verhandeln die konkurrierenden Gewerkschaften aber getrennt voneinander, kann sich die Konfliktintensität innerhalb einer Branche verstärken. Deshalb wurden in Spalte 4 die Konfliktintensitäten von Gewerkschaften, die in derselben Branche verhandeln, aufsummiert. Werden die kumulierten Werte betrachtet, zeigt sich, dass die Branchen mit Gewerkschaftswettbewerb eine deutlich höhere Konfliktintensität aufweisen als die Branchen mit einer Einheitsgewerkschaft. In der Flugsicherung, in den Krankenhäusern, in der Luftfahrt und im Schienenverkehr lag die kumulierte Konfliktintensität zwischen 34,1 und 44,7 Punkten, während Branchen, in denen konfliktfreundige Gewerkschaften als Monopolgewerkschaft oder

in Form einer Tarifgemeinschaft (Einzelhandel, Metall- und Elektro-Industrie, Öffentlicher Dienst) agieren, auf 17,3 bis 19,8 Punkte kommen.

Tabelle 3: Konfliktintensität nach Wirtschaftszweigen

Angaben in Punkten und Monaten (Verhandlungslänge)

	1	2	3	4
	Maximale Eskalationsstufe ¹⁾	Konfliktintensität ¹⁾	Verhandlungslänge ¹⁾	Kumulierte Konfliktintensität
Einzelhandel	5,1	18,6	7,2	18,6
Krankenhäuser	4,4	19,7	5,4	39,4
Flugsicherung²⁾	4,3	17,0	6,2	34,1
M+E-Industrie	4,2	19,8	3,5	19,8
Öffentlicher Dienst	4,2	17,3	4,9	17,3
Druckindustrie	4,0	16,1	6,6	16,1
Schieneverkehr	3,8	22,3	8,5	44,7
Bauhauptgewerbe	3,6	7,7	5,4	7,7
Nachrichtenübermittlung	3,5	12,1	2,6	12,1
Luftfahrt	3,5	12,9	8,6	38,8
Privates Bankgewerbe	2,4	8,0	5,5	8,0
Chemische Industrie	0,2	0,2	2,0	0,2

1) Durchschnittliche Werte. 2) Keine kumulierende Wirkung bei der Deutschen Flugsicherung (Tower), da die GdF dort als Einheitsgewerkschaft auftritt; kumulierende Wirkung bei der Vorfeldkontrolle an Flughäfen.
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Wenn sich konkurrierende Gewerkschaften in ihren Lohnforderungen gegenseitig hochschaukeln, müsste sich im Zeitablauf ein Anstieg der Konfliktbereitschaft nachweisen lassen. Bei einem solchen intertemporalen Vergleich gelten aber die gleichen Einschränkungen wie bei der Betrachtung der zeitlichen Entwicklung des Arbeitskampfvolumens. Tabelle 4 fasst dennoch die wichtigsten Ergebnisse zum zeitlichen Verlauf der Konfliktintensität zusammen. Da viele Tarifkonflikte nicht auf ein Kalenderjahr beschränkt waren, wurden die maximal erreichten Eskalationsstufen und die Konfliktintensität einzelnen Kalenderjahren zugerechnet. Dabei wurde die Konfliktauswahl etwas erweitert, um im Erhebungsstartjahr 2000 mehr Konflikte berücksichtigen zu können. Die Erweiterungen betreffen die Druckindustrie, den Einzelhandel, die Luftfahrt, die Nachrichtenübermittlung, den Öffentlichen Dienst und den Schienenverkehr. Insgesamt stützt sich die Auswertung aufgrund dieser Erweiterung auf 153 Tarifkonflikte.

Tabelle 4: Konfliktintensität nach Jahren und Gewerkschaftstyp

Jeweils Durchschnitte; Werte in Punkten und Verhandlungslänge in Monaten

Jahre	Maximale Eskalationsstufe	Konfliktintensität	Anzahl der Konflikte
2000	2,5	8,3	12
Branchengewerkschaft	2,5	8,3	12
2001	3,0	14,3	4
Branchengewerkschaft	1,7	3,3	3
Spartengewerkschaft	7,0	47,0	1
2002	3,8	15,3	12
Branchengewerkschaft	4,1	16,7	11
Spartengewerkschaft	0,0	0,0	1
2003	2,3	8,8	15
Branchengewerkschaft	2,5	9,9	10
Spartengewerkschaft	2,0	6,6	5
2004	1,9	7,1	15
Branchengewerkschaft	1,8	7,5	11
Spartengewerkschaft	2,0	6,0	4
2005	2,2	6,1	15
Branchengewerkschaft	2,1	7,3	8
Spartengewerkschaft	2,3	4,7	7
2006	3,0	13,3	16
Branchengewerkschaft	2,3	9,9	9
Spartengewerkschaft	3,9	17,6	7
2007	3,3	12,9	16
Branchengewerkschaft	3,3	11,7	11
Spartengewerkschaft	3,4	15,6	5
2008	2,3	7,9	19
Branchengewerkschaft	3,2	11,3	12
Spartengewerkschaft	0,9	2,1	7
2009	3,3	9,6	16
Branchengewerkschaft	3,3	8,8	9
Spartengewerkschaft	3,1	10,7	7
2010	2,3	5,9	16
Branchengewerkschaft	1,5	4,0	10
Spartengewerkschaft	3,7	9,2	6
2011	2,9	13,0	20
Branchengewerkschaft	2,0	5,0	11
Spartengewerkschaft	4,0	22,8	9
2012	2,2	8,0	18
Branchengewerkschaft	1,9	7,4	9
Spartengewerkschaft	2,6	8,6	9

2013	2,1	6,3	15
Branchengewerkschaft	2,4	7,8	10
Spartengewerkschaft	1,6	3,2	5
2014	2,8	15,4	12
Branchengewerkschaft	2,3	8,1	8
Spartengewerkschaft	3,8	30,0	4

Untersuchungsbasis: 153 Konflikte zwischen 2000 und 2014 in zwölf Branchen; Stand: 4.12.2014.
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Neben der Konfliktintensität gibt Tabelle 4 auch einen Überblick zur maximalen Eskalationsstufe der Jahre 2000 bis 2014. Zusätzlich ist zu sehen, wie viele Konflikte pro Jahr analysiert wurden. Dabei wurde wieder zwischen Branchen- und Sparten-gewerkschaften unterschieden. Unabhängig davon, ob Gesamtwerte oder die Werte der beiden Gewerkschaftstypen betrachtet werden, ist bei keinem der drei Indikatoren ein eindeutiger Trend erkennbar: Die durchschnittlichen Jahreswerte steigen und sinken. Das kann an den unterschiedlichen Laufzeiten und der unterschiedlichen Verhandlungsdauer von Tarifverträgen liegen. Dadurch ist nicht gewährleistet, dass in einem Kalenderjahr jeweils die gleichen Gewerkschaften verhandeln. Stattdessen stehen Jahre, in denen eher konfliktintensive Gewerkschaften an der Reihe sind, solchen Jahren gegenüber, in denen weniger konfliktintensive Gewerkschaften agieren. Durch die unterschiedlichen Laufzeiten und Verhandlungslängen schwankt auch die Zahl der Tarifkonflikte. Je kleiner die Zahl pro Jahr ist, desto größer fällt das Gewicht eines einzelnen Konflikts aus. Großkonflikte können einen strukturellen Effekt überlagern. Auch exogene Faktoren können den Trend verzerren. So ist die Konfliktintensität im Jahr 2010, dem Jahr nach der Großen Rezession, mit 5,9 Punkten am niedrigsten. Die Gewerkschaften gingen teilweise ohne konkrete Lohnforderungen in die Tarifverhandlungen, weil ihnen die Sicherung der Beschäftigung wichtiger war. Den höchsten gemessenen Wert für die Konfliktintensität gab es mit 15,4 Punkten im Jahr 2014. Ursächlich hierfür war, dass gleich zwei Großkonflikte von Sparten-gewerkschaften parallel auftraten.

Beim Vergleich der Jahreswerte fällt auf, dass die Konfliktintensität bei Sparten-gewerkschaften volatiler verläuft. Dies deckt sich mit dem Befund, wonach Branchen-gewerkschaften stabilere Konfliktmuster als Sparten-gewerkschaften haben (Lesch, 2013). Bei den Sparten-gewerkschaften variiert die Konfliktintensität zwischen 2,1 Punkten (2008) und 47,0 Punkten (2001). Für die Branchengewerkschaften liegt die Spannbreite der Konfliktintensität zwischen 3,3 Punkten (2001) und 16,7 Punkten (2002). Die maximale Eskalationsstufe liegt bei den Sparten-gewerkschaften zwischen 0,9 Punkten im Jahr 2008 und 7,0 Punkten im Jahr 2001, als die VC erstmals einen eigenen Tarifvertrag durchsetzte. Für die Branchengewerkschaften liegt die maximale Eskalationsstufe zwischen 1,5 Punkten im Jahr 2010 und 4,1 Punkten im Jahr 2002. Auch hier wird wieder deutlich, dass die Konfliktbereitschaft der Sparten-gewerkschaften stärker schwankt als die der Branchengewerkschaften.

Eine weitere Erklärung für die höhere Volatilität bei Spartengewerkschaften hängt damit zusammen, dass Spartengewerkschaften häufiger organisationspolitische Statuskonflikte austragen als Branchengewerkschaften. Bei solchen Statuskonflikten überlagern offene Status- und Machtfragen zwischen den Tarifpartnern die eigentlichen Sachfragen. Ein typisches Beispiel eines Statuskonflikts sind innerbetriebliche Verteilungskämpfe zwischen verschiedenen Gewerkschaften (Giersch, 2012, 3). Kennzeichnend hierbei ist, dass ein drohender Statusverlust bei der betroffenen Konfliktpartei in der Regel zu besonderer Entschlossenheit und Risikobereitschaft führt (Giersch/Lesch, 2008, 12). Daraus folgt, dass Statuskonflikte eher eskalieren als klassische Tarifkonflikte, bei denen Sachfragen im Vordergrund stehen.

Zur empirischen Überprüfung dieser These wurden die Konflikte nach Status- und Tarifkonflikten klassifiziert. Im Einzelfall ist es schwierig festzulegen, wann in einem Konflikt Sachfragen von Machtfragen überlagert werden. Die Kündigung eines Manteltarifvertrags stellt zunächst eine Sachfrage dar, die im Rahmen von Tarifverhandlungen erörtert wird. Die Tarifparteien müssen entscheiden, ob sie Manteltarifbestimmungen ändern oder nicht. Werden von der Arbeitgeberseite dabei Besitzstände auf den Prüfstand gestellt und wird dies von den Gewerkschaften als Angriff auf die Arbeitnehmerrechte empfunden, kann sich der Sachkonflikt zu einem Machtkonflikt wandeln.⁵ Viele solcher Konflikte lassen sich nicht eindeutig klassifizieren. Deshalb wurde der Begriff des Statuskonflikts für die vorliegende Auswertung enger definiert. Es werden ausschließlich solche Konflikte als Statuskonflikte bezeichnet, bei denen organisationspolitische Interessen im Vordergrund stehen. Das ist der Fall, wenn Gewerkschaften ihre Anerkennung als Tarifpartei durchsetzen oder ihren Organisationsbereich ausweiten wollen. In beiden Fällen werden Sachfragen durch Machtfragen eindeutig überlagert. Mit dieser Definition beschränken sich Statuskonflikte nicht zwangsläufig auf Spartengewerkschaften. Streiten Sparten- und Branchengewerkschaften um die Vertretung der gleichen Berufsgruppe, steht auch bei einer Branchengewerkschaft die Machtfrage im Vordergrund.

Neben den fünf Spartengewerkschaften sind von den Branchengewerkschaften bislang nur die EVG und ver.di durch organisationspolitische Statuskonflikte betroffen. Tabelle 5 stellt die Ergebnisse nach Konflikttyp für die betroffenen Gewerkschaften dar. Statuskonflikte sind in der Regel konfliktintensiver und langwieriger als klassische Tarifkonflikte. Das wird durch die empirischen Daten gut belegt. Werden nur die Spartengewerkschaften berücksichtigt, ist der durchschnittliche Wert der Konfliktintensität mit 45,5 Punkten bei Statuskonflikten mehr als viermal so hoch, wie bei den klassischen Tarifkonflikten. Diese erreichen einen Durchschnittswert von 11,0 Konfliktpunkten. Auch die Analyse der maximalen Eskalationsstufe stützt dieses Ergeb-

⁵ Streit über Manteltarifverträge hat es in den untersuchten Branchen vor allem in der Druckindustrie, im Einzelhandel und im Privaten Bankgewerbe gegeben.

nis. Sie ist mit 6,0 Durchschnittspunkten bei Statuskonflikten deutlich höher als bei den Tarifkonflikten, die im Durchschnitt mit 3,4 Punkten bewertet werden. Auch die Verhandlungslänge wird beeinflusst. So wird bei Statuskonflikten länger als zwölf Monate verhandelt, während Tarifkonflikte im Schnitt nach 7,5 Monaten gelöst sind.

Tabelle 5: Konfliktintensität nach Konflikttyp

Jeweils Durchschnitte; Werte in Punkten und Verhandlungslänge in Monaten

Gewerkschaft	Maximale Eskalationsstufe	Konfliktintensität	Verhandlungslänge
Statuskonflikt			
GdF	6,3	40,3	15,5
GDL	6,5	66,0	11,2
Marburger Bund	7,0	65,5	14,1
UFO	4,0	9,3	11,5
VC	7,0	47,0	5,0
Durchschnitt¹⁾	6,0	45,5	12,2
EVG	2,0	3,0	7,8
Ver.di	2,0	5,3	6,6
Tarifkonflikt			
GdF	3,7	8,9	5,1
GDL	2,8	9,5	10,7
Marburger Bund	3,9	9,7	3,6
UFO	5,5	11,5	7,4
VC	2,6	15,9	12,9
Durchschnitt¹⁾	3,4	11,0	7,5
EVG	3,1	7,7	5,9
Ver.di	3,0	11,0	2,7

1) Bezogen auf die fünf Spartengewerkschaften.
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Bei den Spartengewerkschaften fällt auf, dass die Statuskonflikte bei der GdF, der GDL, dem Marburger Bund und der VC deutlich intensiver geführt wurden als bei UFO. Letztlich erreichten aber alle Spartengewerkschaften ihre tarifpolitische Eigenständigkeit. Bei der Verhandlungslänge weicht die VC vom Muster der übrigen Spartengewerkschaften ab. Die Tarifkonflikte dauern im Durchschnitt länger als die Statuskonflikte. Ursächlich hierfür ist, dass nur ein Konflikt als organisationsbezogener Statuskonflikt klassifiziert wurde und es der Pilotengewerkschaft 2001 in einem vergleichsweise kurzen Zeitraum von fünf Monaten gelang, bei der Lufthansa einen ersten autonomen Tarifabschluss durchzusetzen. Bei den beiden betroffenen Branchengewerkschaften EVG und ver.di ist der Unterschied zwischen den beiden Verhandlungstypen weniger stark ausgeprägt. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die Machtfrage weniger stark im Vordergrund stand als bei den Spartengewerkschaften. Die Branchengewerkschaften musste zwar Macht abgeben. Sie waren aber nicht existenziell bedroht.

4. Regelungen im Ausland

Auch im Ausland gibt es Regelungen im Umgang mit konkurrierenden Gewerkschaften. Im Vereinigten Königreich war die Fragmentierung der Gewerkschaften durch Berufsgewerkschaften bis in die 1980er Jahre hinein sehr hoch. Es gab mehr als 400 Berufsgewerkschaften, von denen viele regelmäßig in Arbeitskämpfe verstrickt waren. Durch die Thatcher-Reformen in den 1980er Jahren wurde die Bedeutung von Berufsgewerkschaften zurückgedrängt (Lesch, 2008a, 145). In anderen Ländern wie Frankreich, Italien und Polen gibt es mehrere miteinander konkurrierende Richtungsgewerkschaften (Rebhahn, 2010, 69). Die folgenden Länderanalysen zeigen, dass gewisse Spielregeln bestehen, um den Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften zu lenken.⁶ Anknüpfungspunkt sind meist spezielle Anforderungen an die Repräsentativität von Gewerkschaften. Dabei ist die Repräsentativität eine wichtige Voraussetzung für die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft, also für deren Recht, als anerkannte Tarifvertragspartei Tarifverträge abzuschließen zu dürfen. Die Anforderungen an die Repräsentativität und Tariffähigkeit erhöhen den Anreiz der Gewerkschaften, miteinander zu kooperieren.

Im **Vereinigten Königreich** gilt zwar das Prinzip des Voluntarismus, wonach die Gestaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen im Wesentlichen Aufgabe der Beteiligten ist (Waas, 2011, 112). Mit dem im Jahr 2000 in Kraft getretenen „Employment Relations Act“ wurden aber umfassende Regelungen zur Repräsentativität und Tariffähigkeit eingeführt (Davies, 2010, 39). Grundsätzlich entscheidet gemäß dem britischen Recht der Arbeitgeber darüber, ob er eine Gewerkschaft als Vertreter seiner Mitarbeiter anerkennt oder nicht. Im Fall einer Verweigerung sieht das Gesetz einen Mechanismus vor, der einer Gewerkschaft bei ihrer Durchsetzung helfen soll. Danach kann eine Arbeitnehmerorganisation beim Central Arbitration Committee, einer unabhängigen Schlichtungsstelle, für eine bestimmte Verhandlungseinheit (bargaining unit) die Anerkennung als legitimer Tarifpartner beantragen. Die Anerkennung setzt voraus, dass eine Gewerkschaft mindestens 10 Prozent der fraglichen Belegschaft organisiert. Außerdem muss sich in der Verhandlungseinheit eine Mehrheit dafür abzeichnen, dass eine Vertretung durch die Gewerkschaft von der Belegschaft gewünscht wird (Davies, 2010, 40).⁷ Dabei ist denkbar, dass verschiedene Gewerkschaften einen gemeinsamen Antrag stellen und eine Verhandlungsgemeinschaft bilden. Ein solcher Antrag setzt voraus, dass die beteiligten Gewerkschaften dauerhaft kooperieren und bereit sind, in Tarifverhandlungen gemeinschaftlich aufzutreten, sofern dies vom Arbeitgeber gewünscht wird (Junker, 2009, 5; Waas, 2011, 114).

⁶ Zu weiteren Länderanalysen siehe Junker (2009) und vor allem Waas (2011).

⁷ Sofern eine Mehrheit nicht offensichtlich vorhanden ist, ordnet die Schlichtungsstelle eine geheime Wahl an. Wenn mindestens 50 Prozent der Belegschaft einer Gewerkschaftspräsenz zustimmen und sich mindestens 40 Prozent der Belegschaft an der Wahl beteiligt haben, muss der Arbeitgeber die Gewerkschaft anerkennen (Junker, 2009, 5; Davies, 2010, 40).

Können sich die Gewerkschaften nicht auf einen gemeinsamen Antrag einigen, weist die Schlichtungsstelle alle Anträge zurück, sobald mehrere Gewerkschaften das 10-Prozent-Quorum erfüllen oder keine Gewerkschaft das Quorum erreicht. Erfüllt nur eine Gewerkschaft das Quorum, kommt sie zum Zug. In diesem Fall lehnt die Schlichtungsstelle alle Anträge der konkurrierenden Gewerkschaften ab, die das Quorum nicht erreichen. Die entsprechenden Vorschriften sind demnach von der Zielsetzung getragen, Arbeitgeber nicht in Streitigkeiten rivalisierender Gewerkschaften hineinzuziehen (Waas, 2011, 115).

Die Schlichtungsstelle muss außerdem bestimmen, wie die Grenzen der Verhandlungseinheit zu ziehen sind. Solche Verhandlungseinheiten entsprechen nicht unbedingt einem ganzen Betrieb oder Betriebsteil. Auch einzelne Berufsgruppen können eine Verhandlungseinheit darstellen. Bei der Frage der Abgrenzung einer Verhandlungseinheit muss sich die Schlichtungsstelle an dem Ziel orientieren, eine Fragmentierung von Verhandlungseinheiten nach Möglichkeit zu vermeiden (Davies, 2010, 40). Ist eine Gewerkschaft vertretungsberechtigt, muss sie sich mit dem Arbeitgeber über die Strukturierung der künftigen Tarifverhandlungen verständigen. Beide Seiten sind dazu verpflichtet, Tarifverhandlungen effizient und effektiv zu führen (Davies, 2010, 41). Erst wenn sich die Beteiligten nicht einigen können, entscheidet die Schlichtungsstelle.

Im Vereinigten Königreich spielt damit die Frage der Tariffähigkeit eine geringere Rolle als die Frage der Anerkennung einer Gewerkschaft als Verhandlungspartner (Rebhahn, 2010, 77). Das zweite zentrale Element ist die Kooperation. Für konkurrierende Gewerkschaften bestehen starke Anreize, miteinander zu kooperieren, um ihre Anerkennung notfalls auch gegen den Willen eines Arbeitgebers durchsetzen zu können. Es kommt zu „Vernunfttarifgemeinschaften“ in Form amtlich geförderter Ko-habitation der Gewerkschaften (Junker, 2009, 5). Verweigert nur eine Gewerkschaft die Kooperation, können alle Anträge als unzulässig zurückgewiesen werden. Zudem kann der Arbeitgeber eine der konkurrierenden Gewerkschaften freiwillig anerkennen und damit quasi vollendete Tatsachen schaffen. Damit sorgt die britische Regelung für Tarifeinheit, aber nicht auf den Betrieb, sondern auf eine Verhandlungseinheit bezogen (Junker, 2009, 7).

Frankreich gilt als ein Land, in dem die Tarifautonomie wenig Tradition hat. Stattdessen greift der Staat vergleichsweise stark in die Arbeitsbeziehungen ein (Le Friant, 2010, 27). Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass das Streikrecht nicht kollektiv, sondern individuell ausgeübt wird. Dadurch gibt es keine tarifliche Friedenspflicht (Waas, 2011, 78). Eine Erklärung für die Staatsintervention ist die ausgeprägte Pluralität der Gewerkschaften. Dieser Gewerkschaftspluralismus wird durch strenge Anforderungen an die Tariffähigkeit geordnet (Waas, 2011, 76). Tarifverträge dürfen nur von repräsentativen Gewerkschaften geschlossen werden. Die Kriterien für die Repräsentativität wurden im Jahr 2008 mit dem Gesetz über die „démocratie

socialé“ reformiert (Le Friant, 2010, 32; Rebhahn, 2010, 77). Sie umfassen unter anderem die Zahl der Mitglieder, die Unabhängigkeit, ein zweijähriges Bestehen der Gewerkschaft und vor allem die Reichweite anhand der Ergebnisse bei den betrieblichen Wahlen zu den Arbeitnehmervertretungen (Comité d'entreprise). Eine Gewerkschaft ist auf der Betriebs- oder Unternehmensebene als repräsentativ anzusehen, wenn sie bei den Wahlen mindestens 10 Prozent der Stimmen erreicht hat. Für eine Repräsentativität auf Branchenebene reicht schon ein Stimmenanteil von mindestens 8 Prozent. Sofern eine Gewerkschaft nur für eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern eine Zuständigkeit fordert, ist das Wahlergebnis für das entsprechende Gremium entscheidend.

Da Tarifverträge unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit für alle Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Arbeitgebers gelten (Erga-omnes-Wirkung), reicht der Status der Repräsentativität allein nicht aus, um Tarifverträge durchsetzen zu können. Es bestehen auch spezifische Anforderungen an die Tariffähigkeit. Tarifverträge dürfen nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden, die einzeln oder gemeinsam zumindest 30 Prozent der Stimmen bei den letzten Wahlen zu den Arbeitnehmervertretungen erreicht haben (Rebhahn, 2010, 77). Außerdem wurde 2004 ein Widerspruchsrecht eingeführt. Danach können repräsentative Gewerkschaften, die an den Tarifverhandlungen beteiligt waren, einen Tarifabschluss aber selbst nicht mit unterzeichnet haben, einzeln oder gemeinsam Widerspruch gegen den geschlossenen Tarifvertrag einlegen. Voraussetzung ist, dass sie bei den letzten Wahlen zu den Arbeitnehmervertretungen die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erreicht haben.

Basierend auf den beiden Säulen Repräsentativität und Tariffähigkeit hat sich in Frankreich damit ein Mehrheitsprinzip etabliert (Waas, 2011, 78). Dieses schafft einen großen Kooperationsanreiz. Das gilt sowohl für die 30-Prozent-Quote als auch für die Regelung, wonach Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften durch Einspruch verhindert werden können.

In **Polen** gibt es einen ausgeprägten Gewerkschaftspluralismus, da es besonders auf der Unternehmensebene eine Fülle kleiner Gewerkschaften gibt (Rebhahn, 2010, 77). Die fast 25.000 Einzelgewerkschaften sind betrieblich organisiert. Drei Viertel von ihnen gehören einem von drei großen Gewerkschaftsbündeln an, der restliche Teil ist autonom (Trappmann, 2011, 2). Grundsätzlich sind auf Betriebsebene alle Gewerkschaften tariffähig, wenn sie sich im Vorfeld von Verhandlungen mit einem Arbeitgeber auf einheitliche Forderungen verständigen können. Gelingt dies nicht, sind nur Gewerkschaften tariffähig, die repräsentativ sind (Rebhahn, 2010, 77; Trappmann, 2011, 5). Bei überbetrieblichen Verhandlungen ist dies erfüllt, wenn eine Gewerkschaft im Geltungsbereich ihrer Satzung einen Organisationsgrad von mindestens 10 Prozent vorweisen kann. Diese Schwelle gilt auch bei betrieblichen Ver-

handlungen, die in Polen dominieren.⁸ Für Gewerkschaften, die einem der drei auf der nationalen Ebene repräsentativen Dachverbände angeschlossen sind, gilt bei betrieblichen Tarifverhandlungen eine abgesenkte Schwelle von 7 Prozent. Erfüllt keine Gewerkschaft diese Voraussetzungen, gilt jene als repräsentativ, die die meisten Arbeitnehmer organisiert (Trappmann, 2011, 5; Waas, 2011, 94).

Wie in Frankreich auch, haben Tarifverträge in Polen eine Erga-omnes-Wirkung. Anders als in Frankreich bestehen aber keine besonderen Anforderungen an die Tariffähigkeit. Stattdessen gibt es Regeln, die auf eine gemeinsame Verhandlungsführung hinwirken sollen. Im Arbeitsgesetzbuch wird ausdrücklich von einer gemeinsamen Verhandlungsführung durch alle Gewerkschaften gesprochen. Bei überbetrieblichen Verhandlungen müssen konkurrierende Gewerkschaften Tarifgemeinschaften bilden. Verweigern sich einzelne Gewerkschaften, fällt nur den Gewerkschaften das Recht zu Verhandlungen zu, die zu gemeinsamen Verhandlungen bereit sind. Bei betrieblichen Tarifverhandlungen besteht ein solcher Zwang nicht. In Fällen von Gewerkschaftskonkurrenz mit nur einer repräsentativen und einer oder mehreren konkurrierenden nicht repräsentativen Gewerkschaften fällt allein der repräsentativen Gewerkschaft die Verhandlungsführung zu. Konkurrieren ausschließlich nicht repräsentative Gewerkschaften, hat die größte Gewerkschaft die Verhandlungsführung. Verhandeln mehrere repräsentative Gewerkschaften unabhängig voneinander, setzt sich die Arbeitnehmervertretung durch, die als erste einen Tarifabschluss mit dem Arbeitgeber erzwingt (Waas, 2011, 94). Der Arbeitgeber muss zwar in allen Fällen mit konkurrierenden Gewerkschaften verhandeln, der Abschluss konkurrierender Verträge ist aber nicht möglich (Mayer, 2014).

Nach geltendem polnischem Recht besteht demnach Tarifpluralität (Waas, 2011, 93). Diese wird aber aufgelöst. In der Praxis stellt der Gewerkschaftspluralismus trotz dieser Regelungen ein großes Problem dar. Durch den Anreiz, miteinander zu kooperieren, müssen viele unterschiedliche Positionen und Forderungen letztlich zu Zwangskompromissen verdichtet werden. Es wird deshalb diskutiert, die für eine Repräsentativität geltende Schwelle anzuheben (Trappmann, 2011, 5; Waas, 2011, 95).

In **Italien** fehlen gesetzliche Vorschriften, die die Ausübung der verfassungsrechtlich garantierten Koalitionsfreiheit regeln. Die Verfassung garantiert ein Recht auf Verhandlungen. Ein Recht auf den Abschluss eines Tarifvertrags gibt es nicht (Loffredo, 2011, 62). Nur im Öffentlichen Dienst gibt es ein Gesetz, das das Verfahren und die Struktur der Tarifverhandlungen regelt (Loffredo, 2011, 58). In Reaktion auf die Untätigkeit des Gesetzgebers haben die Tarifparteien in Italien autonome Regelungen festgelegt. Das 1993 zwischen den drei großen Gewerkschaftsdachverbänden, den

⁸ Im April 2014 standen nach Angaben des Ministeriums für Arbeit 174 überbetrieblichen Tarifverträge gegen mehr als 2.500 betriebliche Tarifverträge gegenüber (Mayer, 2014).

Arbeitgebern und der Regierung vereinbarte „Protocollo“ enthält vor allem Regeln über die Konkurrenz zwischen Tarifverträgen verschiedener Ebenen, die von den beteiligten Parteien eingehalten werden. Dem Branchentarifvertrag wird im Protokoll die Zuständigkeit für alle Fragen rund um das Arbeitsverhältnis eingeräumt, der Firmenebene die funktionale Zuständigkeit für spezifische Bereiche, insbesondere der Festlegung des Lohnanteils, der vom Firmengewinn abhängt. Die Rahmenvereinbarung wurde 2009 erneuert, allerdings hat sich die mitgliederstärkste Richtungsge- werkschaft dem Protokoll nicht mehr angeschlossen (Loffredo, 2011, 61; Waas, 2011, 83).

Trotz des gesetzlichen Regelungsvakuums sind im italienischen Gesetzesrecht Tendenzen eines Mehrheitsprinzips angelegt. Dies gilt vor allem hinsichtlich der Möglichkeit, tarifvertraglich von gesetzlichen Bestimmungen abzuweichen. Nur die „meistrepräsentativen“ Gewerkschaften dürfen diese Möglichkeit nutzen (Waas, 2011, 84). Allerdings wird die Repräsentativität in Italien nicht über ein Überprüfungsverfahren nachgewiesen, sondern gemutmaßt (Loffredo, 2011, 64). Nur im Öffentlichen Dienst wird die Repräsentativität anhand des Organisationsgrads und anhand der Wahlen zu den Organen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bestimmt.

Rechtlich geregelt ist die Gewerkschaftsvertretung in Unternehmen (Loffredo, 2011, 63). Das Arbeitnehmerstatut räumt repräsentativen Gewerkschaften das Recht ein, im Unternehmen Gewerkschaftsvertretungen einzurichten. Das Rahmenabkommen von 1993 sah vor, dass die drei großen Gewerkschaften einheitliche Gewerkschaftsvertretungen bilden. Damit wurde eine Struktur geschaffen, die zu einer Kooperation zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften führte. Widersprechende Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften sollten dadurch verhindert und Spartengewerkschaften abgewehrt werden. Diese Regelung wurde 2009 nur von zwei der drei großen Dachverbände erneuert (Waas, 2011, 83). Erst 2011 schloss sich die größte Gewerkschaft der Vereinbarung wieder an (Meardi, 2014, 433). Allerdings greift die Kooperation zwischen den drei führenden Dachverbänden nur noch bei Branchentarifverträgen. Auf Ebene der Betriebe tummelt sich inzwischen eine Fülle von streikfreudigen Spartengewerkschaften.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Umgang mit Gewerkschaftskonkurrenz im europäischen Ausland unterschiedlich geregelt wird. Zentrale Ansätze sind die Repräsentativität und die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft. Auch wenn die spezifischen Regelungen immer im Kontext der nationalen Tarifsysteme betrachtet werden müssen und nicht auf Deutschland übertragbar sind, verdeutlichen sie, dass der Gesetzgeber – mit Ausnahme von Italien – durchaus bestimmte Ordnungsprinzipien vorgibt. Ziel dieser Prinzipien ist es, die Kooperationsanreize zwischen rivalisierenden Gewerkschaften zu erhöhen. Diesem Ziel folgt auch die Bundesregierung mit ihrer im Tarifeinheitsgesetz vorgesehenen Regelung.

5. Ökonomische Wirkung

Die Analyse der Konfliktneigung von Gewerkschaften in Kapitel 3 hat zwei Punkte verdeutlicht, die einen gesetzlichen Regelungsbedarf aufzeigen:

1. Gewerkschaften haben unabhängig davon, ob sie als Sparten- oder Branchengewerkschaft agieren, eine unterschiedliche Konfliktneigung. Entsprechend heterogen ist die Konfliktkultur in einzelnen Branchen. Wird diese Heterogenität dadurch verstärkt, dass in einer Branche mehrere konfliktfreundige Gewerkschaften miteinander konkurrieren und nicht parallel, sondern hintereinander verhandeln, entsteht ein Problem: Es kommt zu kumulierenden Effekten und die tarifliche Friedenspflicht eines einzelnen Tarifvertrags verliert ihren Wert. Soll dies verhindert werden, müssen die Tarifverhandlungen synchronisiert werden (Monopolkommission, 2010, Tz. 1009; Haucap, 2012, 302).

2. Konflikte eskalieren vor allem, wenn es um organisationspolitische Machtfragen geht. Der jüngste Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn liefert hierfür reichliches Anschauungsmaterial. Bei organisationspolitischen Streitigkeiten zwischen Einzelgewerkschaften des DGB greift ein Schiedsverfahren. Veränderungen von bereits getroffenen Vereinbarungen über die Organisationsbereiche der Einzelgewerkschaften werden einvernehmlich geregelt, notfalls durch ein Schiedsgerichtsverfahren (Löwisch/Rieble, 2004, 351). Eine vergleichbare Regelung gibt es auch beim dbb. Die autonomen Regelungen wirken aber nicht bei übergreifenden Konflikten, wie sie zuletzt zwischen der im dbb organisierten GDL und der im DGB organisierten EVG aufgetreten sind. Außerdem gehören der MB, UFO und VC keinem Dachverband an (Bispinck/Dribbusch, 2008, 158). Sie sind damit auch an kein Kooperationsabkommen gebunden. Sind die Tarifparteien zu einer wirksamen autonomen Regelung nicht bereit, liegt es nahe, das Regelungsvakuum gesetzlich zu beseitigen.

Der Gesetzgeber muss dabei die Interessen der Tarifparteien mit den Gemeinwohlinteressen abwägen. Dies stellt zweifellos einen juristischen Balanceakt dar. Ob das Tarifeinheitsgesetz die Balance wahrt, wird vermutlich durch das Bundesverfassungsgericht geklärt werden müssen. Aus ökonomischer Perspektive scheint der vorgesehene juristische Balanceakt überaus wirkungsvoll zu sein. Das Gesetz setzt unmittelbar an den beiden Problemen der bestehenden Tarif- und Gewerkschaftspluralität an. Es setzt bewusst nicht am Spezialitätsprinzip an, sondern an einer Mehrheitsregel. Die Mehrheitsregel vermindert das Risiko, dass es zu weiteren Gewerkschaftsneugründungen kommt und neue Gewerkschaften ihre tarifpolitische Eigenständigkeit mit Streiks durchsetzen. Dies begrenzt die Zahl der verhandelnden Gewerkschaften und damit auch kumulierende Konfliktrisiken. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass sich die Arbeitsgerichte an der Empfehlung des Gesetzgebers orientieren und Streiks für Minderheitstarifverträge, die nicht angewendet werden, für unverhältnismäßig halten.

Die im Tarifeinheitsgesetz vorgeschlagene Mehrheitsregel strebt an, den Kooperationsanreiz zwischen den Gewerkschaften zu erhöhen. Sind konkurrierende Gewerkschaften autonom nicht willens, ihren Organisationsbereich einvernehmlich abzugrenzen, zieht eine Minderheitsgewerkschaft künftig gegenüber einer Mehrheitsgewerkschaft den Kürzeren. Die Mehrheitsregel räumt der Mehrheitsgewerkschaft die Vorfahrt ein. Die Minderheitsgewerkschaft hat lediglich einen Anspruch auf die Nachzeichnung des mit der Mehrheitsgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrags. Durch diese Regelung werden organisationsbezogene Statuskonflikte künftig nicht mehr in die Tarifverhandlung hineingetragen.

Theoretisch ist denkbar, dass eine Mehrheitsgewerkschaft kein Interesse daran hat, mit einer konkurrierenden Minderheitsgewerkschaft zu kooperieren. Das würde verlangen, aus „Konkurrenten Kombattanten“ zu machen (Hromadka, 2014, 1108). Aus organisationspolitischer Sicht stellt sich jedoch die Frage, ob sich eine Mehrheitsgewerkschaft dauerhaft erlauben kann, eine kleinere Konkurrenzgewerkschaft zu ignorieren. Beide Gewerkschaften haben das Recht, ihre Forderungen der Arbeitgeberseite vorzutragen. Das gibt auch einer Minderheitsgewerkschaft Gelegenheit, für ihre Tarifpolitik zu werben. Setzt eine Mehrheitsgewerkschaft Abschlüsse durch, die von der Minderheitsgewerkschaft kritisiert werden, kann die Mehrheitsgewerkschaft Mitglieder an die konkurrierende Gewerkschaft verlieren. Die Mehrheitsverhältnisse können sich ändern. Ex ante ist unklar, welche Anreize dominieren. Spartengewerkschaften könnten sich breiter aufstellen, um mehrheitsfähig zu werden. Konkurrierende Gewerkschaften könnten versuchen, durch die Bildung einer Tarifgemeinschaft schlagkräftiger zu werden. Eine Kooperation würde helfen, den zwischengewerkschaftlichen Wettbewerb zu beenden und stattdessen die Organisation unorganisierter Arbeitnehmer in den Fokus zu rücken.

Eine Kooperation kann auch in der einvernehmlichen Etablierung tarifpluraler Strukturen bestehen. Dazu müssen die Gewerkschaften in Abstimmung mit dem Arbeitgeber ihren Organisationsbereich abstimmen. Hierbei spielt die Wahl des geeigneten Betriebsbegriffs eine zentrale Rolle. Gerade an der Unbestimmtheit des Betriebsbegriffs entzündet sich die Angst von Spartengewerkschaften, künftig keine eigenständigen Tarifverträge mehr abschließen zu können. Auch hier ist also kooperatives Verhalten gefragt. Dass dies gelingen kann, zeigt die 2008 bei der Deutschen Bahn getroffene Vereinbarung, die Zuständigkeiten der Gewerkschaften nach Funktionsgruppen aufzuteilen. Die GDL erhielt erstmals das Recht, die Lokführer federführend zu vertreten, während die EVG ein Hoheitsrecht für die übrigen Berufsgruppen hatte. Dort, wo sich tarifplurale Strukturen bilden, wird es im Rahmen eines komplementären Gewerkschaftswettbewerbs aber auch weiterhin zu kumulierenden Konfliktrisiken kommen, die zulasten der Allgemeinheit gehen. Insbesondere in Versorgungsbetrieben bedarf es deshalb eines ergänzenden Rechtsrahmens für Arbeitskämpfe (Franzen et al., 2012).

Obwohl das Mehrheitsprinzip eine ökonomische Wirkung entfalten dürfte, stellt sich die Frage nach den Alternativen. Hier sind vor allem die gesetzliche oder obligatorische Tarifgemeinschaft und synchronisierte Tarifverhandlungen zu nennen. Die Tarifgemeinschaft hat gegenüber dem Mehrheitsprinzip den Vorteil, dass Minderheitsgewerkschaften in die Tarifverhandlungen eingebunden werden müssen. Ein zweiter Vorteil besteht darin, dass es nicht zu parallelen Tarifverhandlungen komplementärer Berufsgruppen kommt und nach dem Abschluss des Tarifvertrags die tarifliche Friedenspflicht greift. Es kommt nicht zu kumulierenden Konfliktrisiken. Der Nachteil einer solchen „Zwangstarifgemeinschaft“ besteht darin, dass sie einen starken Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellt. Fraglich ist auch, wie mit einer Situation umgegangen werden soll, in der sich die Gewerkschaften untereinander nicht verständigen können (Monopolkommission, 2010, Tz. 1010). Mit zeitlich synchronisierten Tarifverhandlungen lassen sich kumulierende Konfliktrisiken ebenfalls vermeiden. Dieser Ansatz hat aber den Nachteil, dass die Laufzeit eines Tarifvertrags ein wichtiger Parameter in Tarifverhandlungen ist. Hinzu kommt, dass eine Synchronisierung von Tarifverhandlungen keinen geringeren Eingriff in die Tarifautonomie darstellt als eine obligatorische Tarifgemeinschaft. Liegt der erste Tarifabschluss vor, müssten die konkurrierenden Gewerkschaften etwaige Kampfhandlungen aussetzen und nachziehen. Anderenfalls droht ihnen automatisch eine Verkürzung der Tariflaufzeit des nachfolgend geschlossenen Tarifvertrags. Schließlich würde die Tariflaufzeit mit dem ersten Abschluss vorgegeben.

Regelungen, die auf einen Kooperationszwang hinauslaufen, mögen wirkungsvoller sein als das geplante Mehrheitsprinzip. Sie wären aber mit deutlich größeren verfassungsrechtlichen Risiken verbunden. Der von der Bundesregierung vorgeschlagene Weg trägt diesen Risiken Rechnung und setzt gleichzeitig Rahmenbedingungen, die einer weiteren Fragmentierung des Tarifsystems entgegenwirken. Sofern sich trotz des verbesserten Ordnungsrahmens tarifplurale Strukturen etablieren, die zu kumulierenden Konfliktrisiken mit hohen Drittwirkungen führen – etwa in der Daseinsvorsorge –, sollte der Gesetzgeber den Grundsatz der Tarifeinheit durch ein Arbeitskampfgesetz stärken. Kern dieses Gesetzes wäre eine Stärkung des Ultima-Ratio-Prinzips, nach dem ein Arbeitskampf immer nur das allerletzte Mittel einer Tarifaus-einandersetzung ist.

Literatur

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, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 61. Jg., Nr. 2, S. 135-151

BAG – Bundesarbeitsgericht (2010a): Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit. Anfragebeschluss, Beschluss vom 27.1.2010 (4 AZR 549/08 [A]), in: NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 27. Jg., Nr. 11, S. 645-659

BAG – Bundesarbeitsgericht (2010b): Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit. Anschluss an Rechtsauffassung des 4. Senats, Beschluss vom 23.6.2010 (10 AS 2/10), in: NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 27. Jg., Nr. 13, S. 778

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2014): Tarifeinheit stärkt Tarifautonomie, Stellungnahme zum dem Referentenentwurf der Bundesregierung vom 4. November 2014, Berlin

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände / **DGB** – Deutscher Gewerkschaftsbund (2010): Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln, [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Eckpunkte_Tarifeinheit.pdf/\\$file/Eckpunkte_Tarifeinheit.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Eckpunkte_Tarifeinheit.pdf/$file/Eckpunkte_Tarifeinheit.pdf) [18.12.2014]

Berthold, Norbert (2007): Lokführer, Flächentarife und Verteilungskämpfe, in: ifo-Schnelldienst, 60. Jg., Nr. 24, S. 5-8

Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft, in: Sozialer Fortschritt, 57. Jg., Nr. 6, S. 153-163

Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen: Streikstatistik, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html> [17.12.2014]

Bundesregierung (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/koalitionsvertrag-inhaltsverzeichnis.html> [18.12.2014]

Bundesregierung (2014): Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/entwurf-gesetz-tarifeinheit.pdf?__blob=publicationFile [18.12.2014]

Calmfors, Lars / Driffill, John (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: Economic Policy, Nr. 6, S. 13-61

- Davies**, Anne C. L. (2010): Trade Union Recognition and Collective Bargaining in English Law, in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3. Jg., Nr. 1, S. 37-47
- DGB** – Deutscher Gewerkschaftsbund (2014): Stellungnahme zum Tarifeinheitsgesetz auf Basis des Referentenentwurfs vom 4.11.2014, Berlin
- Franz**, Wolfgang (2007): Mit dem Spannungsverhältnis zurecht kommen: Tarifpluralität versus Tarifeinheit, in: ifo-Schnelldienst, 60. Jg., Nr. 24, S. 3-5
- Franzen**, Martin / **Thüsing**, Gregor / **Waldhoff**, Christian (2012): Vorschläge einer gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge. Ein Gesetzesvorschlag im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung, <http://www.zukunftderarbeit.eu/professoren-initiative-arbeitskampf/gesetzentwurf/gesetzentwurf.html> [18.12.2014]
- Giersch**, Carsten (2012): Konfliktmanagement in Tarifverhandlungen: Alternative Lösungsansätze, in: IW-Gewerkschaftsspiegel, Nr. 1, S. 3-4, <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/konfliktmanagement-in-tarifverhandlungen-alternative-loesungsansaeetze-51635> [17.12.2014]
- Giersch**, Carsten / **Lesch**, Hagen (2008): Konfliktrisiken in Tarifverhandlungen mit Berufsgewerkschaften, in: Berlin Risk Brief, Nr. 1, S. 11-13
- Goecke**, Henry / **Pimpertz**, Jochen / **Schäfer**, Holger / **Schröder**, Christoph (2013): Zehn Jahre Agenda 2010. Eine empirische Bestandsaufnahme ihrer Wirkungen, IW Policy Paper, Nr. 7, Köln, <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-policy-papers/beitrag/henry-goecke-jochen-pimpertz-holger-schaefer-christoph-schroeder-zehn-jahre-agenda-2010-110085> [18.12.2014]
- Göddecke**, Anna K. (2010): The Influence of Heterogenous Bargaining Strengths On Optimal Wage Negotiations, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1617642 [Stand: 18.12.2014]
- Harasser**, Andreas / **Pagel**, Beatrice (2010): Nach dem Erfurter Urteil: Zersplitterung der Tariflandschaft nicht zu befürchten, in: DIW-Wochenbericht, 77. Jg., Nr. 30, S. 6-11
- Haucap**, Justus (2012): Tarifeinheit nicht durch Gesetz verankern, in: Wirtschaftsdienst, 92. Jg., Nr. 5, S. 299-303
- Heumer**, Moritz (2012): Arbeitskämpfe: Strukturelle Veränderungen, in: IW-Gewerkschaftsspiegel, Nr. 2, S. 1, <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/arbeitskaempfe-strukturelle-veraenderungen-86470> [17.12.2014]
- Horn**, Henrik / **Wolinsky**, Asher (1988): Worker Substitutability and Patterns of Unionisation, in: Economic Journal, Vol. 98, No. 391, S. 484-497

- Hromadka**, Wolfgang (2008): Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifkollision, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 25. Jg., Nr. 7, S. 384-391
- Hromadka**, Wolfgang (2014): Wiederherstellung der Tarifeinheit – Die Quadratur des Dreiecks, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 31. Jg., Nr. 20, S. 1105-1110
- Junker**, Abbo (2009): Kollektives Arbeitsrecht in Europa – Überblick über das Arbeitskampfrecht und das Tarifsystem der Mitgliedstaaten, in: Recht der Arbeit, 62. Jg., Sonderbeilage Heft 5, S. 4-10
- Keller**, Bernd (2009): Berufs- und Spartengewerkschaften: Konsequenzen und Optionen, in: Sozialer Fortschritt, 58. Jg., Nr. 6, S. 118-128
- Le Friant**, Martine (2010): Kollektivautonomie als Aufgabe und Herausforderung, in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3. Jg., Nr. 1, S. 23-36
- Lesch**, Hagen (2006): Ökonomik des Tarifrechts, IW-Analyse, Nr. 19, Köln
- Lesch**, Hagen (2008a): Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags?, in: Sozialer Fortschritt, 57. Jg., Nr. 6, S. 144-153
- Lesch**, Hagen (2008b): Spartengewerkschaften. Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, in: Industrielle Beziehungen, 15. Jg., Nr. 4, S. 303-328
- Lesch**, Hagen (2010): Arbeitskämpfindikatoren und Arbeitskampfformen im internationalen Vergleich, in: Brandl, Bernd / Schweiger, Gottfried (Hrsg.), Der Kampf um Arbeit, Wiesbaden, S. 17-71
- Lesch**, Hagen (2013): Tarifeinheit versus Tarifpluralität: Konfliktintensität von Verhandlungen, in: Wirtschaftsdienst, 93. Jg., Nr. 11, S. 765-770
- Lesch**, Hagen (2014): Arbeitskämpfe: Strukturwandel hält an, in: IW-Gewerkschaftsspiegel, Nr. 3, S. 1, <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/arbeitskaempfe-strukturwandel-haelt-an-167458> [17.12.2014]
- Loffredo**, Antonio (2011): Struktur der Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte: Aktuelle Tendenzen in Italien, in: Zimmer, R. (Hrsg.): Tarifeinheit – Tarifpluralität in Europa. Tarifrechtliche Probleme im europäischen Vergleich, Düsseldorf, S. 57–71
- Löwisch**, Manfred / **Rieble**, Volker (2004): Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., München
- Mayer**, Alexander (2014): Gewerkschaften im internationalen Vergleich (VII): Polen, in: IW-Gewerkschaftsspiegel, Nr. 2, S. 4, <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/gewerkschaften-im-internationalen-vergleich-vii-polen-166477> [16.12.2014]
- Meardi**, Guglielmo (2014): Arbeitsbeziehungen in der Zerreißprobe? Reformen in Italien und Spanien während der Großen Rezession, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 6, S. 430-438

Monopolkommission (2010): Achtzehntes Hauptgutachten der Monopolkommission 2008/09, BT-Drucksache, Nr. 17/2600, vom 22.7.2010, Berlin

Oswald, Andrew J. (1979): Wage Determination in an Economy With many Trade Unions, in: Oxford Economic Papers, Vol. 31, Nr. 3, S. 369-385

Rebhahn, Robert (2010): Die Zukunft der Kollektivautonomie in Europa – Tarifautonomie im Rechtsvergleich, in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3. Jg., Nr. 1, S. 62-87

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007): Das Erreichte nicht verspielen, Jahrgutachten 2007/08, Wiesbaden

Schmidt, Christoph M. /**Bachmann**, Ronald (2012): Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos, in: Wirtschaftsdienst, 92. Jg., Nr. 5, S. 291-294

Trappmann, Vera (2011): Die Gewerkschaften in Polen. Aktuelle Situation, Organisation, Herausforderungen, Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id/08817.pdf> [16.12.2014]

Waas, Bernd (2011): Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit – Verfassungs- und internationalrechtliche Aspekte, Gutachten im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Frankfurt, http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/Weitere_Veroeffentlichungen/GUTACHTEN%20DGB%20BDA%20TARIFEINHEIT%20HSI%202010.pdf [15.12.2014]