

**Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische
Herausforderung:
Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit**

Heiner Dribbusch

WSI-Diskussionspapier Nr. 172

August 2010

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: www.wsi.de

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI i. d. HBS), Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf.

Dr. Heiner Dribbusch
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
D-40476 Düsseldorf, Germany
heiner-dribbusch@boeckler.de

WSI-Diskussionspapiere (Druck) ISSN 1861-0625
WSI Diskussionspapiere (Internet) ISSN 1861-0633

**Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische
Herausforderung:
Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit**

Heiner Dribbusch

WSI-Diskussionspapier Nr. 172

August 2010

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der
Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf**

Inhalt

Einleitung	5
1. Gewerkschaftskonkurrenz	6
1.1 Die Gewerkschaftslandschaft.....	6
1.2 Formen zwischengewerkschaftlicher Konkurrenz	7
1.3 Entwicklung der Überbietungskonkurrenz.....	9
2. Ausmaß konkurrierender Tarifpolitik	11
2.1 Umfang der Überbietungskonkurrenz	11
2.2 Umfang der Unterbietungskonkurrenz	11
2.3 Unterschiedliche tarifpolitische Signale.....	13
2.4 Tarifeinheit und Streikrecht	13
3. Inklusive oder exklusive Solidarität?	17
4. Gewerkschaftspolitische Konsequenzen	20
Literatur	22
Anhang	24
A. Gewerkschaften in Deutschland	24
B. Zahlen zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften.....	28
C. Entwicklung des Organisationsgrads.....	30

Einleitung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23. Juni diesen Jahres zur Tarifeinheit hat eine lebhafte Reaktion hervorgerufen. Im Mittelpunkt der Diskussion steht dabei neben dem Urteil selbst die kurz vor der erwarteten BAG-Entscheidung veröffentlichte gemeinsame Initiative der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) (BDA/DGB 2010) mit ihrer Forderung nach einer mit Eingriffen in das Streikrecht verbundenen gesetzlichen Neuregelung der Tarifeinheit. Unterstützung dafür gab es seitens der Regierungsparteien sowie von SPD und Linkspartei. Das Arbeitsministerium kündigte an, eine Gesetzesänderung prüfen zu lassen. Kritische Reaktionen auf die gemeinsame Initiative reichten von starker Skepsis seitens der Präsidentin des BAG Ingrid Schmidt (2010) bis hin zu offener, teilweise massiver Kritik mehrerer bekannter Arbeitsrechtler (vgl. Däubler 2010, Dieterich 2010, Hensche 2010). Auch in den Rechtsabteilungen der Gewerkschaften ist der Vorstoß umstritten (vgl. Platow 2010). Angesichts dieser Diskussion erscheint es sinnvoll, basierend auf früheren Veröffentlichungen des WSI (Bispinck/Dribbusch 2008; Dribbusch 2009) einen Überblick zu Formen, Umfang und Problematik tarifpolitischer Konkurrenz zu geben und einige der in der Debatte aufgeworfenen Fragen unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten zu diskutieren.

Das Tarifgeschehen der Bundesrepublik ist von den DGB-Gewerkschaften dominiert, nie aber vollständig monopolisiert worden. Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften war stets vorhanden; ihre Formen und ihre Dimension haben sich jedoch seit Ende der 1990er Jahre erheblich verändert. Im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht dabei seit dem Streik der Pilotinnen und Piloten der Lufthansa im Jahr 2001 vor allem die eigenständige Tarifpolitik einzelner spezialisierter Berufs- und Spartengewerkschaften. Um diese Form tarifpolitischer Überbietungskonkurrenz ging es im BAG-Urteil vom Juni 2010 und gegen sie richtet sich der gemeinsame Vorstoß von BDA und DGB. Unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten erscheint jedoch nicht die eigenständige Tarifpolitik von Vereinigung Cockpit, Marburger Bund oder GDL, sondern die von der Unternehmerseite aktiv geförderte Unterbietungskonkurrenz durch die „christlichen“ Gewerkschaften als eigentliches Problem. Diese in ihren tarifpolitischen Auswirkungen für die Beschäftigten wesentlich nachteiligere Form der tarifpolitischen Konkurrenz, die in der Medienöffentlichkeit meist nur am Rande Aufmerksamkeit findet, wird seitens der gemeinsamen Initiative jedoch nicht thematisiert.

1. Gewerkschaftskonkurrenz

Mit etwa 30 Gewerkschaften beziehungsweise Tarifgemeinschaften ist die Zahl der gewerkschaftlichen Verbände, die eigenständige Tarifverträge abschließen, vergleichsweise überschaubar (Bispinck/Dribbusch 2008). Insgesamt waren 2009 in drei Dachverbänden sowie 12 nicht verbandsgebundenen, aber tarifschließenden Gewerkschaften etwa 8,1 Millionen Mitglieder organisiert (Details zu Gewerkschaftslandschaft und Mitgliederentwicklung siehe Anhang).

1.1 Die Gewerkschaftslandschaft

Der mit Abstand größte Dachverband ist der DGB, dessen acht Mitgliedsgewerkschaften Ende 2009 zusammen 6.264.900 Mitglieder darunter 461.000 Beamtinnen und Beamte vertraten. Zweitgrößter Dachverband mit 1.282.600, überwiegend verbeamteten Mitgliedern in 40 Mitgliedsorganisationen ist der Deutsche Beamtenbund, der sich inzwischen *dbb beamtenbund und tarifunion* nennt. Innerhalb des Beamtenbundes führt die *dbb tarifunion* die Tarifverhandlungen für 39 nationale und regionale Fachgewerkschaften des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche mit zusammen ca. 360.000 Tarifbeschäftigten. Fünf Gewerkschaften innerhalb der Tarifunion, darunter die *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (GDL), schließen zugleich auch eigenständig Tarifverträge ab.

Der dritte und kleinste Gewerkschaftsbund ist der *Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands* (CGB), der 2009 für 16 Mitgliedsgewerkschaften die Zahl von 283.200 Mitgliedern nennt. Im März 2008 wurde als Reaktion auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg, das die Tarifzuständigkeit der CGB-Gewerkschaft DHV für zahlreiche Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen verneinte, ein neuer Verband namens *medsonet Die Gesundheitsgewerkschaft* ins Leben gerufen. Im Dezember 2009 schließlich wurde die *contterm Fachgewerkschaft Deutsche Seehäfen* gegründet, die inzwischen als jüngstes Mitglied ebenfalls dem CGB angehört. Insgesamt ließen sich Anfang 2009 bei acht CGB-Gewerkschaften eigenständige Tarifverträge nachweisen.

Außerhalb der drei Dachverbände finden sich zwölf tarifschließende Gewerkschaften mit zusammen ca. 270.000 Mitgliedern (2008). Die beiden größten sind der *Marburger Bund* (MB) und der *Deutsche Journalistenverband* (DJV).

1.2 Formen zwischengewerkschaftlicher Konkurrenz

Gewerkschaften konkurrieren miteinander im Wesentlichen auf drei, teilweise verschränkten Feldern. Das erste ist der Wettbewerb um Mitglieder, der überall dort stattfindet, wo sich Organisationsbereiche überschneiden. Als zweites Feld lässt sich die Gremienkonkurrenz benennen, bei der um Betriebs- und Aufsichtsratsmandate gestritten wird. Der dritte Kernbereich zwischengewerkschaftlichen Wettbewerbs ist schließlich die Tarifpolitik. Tarifpolitische Konkurrenz besteht immer dann, wenn eine Gewerkschaft versucht in Abgrenzung zu einer anderen Gewerkschaft eigenständige Tarifverträge möglichst exklusiv in selbst beanspruchten Geltungsbereichen durchzusetzen.

Tarifpolitischer Wettbewerb folgt nicht zwangsläufig aus der Konkurrenz um Mitglieder oder Mandate, wofür zahlreiche Beispiele tarifpolitischer Kooperation zwischen ansonsten konkurrierenden Gewerkschaften stehen. In vielen Branchen und Betrieben sind zudem die gewerkschaftlichen Macht- und Einflussphären und damit die Tarifführerschaften so eindeutig geklärt, dass es kaum Spielräume für konkurrierende Tarifschließung gibt. Auch das Binnenverhältnis innerhalb des DGB ist keineswegs frei von zum Teil sogar erheblichen Spannungen. In einer ganzen Reihe von Branchen sind die Zuständigkeiten der Einzelgewerkschaften strittig, beziehungsweise überschneiden sich. Die offen ausgetragenen Hauptkonflikte treten aber im Verhältnis zwischen den DGB-Gewerkschaften und ihren Konkurrentinnen auf.

Formen tarifpolitischer Konkurrenz

Im kollektiven Arbeitsrecht wird bei tariflichem Wettbewerb zwischen *Tarifkonkurrenz* und *Tarifpluralität* unterschieden. Erstere liegt vor, wenn mehrere Tarifverträge auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar sind und dasselbe Sachgebiet regeln. Von Tarifpluralität wird dann gesprochen, wenn zwar nicht für das einzelne Arbeitsverhältnis wohl aber, mit sich überschneidendem Geltungsbereich, innerhalb eines Betriebes mehrere Tarifverträge gelten (vgl. Däubler 2006). Im außerjuristischen Sprachgebrauch werden beide Begriffe oft nicht entlang dieser Definition gebraucht. Dabei wird der Begriff Tarifkonkurrenz, wie auch im Titel dieses Beitrags, auf alle tarifpolitischen Wettbewerbssituationen angewandt. Die Berufs- und Sparten-Gewerkschaften bevorzugen meist ebenso übergreifend den Begriff der Tarifpluralität.

Unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten bedeutender ist die Unterscheidung konkurrierenden Gewerkschaftshandelns nach dessen tarifpolitischer Ausrichtung

und Wirkung. Hierbei können idealtypisch zwei Formen unterschieden werden, die sich als *Über-* und *Unterbietungskonkurrenz* kennzeichnen lassen (Zeuner 2007; Bispinck/Dribbusch 2008; Schroeder 2008). Beide unterscheiden sich nicht nur in der Zielrichtung der mit ihnen verbundenen Tarifpolitik, sondern bedingen auch unterschiedliche Machtkonstellationen und differieren deshalb in ihren Voraussetzungen und ihrer Durchsetzung.

Als *Überbietungskonkurrenz* lässt sich eine Tarifpolitik bezeichnen, in der die Konkurrenzorganisation mit dem Anspruch antritt, durch eigenständiges Verhandeln bessere Tarifergebnisse erzielen zu können als die bisherige Tarifführerin. Dieses Anliegen stößt nicht nur auf die Ablehnung der bisher tarifführenden Gewerkschaft, sondern insbesondere auch auf den Widerstand der betreffenden Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Letztere fürchten, dass ein Erfolg dieser Gewerkschaften ihre Personalkosten in die Höhe treibt und zukünftige Tarifverhandlungen durch das Auftreten konkurrierender Gewerkschaften komplizierter und konfliktreicher werden. Derartige Tarifverträge lassen sich deshalb nur im Konflikt durchsetzen und erfordern entsprechende Durchsetzungskraft. Nicht zufällig handelt es sich bisher in allen Fällen erfolgreicher Überbietungskonkurrenz um Berufsgewerkschaften, die relativ homogene Beschäftigtengruppen vertreten, die wiederum über substantielle strukturelle Macht verfügen und in aller Regel überdurchschnittlich gut organisiert sind.

Im Gegensatz dazu findet sich die Unterbietungskonkurrenz überwiegend in Branchen, in denen die Beschäftigten über wenig strukturelle Macht verfügen und gering organisiert sind. Die unterbietende Gewerkschaft benötigt auch keinerlei Arbeitskampffähigkeit, da ihre Tarifübereinkünfte zumeist entweder die direkte Unterschreitung bestehender Tarifnormen oder die Zustimmung zu Regelungsinhalten beinhalten, zu deren Abschluss die bisher tarifschließende Gewerkschaft nicht bereit ist. Voraussetzung für ihren Erfolg ist zudem, dass die bisher tarifführende Gewerkschaft selbst so schwach verankert ist, dass sie die Unterbietungskonkurrenz nicht durch eigene Arbeitskampfmaßnahmen verhindern kann. Beide Typen tarifpolitischer Konkurrenz unterscheiden sich somit fundamental, wie auch eine schematische Übersicht verdeutlicht.

Übersicht: Tarifpolitische Konkurrenz (schematische Darstellung)

	Überbietungskonkurrenz	Unterbietungskonkurrenz
Gewerkschaftstyp	Berufs- oder Spartengewerkschaft	Branchengewerkschaft
Strukturelle Stärke	erheblich	gering
Mitgliederstärke	erheblich	gering
Tarifpolitische Ziele	gezielte Verbesserungen für einzelne Gruppen	Abschluss eines Tarifvertrages
Gewerkschaftliches Ziel	Mitgliederdominanz im Organisationsbereich	Anerkennung als Tarifpartei
Streikfähigkeit	notwendig	unerheblich
Verhalten der Arbeitgeber	ablehnend bis feindlich	kooperativ

Kontext und Zielsetzung der gegen die DGB-Gewerkschaften gerichteten Unterbietungskonkurrenz zulasten der Beschäftigten verdeutlicht ein „Praxistipp“ für Unternehmen in der Zeitschrift *Arbeit und Arbeitsrecht*: „Der Abschluss eines CGM-Firmentarifvertrages zur ‚Verdrängung‘ eines DGB-Flächentarifs kann dann empfehlenswert sein, wenn der DGB-Organisationsgrad der Belegschaft gering ist [...] und auch bei dessen Durchführung nicht mit massiven Neueintritten in die DGB-Gewerkschaft zu rechnen ist.“ (Wilhelm/Dannhorn 2006: 344).

1.3 Entwicklung der Überbietungskonkurrenz

Im Gegensatz zur Unterbietungskonkurrenz, die kaum öffentliche Beachtung findet, stand die sich nach 2001 herausbildende Überbietungskonkurrenz sofort im Scheinwerferlicht. Vorreiter war die *Vereinigung Cockpit* (VC), ein 1969 gegründeter Zusammenschluss von Pilotinnen und Piloten. Diese hatte 1999, als die Beteiligung der *Deutschen Angestellten-Gewerkschaft* an der ver.di-Fusion absehbar wurde, ihre seit 1973 bestehende Tarifgemeinschaft mit der DAG gekündigt und bei der Lufthansa ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt. 2001 verweigerte die VC dann dort die Übertragung der von ver.di abgeschlossenen Tarifierhöhung von 3,5 % und setzte mit mehreren spektakulären Streikaktionen erhebliche zweistellige Gehaltsverbesserungen durch (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001; Schroeder/Greef 2008).

Relativ unbeachtet, weil sie ohne spektakulären Arbeitskampf auskam, verlief die tarifpolitische Verselbständigung der *Gewerkschaft der Flugsicherung* (GdF). Diese war 2003 aus dem *Verband deutscher Flugleiter* (VdF) und dem *Verband Deutscher Flugsicherungs- Techniker und -Ingenieure* hervorgegangen. Auch der VdF hatte ursprünglich mit der DAG eine Kooperationsvereinbarung, deren Fortsetzung mit ver.di bereits 2002 gescheitert war. Die GdF ist bei der Deutschen Flugsicherung die einzige Tarifpartei auf der Gewerkschaftsseite.

Der 1947 gegründete *Marburger Bund* (MB) setzte seine tarifpolitische Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften bis 2005 fort. Der Bruch kam, als mit der Ablösung des alten Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) durch einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aus Sicht des MB massive Verschlechterungen für MedizinerInnen drohten. Vor dem Hintergrund der durch die Privatisierungspolitik vorangetriebenen Umstrukturierung des öffentlichen Gesundheitswesens drängten innerhalb des Verbandes nicht zuletzt jüngere AssistenzärztInnen die Standesorganisation zu mehr gewerkschaftlichem Profil (Martens 2007; Greef 2008).

Bei der Bahn waren wie bei Lufthansa und im Gesundheitswesen Privatisierung und nachfolgende Umstrukturierungen Auslöser dafür, dass sich die verschiedenen traditionellen Bahngewerkschaften neu orientieren mussten (Müller/Wilke 2006). Während sich *TRANSNET* und die zum Beamtenbund gehörende *Verkehrsgewerkschaft GDBA* aufeinander zu bewegten, setzte die ebenfalls im dbb organisierte *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (GDL) auf Eigenständigkeit und reklamierte ab 2002 die tarifliche Zuständigkeit für das gesamte Fahrpersonal. Der Konflikt eskalierte schließlich in der Tarifrunde 2007. Anfang 2008 konnte die GDL nach längeren von Streiks begleiteten Auseinandersetzungen ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchsetzen, wenn auch nur für die LokführerInnen (vgl. Hoffmann/Schmidt 2008).

Die 1992 gegründete *Unabhängige Flugbegleiter Organisation* (UFO) hatte inspiriert vom Schritt der VC ebenfalls bereits 1999 ihre Satzung so geändert, dass sie als Gewerkschaft auftreten konnte. Sie wurde bei der Lufthansa im Juli 2002 neben ver.di als gleichberechtigte Tarifpartnerin anerkannt. Der Anspruch es alleine besser zu machen, blieb jedoch zunächst nur Anspruch. UFO enttäuschte die Erwartungen vieler Mitglieder durch tarifvertragliche Konzessionen im Kontext der konzernweiten Restrukturierungspolitik der Lufthansa. Dergestalt unter Druck kündigte UFO anlässlich der ver.di-Tarifrunde im Sommer 2008 bei Lufthansa an, das von ver.di nach Arbeitskampf erzielte Ergebnis deutlich übertreffen zu wollen, wenn die eigenen Tarifverträge zum Jahresende 2008 ausliefen. UFO stand damit Anfang 2009 erstmals vor der Situation, eine tarifliche Überbietung auch tatsächlich durchsetzen zu müssen. Das Ergebnis des nach einem kurzen Arbeitskampf erzielten Kompromisses war ernüchternd. Es lag weiter unter den vollmundigen Ankündigungen vom Sommer 2008 und der Streik hatte Grenzen der strukturellen Macht des Flugbegleitpersonals angesichts der krisenhaften Entwicklung der Luftfahrt aber auch Schwächen in der Verankerung der UFO offen gelegt.

Von den genannten Gewerkschaften ist lediglich UFO eine echte Neugründung. VC, MB und GDL haben eine teilweise sehr lange Geschichte und kommen aus einer berufsständischen und eher wirtschaftsfriedlichen Tradition. Die von ihnen geführten Streiks sind Ausdruck einer Vergewerkschaftlichung dieser Berufsorganisationen (Zeuner 2007). Sie bedeuteten jedoch kein generelles Einschwenken auf eine dauerhaft konfliktorientierte Tarifpolitik, wie sich insbesondere bei Cockpit und GDL in den auf die Durchsetzung ihrer tariflichen Eigenständigkeit folgenden Tarifrunden zeigte.

2. Ausmaß konkurrierender Tarifpolitik

2.1 Umfang der Überbietungskonkurrenz

In der Gesamtschau zeigt sich, dass tarifliche Überbietung an Voraussetzungen geknüpft ist, die nur von wenigen Gewerkschaften erfüllt werden. Erfolgreiche Überbietungskonkurrenz beschränkt sich bisher auf lediglich sechs Gewerkschaften, die typischerweise allesamt in ehemals staatlich dominierten Branchen oder Unternehmen ihre Wurzeln haben. Von der Zahl der Beschäftigten her sind die Tarifverträge des Marburger Bundes am bedeutendsten, die weit über 100.000 Beschäftigte betreffen. Die Tarifverträge der GDL (LokführerInnen), UFO (Kabinenpersonal bei der Lufthansa) sowie von VC (Pilotinnen und Piloten) erstrecken sich hingegen auf relativ kleine Beschäftigtengruppen. Dies gilt auch für die Tarifverträge der GdF, die insofern eine Sonderrolle spielt, da sie in ihrem Organisationsbereich der Flugsicherung das Tarifmonopol inne hat, hier also im eigentlichen Sinne nicht mehr von tarifpolitischer Konkurrenz gesprochen werden kann

Das hohe Maß an Verankerung und Durchsetzungsfähigkeit, die eine erfolgreiche tarifpolitische Verselbständigung im Rahmen einer Überbietungskonkurrenz bedingt, setzt einer umfassenden Ausweitung dieser Form tarifpolitischen Wettbewerbs enge Grenzen. Eine dramatische Ausweitung der Überbietungskonkurrenz erscheint deshalb aus heutiger Sicht unwahrscheinlich.

2.2 Umfang der Unterbietungskonkurrenz

Wesentlich relevanter ist vom Umfang her die Unterbietungskonkurrenz durch die CGB-Gewerkschaften. In der Industrie ist es den christlichen Gewerkschaften bisher nicht gelungen, in relevantem Umfang tarifpolitisch Fuß zu fassen. Ihre Tariftätigkeit bleibt hier auf Anschlussstarifverträge beschränkt, das heißt die betreffenden Arbeit-

geberversände und Unternehmen unterzeichnen mit ihnen die zuvor von den DGB-Gewerkschaften verhandelten Tarifverträge wortgleich ein zweites Mal.

Allerdings spielt der Abschluss solcher Anschlussstarifverträge, der immer auch ein tarifpolitisches Signal der Arbeitgeberverbände darstellt, durchaus eine Rolle, wenn es um die juristische bedeutsame Bewertung der Tariffähigkeit geht, wie das BAG 2006 in seinem Urteil zu Gunsten der Tariffähigkeit der *Christlichen Gewerkschaft Metall* (CGM) festgehalten hat (BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04).

Bei der CGM handelt es sich um den merkwürdigen Fall, dass eine Gewerkschaft nicht nur in einzelnen Ausnahmefällen, sondern systematisch gerade dort originär tariflich tätig wird, wo sie selbst, wie beispielsweise im Handwerk, wenn überhaupt, nur marginal vertreten ist. Dort hingegen, wo sie ihre größten Mitgliedergruppen hat, nämlich in einzelnen Betrieben der (westdeutschen) Metallindustrie, wo sie bei Betriebsratswahlen vereinzelt auch Mandate gewinnt, kommt sie über Anschlussstarifverträge nicht hinaus. Das BAG sah die Mächtigkeit der CGM trotz ihrer anerkannt geringen Mitgliederstärke dennoch schon deshalb als erwiesen an, weil der Abschluss von 3.000 Anschluss- sowie 550 eigenständigen Tarifverträgen zeige, dass sie von der Arbeitgeberseite ernst genommen werde (vgl. Hümmerich/Holthausen 2006; Unterhinninghofen 2007). In seiner Begründung betonte das Gericht, dass auch Anschlussstarifverträge bereits die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft begründen können.

CGM-Tarifverträge sind relativ verbreitet in einigen Handwerksbranchen, darunter insbesondere im Elektrohandwerk sowie im Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalens. CGB-Flächentarifverträge gibt es außerdem unter anderem im Tischlerhandwerk, im privaten Bewachungsgewerbe, bei den Privatkliniken sowie teilweise bei Großwäschereien. Im Dienstleistungsbereich werden vor allem mit den CGB-Gewerkschaften *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen* (GÖD) und *DHV – Die Berufsgewerkschaft* (DHV) Unterbietungstarifverträge geschlossen. Haustarifverträge der DHV sowie der CGB-Neugründung *medsonet* finden sich in Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes sowie der Arbeiterwohlfahrt oder der Altenpflege. Die DHV ist teilweise auch im Finanzdienstleistungsbereich aktiv, wo auch der nicht dachverbandsgebundene *Deutsche Bankangestellten Verband* unterbietend in Erscheinung tritt (Müller 2008).

Auch wenn es nicht möglich ist, exakt zu ermitteln, für wie viele Beschäftigte die CGB-Tarifverträge tatsächlich Anwendung finden, so ist festzuhalten, dass Unterbie-

tungstarifverträge deutlich weiter verbreitet sind als die ungleich prominentere aber auf wenige Einzelbeispiele beschränkte tarifliche Überbietung. Die quantitativ bedeutendste Unterbietungskonkurrenz findet in der Leiharbeit statt, wo neben den zwei DGB-Tarifverträgen, mehrere von einer CGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossene Verbandstarifverträge existieren.

2.3 Unterschiedliche tarifpolitische Signale

Die Abschlüsse von VC, Marburger Bund und GDL haben bisher keine nachweislich negativen tariflichen Folgen für andere Beschäftigtengruppen gehabt. Das tarifpolitische Signal, das von diesen Abschlüssen ausgeht, erschwert eher die Erosion von Tarifstandards nach unten. Genau dies bewirkt aber die Unterbietungskonkurrenz. Das von den CGB-Gewerkschaften tariflich vereinbarte Niveau liegt beim Entgelt zu allermeist nachweisbar unter, die Arbeitszeit dagegen oft über vergleichbaren Regelungen in DGB-Tarifverträgen. Daneben werden oftmals weniger Urlaub, keine Zuschläge oder auch keine oder nur minimale Sonderzahlungen vereinbart. Aus Sicht der Unternehmen steht nicht zufällig die Sorge im Vordergrund, die Überbietung könne zu einem Hochschaukeln von Tarifforderungen und damit zu einer Erhöhung der Personalkosten führen, während in der Unterbietungskonkurrenz Chancen für einen die Konzessionsbereitschaft fördernden gewerkschaftlichen Wettbewerbs gesehen werden (Lesch 2008). Ideologisch flankiert wird letztere von Wirtschaftswissenschaftlern, die den in Folge der Deregulierung des staatlichen Sektors und der Leiharbeit eröffneten Unterbietungswettbewerb als Aufbrechen von Tarifkartellen und Entstehung „neuer Märkte für Gewerkschaftsleistungen“ (Wey 2008) begrüßen. Während von dieser Seite gerne auf die fallenden Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften verwiesen wird, wird die Repräsentativität der Unterbietungsgewerkschaften wohlweislich nicht thematisiert.

2.4 Tarifeinheit und Streikrecht

Der Begriff der Tarifeinheit ist ein Rechtsgrundsatz, der im Zuge der Arbeitsrechtsprechung entstanden ist und unter ArbeitsrechtlerInnen stets umstritten war (vgl. Dieterich 2010; Hensche 2010). Das ihm zu Grunde liegende Prinzip „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ wird aus unterschiedlichen Motiven sowohl von den Arbeitgeberverbänden wie den DGB-Gewerkschaften verteidigt. Für die DGB-Gewerkschaften ist die Frage der Tarifeinheit unmittelbar mit dem industriegewerkschaftlichen Prinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ verknüpft. Das damit verknüpfte Organisationsmo-

dell basiert auf ihrer historisch gewachsenen Überzeugung, dass die für eine solidarische Tarifpolitik notwendige Geschlossenheit der Beschäftigten am besten durch eine einheitliche Organisation sichergestellt wird. Die Berufsgewerkschaften sind das praktische Dementi dieses Organisationsgrundsatzes und schwächen tendenziell die kollektiven Durchsetzungsmöglichkeiten der Gesamtbelegschaften. Zugleich erschüttern sie durch ihre autonome Arbeitskampfbereitschaft die Position der DGB-Gewerkschaften als tarifpolitische Ordnungsmacht.

Das Interesse der Unternehmen an einer einheitlichen Interessenvertretung der Beschäftigten ist begrenzt. Dies zeigen die weit verbreitete Unterstützung arbeitgeberfreundlicher Listen bei Betriebs- und Aufsichtsratswahlen als auch die aktive Förderung der CGB-Gewerkschaften. Die Tarifeinheit wird, wann immer es opportun erscheint, durch Unternehmens- und Betriebsaufspaltung, Outsourcing sowie die Erzwingung von Absenkungsvereinbarungen unterlaufen. Während die verbleibenden so genannten „Kernbelegschaften“ im Geltungsbereich des Branchentarifvertrages bleiben, unterliegen dann Neueingestellte oder bestimmte Gruppen von Dienstleistungsbeschäftigten vielfach anderen, in aller Regel nach unten abweichenden Tarifvereinbarungen. Für LeiharbeiterInnen, Werkvertragsbeschäftigte und Soloselbstständige gelten noch einmal anderen Regelungen. Dass für alle Beschäftigten eines Betriebs einheitliche Tarifbedingungen gelten, ist somit ganz unabhängig vom Auftreten der Spartengewerkschaften vielfach längst nicht mehr gegeben.

Die Unternehmerseite fürchtet beim Thema „Tarifeinheit“ vor allem das Aufschaukeln von Tarifforderungen durch sich gegenseitig überbietende, durchsetzungsstarke Gewerkschaften sowie aus solcher Konkurrenz resultierende Arbeitskämpfe (Hundt 2007; Lesch 2008). Bei einer gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit geht es ihr deshalb in erster Linie um die Einschränkung des Streikrechts für Überbietungsgewerkschaften. Dieses soll nun dadurch erreicht werden, dass in Zukunft bei konkurrierenden Tarifverträgen nicht nur das sogenannte Mehrheitsprinzip zur Anwendung kommen soll, sondern damit verbunden auch eine gesetzlich Neudefinition der Friedenspflicht.

Die Anwendung des Mehrheitsprinzips würde bedeuten, dass im Falle konkurrierender Tarifverträge, sich diejenige Gewerkschaft durchsetzt, deren Tarifvertrag auf mehr Beschäftigte unmittelbar Anwendung findet, sprich: die mehr Mitglieder im Geltungsbereich des Tarifvertrages nachweisen kann (vgl. Klebe 2010). Juristisch hätte

dies zur Folge, das einklagbaren Anspruch auf die inhaltlichen Normen des Tarifvertrages, wie zum Beispiel festgelegte Entgelterhöhungen, nur die Mitglieder der Mehrheitsgewerkschaft hätten. Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft besäßen keinerlei Anspruch auf die inhaltlichen Normen eines Tarifvertrages, da ihr Tarifvertrag gesperrt wäre, es sei denn, individualvertragliche Bezugnahmeklauseln würden auf den Mehrheitstarifvertrag verweisen. Zugleich, so die gemeinsame Initiative, soll die an den Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft geknüpfte Friedenspflicht auch auf die Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaft ausgedehnt werden. Hierdurch würde die Friedenspflicht neu definiert und in das Streikrecht Dritter eingegriffen (Platow 2010). Diese Einschränkung des Streikrechts zielt ausschließlich auf die streikfähigen und streikbereiten Überbietungsgewerkschaften. Versuche der Arbeitgeberseite deren Streikrecht auf juristischem Wege zu beschneiden, waren in der Vergangenheit auch von den DGB-Gewerkschaften zurückgewiesen worden, so 2007 als die Deutschen Bahn AG gegen die GDL vorging.

Zur Begründung der Unterstützung von ver.di für die gemeinsame Initiative argumentiert der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Gerd Herzberg, die geforderte Ausweitung der Friedenspflicht sei notwendig, um das Streikrecht zu sichern, denn „zu viele Streiks in einem Betrieb lassen diese beliebig und unangemessen erscheinen“ (Herzberg 2010). Tatsächlich stehen Gewerkschaften bei vielen Streiks, insbesondere dann wenn deren Folgen auch Teile der Bevölkerung treffen, vor der Herausforderung für eine möglichst breite Akzeptanz der Arbeitskämpfmaßnahmen zu werben. Dies gilt nicht zuletzt für viele Streiks von ver.di. Dabei ließ sich feststellen, dass die meisten Streiks der letzten Jahre auf relativ große Akzeptanz stießen. Dies galt aber nicht nur für Streiks der DGB-Gewerkschaften, sondern auch für solche ihrer Konkurrenz. Das eigentliche Problem ist ohnehin nicht, dass in Deutschland zuviel gestreikt wird und auch nicht die Tatsache, dass einzelne Berufsgewerkschaften in hohem Maße streikfähig sind. Problematisch ist vielmehr, dass die DGB-Gewerkschaften in einer großen Anzahl von Branchen und Betrieben nicht ausreichend streikfähig sind, um sich effektiv durchsetzen zu können. Wie schwierig es für die Gewerkschaften ist, in einem Verteilungskampf adäquat zu bestehen, in dem seitens der Unternehmen früher einmal selbstverständliche Tarifbindungen und -bedingungen in Frage gestellt werden, zeigt sich bereits heute im privaten Dienstleistungsbereich und im Handwerk. Es gilt ähnlich aber auch für weite Teile des öffentlichen Sektors insbesondere im Bereich der Länder. Die geänderten Kräfteverhältnisse schlagen sich in sinkender

Tarifbindung, Absenkungstarifverträgen sowie einem wachsenden Niedriglohnsektor nieder und führten zu der gewerkschaftlichen Erkenntnis, ohne staatlich festgesetzte Lohnuntergrenzen ein weiteres Absacken der Mindestbedingungen nicht mehr aufhalten zu können. Es gibt somit aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zuviel, sondern zu wenig Streikfähigkeit in Deutschland.

Im Hinblick auf die gemeinsame Initiative scheint es, als sei die Zustimmung der DGB-Gewerkschaften zur Ausweitung der Friedenspflicht der Preis dafür gewesen, dass die BDA ihrerseits in Zukunft bei konkurrierenden Tarifverträgen das Mehrheitsprinzip als entscheidendes Kriterium akzeptieren will. Die DGB-Gewerkschaften erhoffen sich hiervon offensichtlich die Wiederherstellung der Tarifeinheit, ein Eindämmen der Spartengewerkschaften und zugleich ein wirksames Mittel, um besser gegen Haustarifverträge der Unterbietungsgewerkschaften gewappnet zu sein. Hier sind jedoch Vorbehalte angebracht.

In erster Linie wird der Geltungsbereich eines Tarifvertrages und damit die Grundlage jeder Tarifeinheit nicht von den DGB-Gewerkschaften, sondern von den Unternehmen bestimmt und von diesen durch Ausgliederung und Umorganisationen gestaltet. Bestes Beispiel hierfür ist die zersplitterte Tariflandschaft, die in Folge der Aufspaltung und Privatisierung der Bundespost entstand. Auch erscheint es gewerkschaftspolitisch fragwürdig, auf dem Weg einer Änderung des Tarifvertragsgesetzes zu versuchen, ÄrztInnen und LokführerInnen, die sich bewusst in ihrer übergroßen Mehrheit einer Berufsgewerkschaft angeschlossen haben, Tarifverträge aufzuzwingen, die sie nicht wollen und durch die sie sich eventuell sogar schlechter stellen. Hinzu kommen viele praktische Probleme. Wie und wann wird die Gewerkschaftsmitgliedschaft festgestellt, in welchem Turnus wird sie überprüft und auf wessen Antrag, wer trägt die Kosten? Abgesehen davon, dass sich die DGB-Gewerkschaften nicht zu sicher sein könnten, bei dieser Überprüfung immer die Oberhand zu behalten, birgt die juristische Verankerung des Mehrheitsprinzips erheblichen Sprengstoff für Bereiche, in denen es bisher noch funktionierende Kooperationen zwischen DGB- und Berufsgewerkschaften gibt, wie beispielsweise im Journalismus.

Bezüglich der Unterbietungskonkurrenz kam der Arbeitgeberseite bisher in einzelnen Fällen entgegen, dass die Arbeitsgerichte beim Vorliegen konkurrierender Tarifverträge zur Herstellung der Tarifeinheit vor allem auf den Spezialitätsgrundsatz zurückgriffen (vgl. Klebe 2010). Dies bedeutete, dass im Konfliktfall dem Tarifvertrag der

räumlich, fachlich und persönlich dem Betrieb am nächsten stand, Vorrang eingeräumt wurde. In der Praxis erlaubte dies Unternehmen aus mit den DGB-Gewerkschaften geschlossenen Flächentarifverträgen auszusteigen und für die Beschäftigten neue, mit einer Unterbietungsgewerkschaft geschlossene Haustarifverträge als „speziellere“ durchzusetzen, auch dann wenn die übergroße Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder einer DGB-Gewerkschaft angehörte. Dies wäre jedoch auch ohne Gesetzesänderung, gerade auf Grund der neuen Rechtsprechung des BAG nicht mehr möglich (vgl. Platow 2010).

Auch sonst, ist nicht zu erkennen wie durch Einführung des Mehrheitsprinzips, die Unterbietungskonkurrenz bekämpft werden könnte. Nach wie vor bliebe es den Unternehmen unbelassen, aus Flächentarifverträgen durch Verbandsflucht oder OT-Mitgliedschaft auszusteigen, oder mit DGB-Gewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge nicht neu zu verhandeln und stattdessen mit einer Unterbietungsgewerkschaft abzuschließen. Nicht anders als heute, könnte die DGB-Gewerkschaft nur dann die Rückkehr in die Fläche oder einen eigenen Haustarif erzwingen, wenn sie selbst ausreichend streikfähig wäre. In den großen Bereichen mit Unterbietungskonkurrenz, wie beispielsweise im Handwerk, in der Bewachung, bei der Leiharbeit oder bei den Genossenschaftsbanken würde sich somit die Ausgangslage für die DGB-Gewerkschaften nicht verbessern.

3. Inklusive oder exklusive Solidarität?

In der gewerkschaftlichen Diskussion um die Überbietungskonkurrenz spielt die Frage der Solidarität eine große Rolle (vgl. Sommer 2010). Gewerkschaften, so das Argument, seien gegründet, um Konkurrenz zwischen Beschäftigten auszuschließen oder doch zumindest zu vermindern. Während die Einheits- und Industriegewerkschaften des DGB sich einer umfassenden inklusiven Solidarität verpflichtet fühlten, betrieben die Spartengewerkschaften eine exklusive ausschließlich auf die eigene Berufsgruppe gerichtete Tarifpolitik.

Kurz-Scherf und Zeuner (2001) haben demgegenüber darauf hingewiesen, dass gewerkschaftliche Solidarität stets inklusive wie exklusive Komponenten hatte. Kein Tarifvertrag gilt für alle und die angestrebte Kontrolle des Arbeitsmarktes beinhaltet immer auch teilweise problematische Zutrittsbeschränkungen. Das gewerkschaftliche Leitbild einschließender Solidarität, in dem die Durchsetzungsstärkeren die Schwächeren mitnehmen, ist in erster Linie aus der praktischen Einsicht entstanden, dass

nur wenige Beschäftigtengruppen alleine erfolgreich sein können. Hinzukommt die Erfahrung, dass erreichte Standards bei Entgelt und Arbeitsbedingungen dann am besten gegen Unterbietung abgesichert sind, wenn sie so verallgemeinert durchgesetzt sind, dass sie der wirtschaftlichen Konkurrenz entzogen sind.

Der Aufbau inklusiver Solidarität wird aber schwieriger, je mehr Beschäftigte durch Ausgliederungen organisatorisch voneinander getrennt und durch veränderte Formen der Unternehmenssteuerung in neuer Weise zueinander in Konkurrenz gesetzt werden. Noch problematischer wird es, wenn das Interesse der Unternehmen am Tarifvertrag nachlässt und angesichts eines großen Arbeitskräfteangebots jegliche Regulierung von Lohn- und Arbeitsbedingungen als Wettbewerbshindernis betrachtet wird. In erster Linie sind es nicht Berufs- oder Spartengewerkschaften, sondern, wie oben gezeigt, interessierte Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber die systematisch Flächentarife zerlegen und Tarifeinheiten zerbrechen.

In solchen Situationen, in denen sich für Gewerkschaften die tarif- und betriebspolitischen Spielräume verengen, gewinnen exklusive Solidaritäten an Gewicht. Zahlreiche Absenkungstarifverträge oder Standortvereinbarungen, in denen Besitzstände gesichert und zugleich schlechtere Konditionen für Neueingestellte vereinbart werden, illustrieren, was gemeint ist (Zeuner 2007). Dies ist unter dem Gesichtspunkt der inklusiven Solidarität nicht wünschenswert, es ist aber nichts Ungewöhnliches und kaum durch moralische Appelle zu ändern.

In dieses Muster reiht sich auch das tarifpolitische Verhalten einzelner Spartengewerkschaften ein, die den „Großgewerkschaften“ Politik zulasten der von ihnen vertretenen Funktionsebenen vorwerfen. So meint das bei VC für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied Michael Tarp: „Die Solidarisierungsbemühungen der Großgewerkschaften haben in der Luftfahrtbranche eine Tarifpolitik zur Folge gehabt, die sich am schwächsten Glied in der Kette orientiert hat“ (2008, S. 403). Und nach Auffassung des Hauptgeschäftsführers des Marburger Bundes Armin Ehl hätten die Ärztinnen und Ärzte „die von den Großgewerkschaften beschworene ‚Solidarität‘ der verschiedenen Beschäftigtengruppen seit Langem nicht mehr [gespürt]“, denn die Tarifverhandlungen über BAT und TVöD hätten dazu geführt, „dass die unteren Vergütungsgruppen zulasten der höheren besser gestellt wurden“ (Ehl 2008, S. 406).

Diese Argumentation unterschlägt, dass es in der Vergangenheit gerade die vermeintlich schwächeren Glieder in der Kette sowie „die unteren Vergütungsgruppen“

waren, die die Tarifsysteme aufgebaut und gesichert hatten, auf denen sowohl VC wie MB nun aufbauen. Wer sich wie der MB zur „Vertretung der qualifiziertesten Arbeitnehmergruppe in den Krankenhäusern“ (Ehl 2008) erklärt provoziert Spaltungen und Entsolidarisierungen.

Umgekehrt ist der seitens der DGB-Gewerkschaften gelegentlich erhobene Vorwurf, die tarifpolitischen Alleingänge der Spartengewerkschaften gingen zulasten anderer Beschäftigter nicht hilfreich. Erstens sind, worauf Detlef Hensche hingewiesen hat (2007), Verteilungskonflikte *innerhalb der Klasse* nichts prinzipiell Ungewöhnliches. Sie sind Bestandteil der Tarifpolitik und Gegenstand innergewerkschaftlicher Entscheidungsfindung. Verwiesen sei nur auf die alte Debatte um Festbeträge oder Prozentforderungen. Zweitens sind die Verteilungsspielräume *zwischen den Klassen* nicht starr, sondern selbst Ergebnis tariflicher Auseinandersetzung beziehungsweise politischen Streits (Zeuner 2007). Statt des gegenseitigen Vorwurfs der Umverteilung zulasten der jeweils eigenen Mitgliedschaft erscheint es unter dem Aspekt des Wiederaufbaus inklusiver Solidarität sinnvoller, gemeinsam für eine höhere Verteilungsmenge zu kämpfen. In diese Richtung weisen beispielsweise von ver.di gemeinsam mit MB und dbb geführte Kampagnen gegen eine Gesundheitspolitik, die letztlich allen Gewerkschaften die tarifpolitischen Grundlagen entzieht.

Ohnehin ist Kooperation auch über unterschiedliche Dachverbandsgrenzen hinweg, bereits heute eine praktizierte Option. Zwischen ver.di und der dbb-tarifunion gibt es im Bereich des öffentlichen Dienstes inzwischen eine intensive tarifpolitische Kooperation trotz heftiger Konkurrenz um Betriebs- und Personalratsmandate. TRANSNET und die zum dbb gehörende GDBA stehen sogar vor der Fusion. Im Bereich des Journalismus sind der dachverbandsungebundene DJV und die zu ver.di gehörende *Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union* (dju) für eine erfolgreiche Tarifpolitik seit langem aufeinander angewiesen und haben eine entsprechende Zusammenarbeit entwickelt, ohne ihre Eigenständigkeit aufzugeben.

4. Gewerkschaftspolitische Konsequenzen

Die Tariflandschaft in Deutschland befindet sich in einem Dezentralisierungs- und Ausdifferenzierungsprozess, dessen Dynamik in erster Linie aus wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen resultiert. Die tarifpolitische Konkurrenz zwischen DGB- und anderen Gewerkschaften bildet hierbei nur einen Teilaspekt.

Die Unternehmerseite argumentiert in der Frage Tarifkonkurrenz und Tarifeinheit widersprüchlich. Einerseits treibt sie die Differenzierung der Tariflandschaft und die Absenkung von Tarifstandards auf Branchen- und Betriebsebene auf vielfältige Weise voran und nutzt dabei, wo zweckdienlich, auch bestehende zwischengewerkschaftliche Konkurrenzen. Zum andern forderte sie bereits seit längerem dort, wo Überbietungskonkurrenz droht, die Durchsetzung des Prinzips der Tarifeinheit auf betrieblicher Ebene in ihrem Sinne auch durch gesetzliche Maßnahmen abzusichern. Dahinter wird der strategische Ansatz einer Tarifpolitik sichtbar, die inhaltlich auf eine kostensenkende Deckelung, Differenzierung und Variabilisierung von Tarifstandards zielt und ordnungspolitisch von der betriebsbezogenen Tarifeinheit und der branchenbezogenen Friedenspflicht profitieren will.

Die Unterbietungskonkurrenz hätte ohne aktives Zutun interessierter Unternehmen weder Gegenwart noch Zukunft. Ihr wird am wirksamsten durch den Aufbau eigener Verhandlungsmacht seitens der DGB-Gewerkschaften die Grundlage entzogen. Die Überbietungskonkurrenz resultiert dagegen aus originär gewerkschaftlichem Handeln, das durch eine hohe Organisations- und Mobilisierungsbereitschaft der betreffenden Beschäftigten gekennzeichnet ist. Was die zwischengewerkschaftlichen Perspektiven angeht, so erscheint im Falle dieser Konkurrenzen eine neu begründete tarif- und gewerkschaftspolitische Zusammenarbeit zwischen DGB- und Berufsgewerkschaften, für die es ja bereits Beispiele gibt, nicht prinzipiell ausgeschlossen. Ganz in diesem Sinne hatte 2007 der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske auf dem Bundeskongress seiner Organisation in Leipzig erklärt: „Wir gehen in ver.di davon aus, dass Tarifeinheit nützt. Sie zu schaffen und zu bewahren, [...] ist allerdings nicht primär ein juristisches Problem, das ist zuallererst eine gewerkschaftspolitische Aufgabe und muss als solche von uns angegangen werden [...].“ (Bsirske 2010)

Es bleibt unklar, was den DGB bewogen hat, nun gemeinsam mit der BDA eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit zu fordern. Es steht zu befürchten, dass dieser Schritt die Konfrontation mit den Überbietungsgewerkschaften verschärft. Er wird

vermutlich niemanden in den Berufs- und Spartengewerkschaften zum Übertritt motivieren, dafür aber für weitere Bitternis unter den Mitgliedern dieser Gewerkschaften sorgen. In der viel dringlicheren Auseinandersetzung mit den Unterbietungsgewerkschaften hilft die gemeinsame Initiative von BDA und DGB den DGB-Gewerkschaften im Kern ebenfalls nicht weiter. Hinzu kommen die unabsehbaren Risiken, die entstehen, wenn erst einmal das Tarifvertragsgesetz zur Novellierung freigegeben ist, ganz zu schweigen von einer bereits von CDU und SPD-Vertretern ins Spiel gebrachten Änderung des Grundgesetzes, die womöglich die Koalitionsfreiheit einschränkt. Der BDA geht es darum, das tarifpolitische Kräfteverhältnis weiter zu ihren Gunsten zu verschieben. Hieran können die DGB-Gewerkschaften kein Interesse haben.

Literatur

- BDA/DGB** (2010): „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln“, gemeinsame Erklärung vom 4. Juni, online verfügbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++81408d58-6fc6-11df-59ed-00188b4dc422> [9.8.2010]
- Bispinck, R./Dribbusch, H.** (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: Sozialer Fortschritt Vol. 57 (6), S. 153-163
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2001): Tarifpolitischer Halbjahresbericht, Düsseldorf
- Bsirske, F.** (2010): Grundsatzrede des ver.di Vorsitzenden, ver.di-Bundeskongress Leipzig, 5. Oktober, online verfügbar unter: http://bundeskongress2007.verdi.de/reden_berichte/frank_bsirske_1 [16.8.2010]
- Däubler, W.** (2006): Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., Baden Baden
- Däubler, W.** (2010): Arbeitsrechtler: „Es wird kein Chaos geben“, Interview in: Tagesspiegel, 4. Juli, online verfügbar unter: <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/arbeitsrechtler-es-wird-kein-chaos-geben/1874766.html> [27.7.2010]
- Dieterich, Th.** (2010): Das Gesetz, das ein Irrsinn wäre, in: Süddeutsche Zeitung, 30. Juni, online verfügbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/aussenansicht-das-gesetz-das-ein-irrsinn-waere-1.967581> [9.8.2010]
- Dribbusch, H.** (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen, Vol. 62 (4), S. 193-200.
- Ehl, A.** (2008): Antworten des Marburger Bundes, in: Industrielle Beziehungen, Vol. 15 (4), S. 406-410
- Greef, S.** (2008): Die deutsche Gewerkschaftslandschaft im Wandel. Neue Gewerkschaftskonkurrenz am Beispiel des Krankenhaussektors, Arbeitspapier zur Tagung der Hans-Böckler-Stiftung „Politik zur Erneuerung der Gewerkschaften“, 1.-2. September, Kassel
- Hensche, D.** (2007): Lokführer als Avantgarde? in: Blätter für deutsche und internationale Politik Vol. 52 (9), S. 1029-1032
- Hensche, D.** (2010): Wider die Tarifeinheitsfront, in NRhZ-online, online verfügbar unter: <http://www.nrhz.de/flyer/beitrag.php?id=15388> [14.7.2010]
- Herzberg, G.** (2010): Das Streikrecht gesetzlich sichern, Interview in: Publik, Nr. 6-7, S. 15
- Hoffmann, J./Schmidt, R.** (2008): Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL – Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen?, in: Prokla H. 151, S. 323-342
- Hümmerich, K./Holthausen, J.** (2006): Soziale Mächtigkeit durch aktive Teilnahme am Tarifgeschehen. Der CGM-Beschluss des 1. Senats, in: Neue Zeitung für Arbeitsrecht (NZA) Vol 23 (19), S. 1070-1078
- Hundt, D.** (2007): „Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt unterstützt die Vorschläge des Bahn-Vorstandsvorsitzenden Mehdorn für einen Ordnungsrahmen zur Sicherung der Tarifeinheit“, Presse-Information 97 vom 14.11.2007

- Klebe, Th.** (2010): Tarifeinheit oder die Zerstörung der Tarifordnung), IG Metall, online verfügbar unter:
http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_4092.htm [4.8.2010]
- Kurz-Scherf, I./Zeuner, B.** (2001): Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Vol. 52. (3), S. 147-160
- Lesch, H.** (2008): Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrages? in: Sozialer Fortschritt Vol. 57, S. 144-153
- Martens, H.** (2007): Primäre Arbeitspolitik und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006, in: Jahrbuch für Kritische Medizin 44, S. 120-137
- Müller, H.-P./Wilke, M.** (2006): Gestaltend Einfluss nehmen, Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993-2005, Berlin
- Müller, M.** (2008): Verband der Erfüllungsgehilfen, in: Mitbestimmung H. 4, S. 36-37
- Platow, H.** (2010): Keine Opportunitätsfrage?, in: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Vol. 48, Nr. 7, S. 2-3
- Schmidt, I.** (2010): „Ein Gesetz zur Tarifeinheit in dieser Atmosphäre kann nicht gut gehen“, Interview in FAZ, 19. Juli, S. 13
- Schroeder, W.** (2008): Die Konkurrenten der Einheitsgewerkschaft. Wie sich das deutsche Modell verändert, in: Mitbestimmung H. 4, S. 10-15
- Schroeder, W./Greef, S.** (2008): Industrie und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen, in: Industrielle Beziehungen Vol. 15 (4), S. 329-355
- Sommer, M.** (2010): Statement zur gemeinsamen Initiative von DGB und BDA zur Tarifeinheit, Berlin, 4. Juni, online verfügbar unter: unter:
<http://www.dgb.de/themen/++co++81408d58-6fc6-11df-59ed-00188b4dc422>
 [9.8.2010]
- syndikalismus** (2010): „Rechte Hafentarbeitergewerkschaft gegründet“, syndikalismus.wordpress.com, 14. Februar, online verfügbar unter:
<http://syndikalismus.wordpress.com/2010/02/14/rechte-hafentarbeitergewerkschaft-gegrundet/> [9.8.2010]
- Tarp, M.** (2008): Antworten der Vereinigung Cockpit e.V., in: Industrielle Beziehungen, Vol. 15 (4), S. 402-405
- Unterhinninghofen, H.** (2007): Tarifrechtsprechung 2005/2006 – Ein Überblick, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.), WSI Tarifhandbuch 2007, Köln S. 39-54.
- Wey, C.** (2008): Neue Mindestlohngesetze vernichten Gewerkschaftskonkurrenz, in: DIW-Wochenbericht 47, S. 750
- Wilhelm, G./Dannhorn, W.** (2006): CGM tariffähig. Neue Möglichkeiten für Arbeitgeber? in: *Arbeit und Arbeitsrecht*, Vol. 61 (6), S. 343-345
- Zeuner, B.** (2007): Unsolidarische Konkurrenz? Das verzwickte Verhältnis von DGB-Gewerkschaften und kämpferischen Berufsgewerkschaften, (online verfügbar unter http://perspektiven.verdi.de/gewerk_persp/unsolidarische_konkurrenz [5.7.2010].

Anhang

A. Gewerkschaften in Deutschland

Übersicht A1: DGB und Mitgliedsgewerkschaften

Name	Abk.	Mitglieder 31. 12. 2009
Deutscher Gewerkschaftsbund	DGB	6.264.923
Industriegewerkschaft Metall	IG Metall	2.263.020
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Ver.di	2.138.200
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	IG BCE	687.111
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt	IG BAU	325.421
TRANSNET Gewerkschaft GdED	TRANSNET	219.242
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	GEW	258.119
Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten	NGG	204.670
Gewerkschaft der Polizei	GdP	169.140

Quelle: DGB

Übersicht A2: Gewerkschaften in der dbb tarifunion

Name und Abkürzung	Mitglieder
dbb tarifunion	360.000 Tarifbeschäftigte*
Mitgliedsgewerkschaften	Gesamtmitglieder**
Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren (BBH)	k. A.
BDZ - Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	25.000
BTB - Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft	12.000
BTE - Gewerkschaft Mess- und Eichwesen	800
Bund Deutscher Forstleute (BDF)	10.000
bundespolizeigewerkschaft (bgv) - verbund innere sicherheit	11.000
Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (BVÖGD)	1.350
Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS)	35.000
Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (VLW)	18.000
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD) Gewerkschaft Strafvollzug	25.000
Deutsche Justiz-Gewerkschaft (DJG)	15.000
Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)	80.000
Deutscher Philologenverband (DPhV)	90.000
Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG)	71.000
Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	22.000
Fachverband der angestellten und beamteten Deutschen Krankenhausapotheker NW	k. A.
Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW im dbb landesbund nrw	k. A.
Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg (FVG)	k. A.
GeNi - Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen	k. A.
Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	5.000
Katholische Erziehergemeinschaft Bayern (KEG)	k. A.
komba gewerkschaft	90.000
LBB - Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern	k. A.
VdB Bundesbankgewerkschaft	7.100
Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB)	10.000
vereinigung der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienstleister (vbba)	12.000
Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB)	11.000
Verband Bildung und Erziehung (VBE)	140.000
Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes (VBGR)	450
Verband Deutscher Realschullehrer (VDR)	18.000
VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten	k. A.
Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	3.000
Verband der Landes-Beamten, -Angestellten und Arbeiter Nordrhein-Westfalen (vdla dbb)	k. A.
VRFF - Die Mediengewerkschaft	2.500
Gewerkschaften der dbb tarifunion, die auch eigenständig Tarifverträge schließen	
Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)*	5.600
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)*	34.000
Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)*	39.086 (1.4.2009)
Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)*	49.648
Verkehrsgewerkschaft GDBA*	38.500

Quelle: dbb tarifunion, http://www.tarifunion.dbb.de/navi/index_mitgliedsgew.htm [9.8.2010]; oeckl-online

Anmerkungen: *Die *dbb tarifunion* vertritt ca. 360.000 Tarifbeschäftigte in allen genannten 39 Fachgewerkschaften; **Gesamtmitgliederzahlen incl. Beamtinnen und Beamte, Daten lt. www.oeckl-online.de [11.8.2010] meist ohne Bezugsjahr.

Übersicht A3: Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

Name	Abkürzung	Mitglieder
Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands	CGB	283.200 (2009)
Christliche Gewerkschaft Metall*	CGM	91.103 (2009)
DHV – Die Berufsgewerkschaft*	DHV	77.180 (2009)
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen*	GÖD	56.086 (2007)
Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	CGBCE	15.187 (2007)
Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation*	CGPT	9.815 (2008)
Verein katholischer deutscher Lehrerinnen	VkdL	8.500 (2008)
Verband Deutscher Techniker	VDT	4.821 (2007)
Bund der Hotel-, Restaurant- und Cafeangestellten*	Union Gany-med	3.240 (2007)
Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung	BIGD	2.738 (2008)
Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe*	ALEB	1.740 (2007)
Arbeitnehmerverband deutscher Milchkontroll- u. Tierzuchtbediensteter	ADM	1.380 (vermutlich 2008)
Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB*	GKH	1.212 (2007)
Kraftfahrergewerkschaft	KFG	993 (2007)
medsonent Die Gesundheitsgewerkschaft*	medsonet	980 (2009)
Deutscher land- und forstwirtschaftlicher Angestelltenbund	DLFAB	970 (2007)
Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner	CGDE	197 (2007)
contterm – Fachgewerkschaft Deutsche Seehäfen		~ 100** (Februar 2010)

Quelle: CGB

Anmerkungen: Mitgliederzahlen der CGB-Gewerkschaften nach *Oeckl online* (www.oeckl.de) [9.8.2010]. In Klammer das jeweilige Bezugsjahr

*Bei diesen Gewerkschaften konnte der Abschluss eigenständiger Tarifverträge festgestellt werden.

** Mitgliederzahl nach: syndikalismus (2010)

Übersicht A4: Nicht dachverbandsgebundene Gewerkschaften mit eigenständigen Tarifverträgen

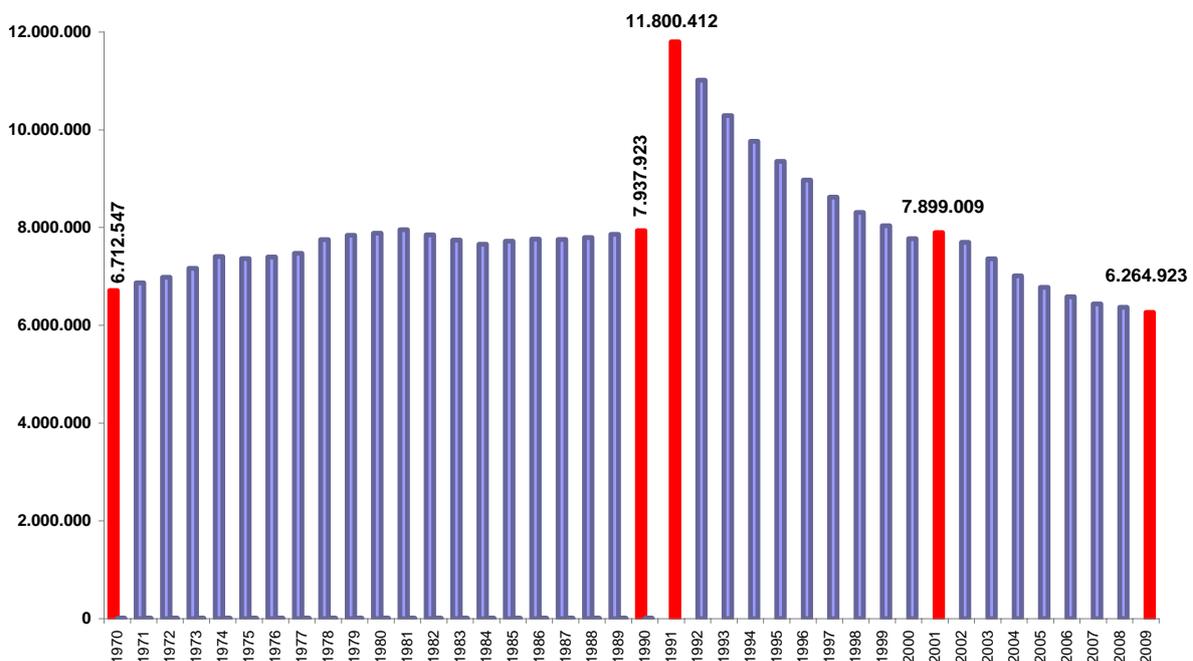
	Abkürzung	Mitglieder (2008)
Marburger Bund	MB	108.000
Deutscher Journalisten-Verband	DJV	40.000
Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie	VAA	28.000
Verband medizinischer Fachberufe	VMF	28.000
Deutscher Bankangestellten-Verband	DBV	20.000
Deutsche Orchestervereinigung	DOV	13.200
Unabhängige Flugbegleiter Organisation	UFO	8.739
Vereinigung Cockpit	VC	8.200
Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger	GDBA	6.200
Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer	VdO	4.200
Gewerkschaft der Flugsicherung	GdF	2.650
ADEXA Die Apothekengewerkschaft		k. A.

1) Mitgliederzahlen nach *Oeckl online* (www.oeckl.de) (2008). Der Mitgliederstand wird bei den Verbänden jährlich abgefragt, ohne das immer das Bezugsjahr angegeben wird.

B. Zahlen zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften

Die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung ist in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre kontinuierlich rückläufig. Dabei gibt es im Einzelnen deutliche Unterschiede zwischen den Dachverbänden. Die Zahl der im DGB organisierten Mitglieder lag 1990 in Westdeutschland bei 7,9 Millionen. Sie sprang im Zuge der Eingliederung der ostdeutschen FDGB-Mitglieder im Jahr 1991 auf 11,8 Millionen, nur um kurz darauf im Zuge der rasch einsetzenden Betriebsstillegungen in Ostdeutschland ebenso schnell wieder einzubrechen. Ab Mitte der 1990er Jahre setzte auch in Westdeutschland ein kontinuierlicher Mitgliederrückgang ein. 2001 gab es auf Grund der Eingliederung der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) über die ver.di-Gründung ein kleines Zwischenhoch. 2009 lag die Mitgliederzahl um 47% unter der von 1991 und mit 6,3 Millionen in etwa auf dem westdeutschen Stand von 1959 (damals jedoch ohne die DAG).

Grafik A1: DGB-Gewerkschaften: Mitgliederentwicklung 1970 – 2009*

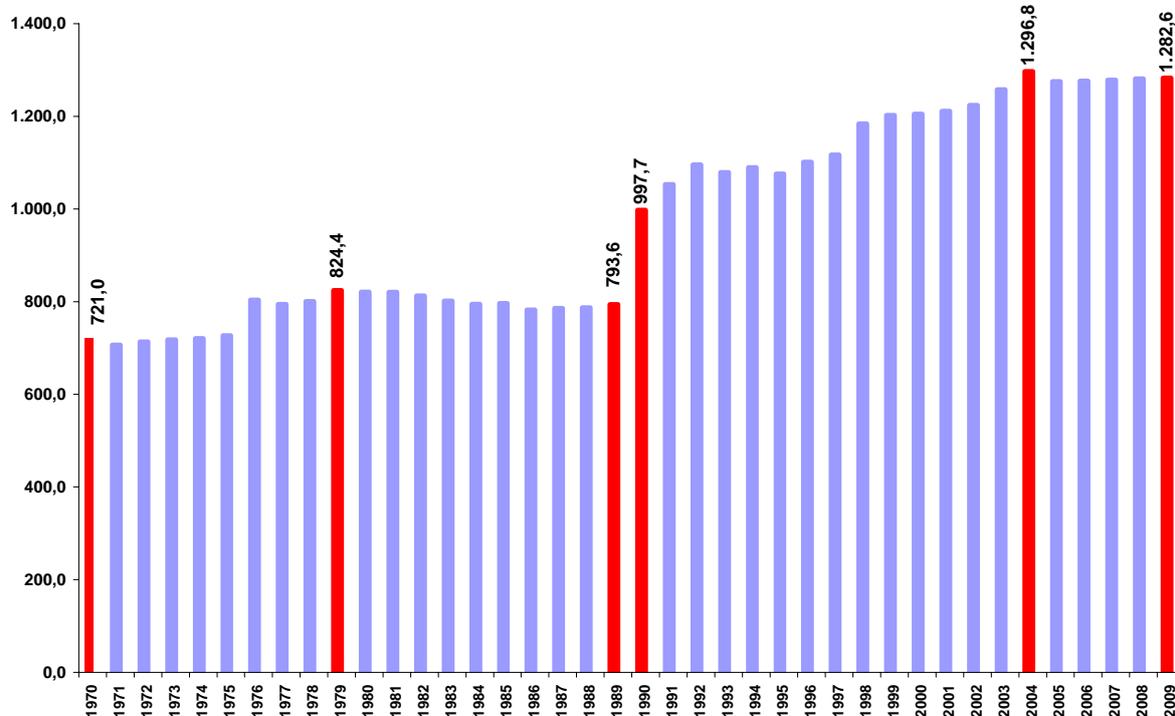


Quelle: DGB

Anmerkung: * Bis 1990 Westdeutschland

Der Beamtenbund (*dbb beamtenbund und tarifunion*) hat gegenüber seinem Stand von 1991 eine positive Mitgliederentwicklung zu verzeichnen und seitdem bis 2009 die Zahl der in seinen Gewerkschaften organisierten Mitglieder um 20% gesteigert.

Grafik A2: Beamtenbund: Mitgliederentwicklung 1970 – 2009 (in Tsd.)*



Quelle: dbb
Anmerkung: * Bis 1989 Westdeutschland

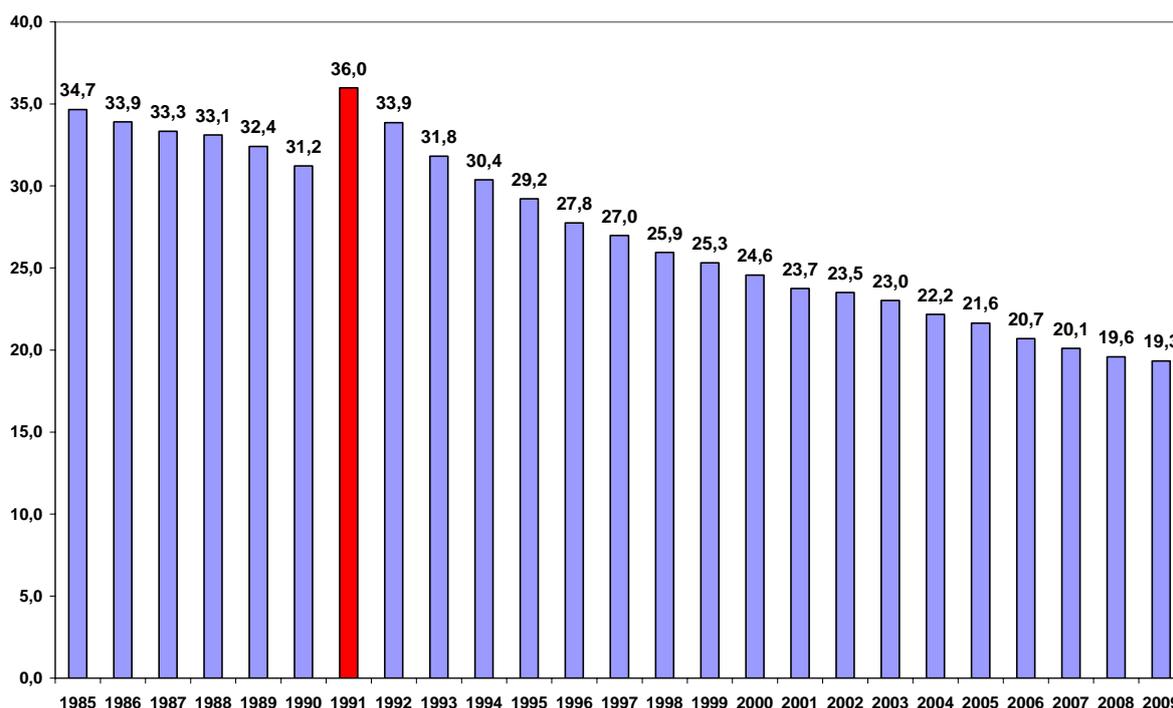
Die Mitgliederzahlen des CGB sind mit großem Vorbehalt zu betrachten. Der Dachverband und seine Einzelgewerkschaften verhalten sich bezüglich ihrer Mitgliederentwicklung sehr intransparent. Die veröffentlichten Zahlen einzelner Mitgliedsge- werkschaften werden von den DGB-Gewerkschaften als stark übertrieben angezwei- felt. Gegenüber der für 1990 bekannten Zahl von etwa 301.000 Mitgliedern ist die offizielle Mitgliederzahl des CGB im 2009 auf 283.000 zurückgegangen.

Für die nicht dachverbandsgebundenen Gewerkschaften liegen meist keine detaillier- ten Zahlenreihen vor. Die im *Oeckl* veröffentlichten Zahlen sind zum Teil seit 2008 unverändert. Ihre Gesamtzahl kann auf Basis dieser Angaben für 2009 auf etwa 270.000 geschätzt werden, wobei auch hier vermutlich eher eine Überschätzung vor- liegt.

C. Entwicklung des Organisationsgrads

Der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad – der Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen abhängig Beschäftigten – war bereits in Westdeutschland seit Mitte der 1980er Jahre rückläufig. Nach dem kurzfristigen vereinigungsbedingten Zwischenhoch von 1991 hat sich dieser Rückgang, wenn auch zum Teil in den letzten Jahren etwas verlangsamt bis 2009 kontinuierlich fortgesetzt.

Grafik A3: Netto-Organisationsgrad aller Gewerkschaften 1985-2009 (in %)



Quelle: ICTWSS database (<http://www.uva-aias.net/208>), AIAS-Institute, UvA (1985-2007); WSI (Schätzung für 2008 and 2009); bis 1990 Westdeutschland

Hinter diesen aggregierten Zahlen verbergen sich erhebliche Branchenunterschiede. So sind die Stahl- und die Autoindustrie überdurchschnittlich gut organisiert, ebenso die klassischen Betriebe des Maschinenbaus. Das Gleiche gilt für eine ganze Reihe von Beamtenberufen, die jedoch vom Tarifgeschehen nur mittelbar berührt werden. In der Chemie und Baubranche ist die Organisation demgegenüber schwächer, dies gilt auch für Teile des öffentlichen Dienstes, insbesondere im Bereich der Länder sowie in kleineren Kommunen. In vielen privaten Dienstleistungsbereichen ist die Verankerung unterdurchschnittlich. Teilweise liegt sie unter 10%.

Bisher erschienene WSI-Diskussionspapiere

135. **Tangian, Andranik, S.:** A composite indicator of working conditions in the EU – 15 for policy monitoring an analytical purposes; März 2005 - englische Fassung
Tangian, Andranik, S.: Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke; August 2005 - deutsche Übersetzung
136. **Dribbusch, Heiner:** Trade Union Organising in Private Sector Services; April 2005
137. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators; Juni 2005
138. **Tangian, Andranik, S.:** Composite indicator of German regional policy and its use for optimizing subsidies to regional labour markets, Juli 2005
139. **Tangian, Andranik, S.:** Bundestagswahl 2005: Ergebnisse im Spiegel der Parteiprogramme, September 2005 – deutsche Fassung -
Tangian, Andranik, S.: German parliamentary elections 2005 in the mirror of party manifestos, January 2006 - englische Übersetzung -
140. **Ellguth, Peter/Kirsch, Johannes/Ziegler, Astrid:** Einflussfaktoren der öffentlichen Förderung in Ostdeutschland – eine Auswertung des IAB-Betriebspanels -, November 2005
141. **Tangian, Andranik, S.:** European welfare state under the policy „make work pay“: Analysis with composite indicators, Dezember 2005
142. **Brandt, Torsten:** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Dezember 2005
143. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik:** Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, März 2006
144. **Ziegler, Astrid:** Zur Vorbereitung auf die neue Förderphase der Europäischen Strukturfonds – Synopse zu den zentralen Ergebnissen der Aktualisierungsberichte zur Halbzeitbewertung der OP in Ostdeutschland -, März 2006
Ziegler, Astrid: Preparing for the European Structural Funds' next funding period – Synopsis of the central findings of the updates of the mid-term evaluation of the Operational Programmes in East Germany -, März 2006 - englische Übersetzung –
145. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, Juni 2006
146. **Leiber, Simone/Zwiener, Rudolf:** Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, Juni 2006
147. **Frericks, Patricia/Maier, Robert:** Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte im EU-Vergleich - Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität -, August 2006

148. **Tangian, Andranik, S.:** European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations), Oktober 2006
149. **Tangian, Andranik, S.:** Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission's. Green Paper: "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", January 2007
150. **Bispinck, Reinhard:** Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsystme in Deutschland 1995 – 2005, Januar 2007
151. **Ahlers, Elke/Oez, Fikret/Ziegler, Astrid:** Company Relocation: The Consequences for Employees – An Analysis of the WSI Works Council Survey - , März 2007
152. **Bothfeld, Silke:** Labour Market Institutions in Germany: Current Status and Ongoing Reforms, April 2007
153. **Tangian, Andranik, S.:** Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, June 2007
154. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik, S.:** Flexibility: Reconciling Social Security with Flexibility - Empirical Findings for Europe, August 2007
155. **Klenner, Christina/Schmidt, Tanja:** Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an, November 2007
156. **Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut:** Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, November 2007
157. **Tangian, Andranik, S.:** Is the work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, Dezember 2007
158. **Klenner, Christina/Pfahl, Svenja:** Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, Januar 2008
159. **Tangian, Andranik, S.:** Towards Consistent Principles of Flexicurity, April 2008
160. **Tangian, Andranik, S.:** On the European Readiness for Flexicurity: Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies and Reform Proposals, April 2008
161. **Bothfeld, Silke/Ullmann, Karen:** The German Employment Protection Act - How does it work in company practice?, Juni 2008
162. **Ziegler, Astrid:** Standortverlagerung und Ausgliederung - Ausmaß, Struktur und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Eine Auswertung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2007, August 2008
163. **Grimmeisen, Simone/Leiber, Simone:** Zwischen Kostenprivatisierung und PatientInnenautonomie: Eigenverantwortung in der Gesundheitspolitik, März 2009

164. **Schulten, Thorsten:** Guter Lohn für gute Rente, Juni 2009
165. **Tangian, Andranik, S.:** Towards computer-aided collective bargaining: Enhancing the trade unions position under flexicurity, Juni 2009
166. **Leiber, Simone:** Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, Juni 2009
167. **Bogedan, Claudia/Herzog-Stein, Alexander/Klenner, Christina/Schäfer, Claus:** Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher - Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, August 2009
168. **Tangian, Andranik, S.:** Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, November 2009
169. **Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut:** Deutsches „Beschäftigungswunder“ und Flexible Arbeitszeiten, Februar 2010
170. **Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute:** Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, Juli 2010
171. **Bispinck-Hellmich, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten:** German Collective Bargaining in a European Perspective - Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, August 2010
172. **Dribbusch, Heiner:** Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, August 2010