

Lesch, Hagen

Article

Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Lesch, Hagen (2013) : Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 40, Iss. 3, pp. 63-79, <https://doi.org/10.2373/1864-810X.13-03-05>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/157085>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen

Hagen Lesch*, September 2013

In einigen Branchen werden Tarifverhandlungen nicht nur durch Branchengewerkschaften, sondern auch durch Spartengewerkschaften geführt. Dabei kam es zu Arbeitskämpfen, die mit gravierenden negativen Drittwirkungen verbunden waren. Da dies in der amtlichen Streikstatistik nicht abgebildet wird, wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln eine neue Methode zur Messung der Konfliktintensität bei Tarifverhandlungen entwickelt. Dabei werden nicht nur materielle Konfliktmaßnahmen wie Streik und Aussperrung, sondern auch verbal-formale Maßnahmen berücksichtigt. Anhand einer Eskalationspyramide wird der Eskalationsgrad einer Tarifverhandlung statisch und dynamisch gemessen. Eine Auswertung von 123 Tarifkonflikten in Deutschland zeigt, dass Berufsgruppengewerkschaften eine hohe Konfliktbereitschaft aufweisen. Besondere Probleme entstehen, wenn mehrere konfliktfreundige Gewerkschaften bei einem Arbeitgeber in Konkurrenz treten. Dann kann es zu kumulierenden Effekten kommen, die die tarifvertragliche Friedenspflicht entwerten. Der Gesetzgeber kann dies begrenzen, indem er den Wettbewerb zwischen Gewerkschaften regelt und die Tarifeinheit wiederherstellt.

Stichwörter: Tarifverhandlungen, Gewerkschaften, Arbeitskämpfe

JEL-Klassifikation: J50, J51, J52

Gewerkschaftswettbewerb und Tarifpluralität

Im Verkehrssektor und in der Gesundheitswirtschaft haben sich ehemalige Berufsverbände zu Berufsgruppen- oder Spartengewerkschaften gewandelt. Dabei wurden Tarifgemeinschaften mit großen Gewerkschaften gekündigt und eigenständige Tarifverträge durchgesetzt (Bispinck/Dribbusch, 2008; Keller, 2008; Lesch, 2008a; Schroeder/Greef, 2008). Obwohl es in den letzten Jahren zu verschiedenen Neugründungen weiterer Berufsgewerkschaften gekommen ist (Bachmann et al., 2012, 143; Schmidt/Bachmann, 2012, 202), haben sich bislang lediglich fünf Berufsgewerkschaften fest etabliert: im Luftverkehr die Pilotenvereinigung Cockpit (VC), die Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO) und die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF), die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Schienenverkehr und der Marburger Bund (MB) in der Gesundheitswirtschaft. Obwohl ihr Wirkungsbereich gesamtwirtschaftlich betrachtet überschaubar ist, sorgen die-

* Der Autor dankt Carsten Giersch und Lea M. Petters für viele Diskussionen und wertvolle Anregungen.

se Arbeitnehmervvertretungen durch Streikdrohungen und Streiks in den betroffenen Branchen regelmäßig für große Aufmerksamkeit. Da Dienstleistungen ausfallen und im Verkehrssektor oft nicht nachgeholt werden können, sind in besonderem Maß Dritte betroffen.

Hinzu kommt, dass Unternehmen bei Tarifpluralität häufiger mit unterschiedlichen Partnern verhandeln müssen und ihr Konfliktrisiko entsprechend höher ist. Letzteres wird dadurch verschärft, dass die Berufsgruppengewerkschaften Arbeitnehmergruppen mit einer betriebswirtschaftlichen Schlüsselstellung vertreten, die diesen eine besondere Streikmacht verleiht. Kommt es zu einem Arbeitskampf, dann führt dies zu negativen Drittwirkungen auf der Ebene der privaten Haushalte und der Unternehmen, die diese Leistungen nachfragen. So erzwingt ein Streik im Schienenverkehr in der Industrie einen Produktionsstopp, sobald vorhandene Lagerkapazitäten ausgeschöpft sind. Eine Arbeitsniederlegung an einem Flughafen trifft die Fluggesellschaften, die Fluggäste und den Luftfrachtverkehr der Unternehmen aller Branchen.

Die Konkurrenz zwischen Spartengewerkschaften, die komplementäre Arbeitnehmergruppen organisieren, führt zu neuen Verteilungskonflikten. Davon sind auch die etablierten Branchengewerkschaften betroffen. Setzen die Berufsverbände bessere Abschlüsse durch, steigt der Anreiz, weitere Berufsgewerkschaften zu gründen (Lesch, 2008b, 313). Außerdem wird die Verteilungsmasse umso kleiner, je mehr bereits an durchsetzungsstarke Spartengewerkschaften vergeben wurde. Dabei wird ein Positionswettbewerb verschiedener Gruppen um die Bewertung des jeweiligen Beitrags an der gesamten Wertschöpfung im Unternehmen ausgelöst. Es entsteht ein Gewerkschaftswettbewerb, der Neideffekte schürt, zu sich gegenseitig aufschaukelnden Lohnforderungen führt und das Risiko einer tarifpolitischen Eskalation erhöht. Wenn Branchengewerkschaften um ihr organisationspolitisches Überleben kämpfen müssen, nimmt ihre gesamtwirtschaftliche Verantwortung ab (Lesch, 2008b, 322 ff.; Keller, 2009, 120 ff.).

Nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Branchengewerkschaften haben ein Interesse daran, Tarifpluralität und den aus ihr resultierenden Gewerkschaftswettbewerb zu begrenzen. Dies wurde besonders deutlich, nachdem das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2010 den Grundsatz der Tarifeinheit in seiner Rechtsprechung aufgab. In einer gemeinsamen Initiative forderten die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) daraufhin die Bundesregierung auf, die Tarifeinheit gesetzlich zu verankern (BDA/DGB, 2010). Der Gesetzgeber blieb aber untätig und der DGB zog sich auf massiven Druck der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Sommer 2011 aus der gemeinsamen Initiative zurück. Der Gesetzgeber ist nicht zuletzt

deshalb untätig geblieben, weil die negativen ökonomischen Folgen der Tarifpluralität bislang nicht hinreichend untersucht und belegt sind. Das ist auch schwierig, weil die durch Klein- und Kleinststreiks – im Februar 2012 versuchten 200 Lotsen, den kompletten Flughafen in Frankfurt lahmzulegen – verursachten wirtschaftlichen Schäden sich kaum messen lassen. Theoretisch könnten zwar die direkt betroffenen Unternehmen (z. B. die Flughafenbetreiberin und die direkt betroffenen Fluggesellschaften) genaue Angaben zu den Streikfolgen machen. Die verursachten Drittwirkungen bei Passagieren (Transaktionskosten und Zeitverluste) und bei Unternehmen lassen sich jedoch nicht erfassen.

Das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) verweist in einem Gutachten vielmehr darauf, dass eine Zunahme der Streiks statistisch nicht erkennbar ist (Bachmann et al., 2011). Da es zudem eher unwahrscheinlich sei, dass sich weitere Gruppen mit einer gewissen sozialen Mächtigkeit entwickeln können, erscheine eine gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit nicht gerechtfertigt (Monopolkommission, 2010; Bachmann et al., 2011; Bachmann et al., 2012; Haucap, 2012).

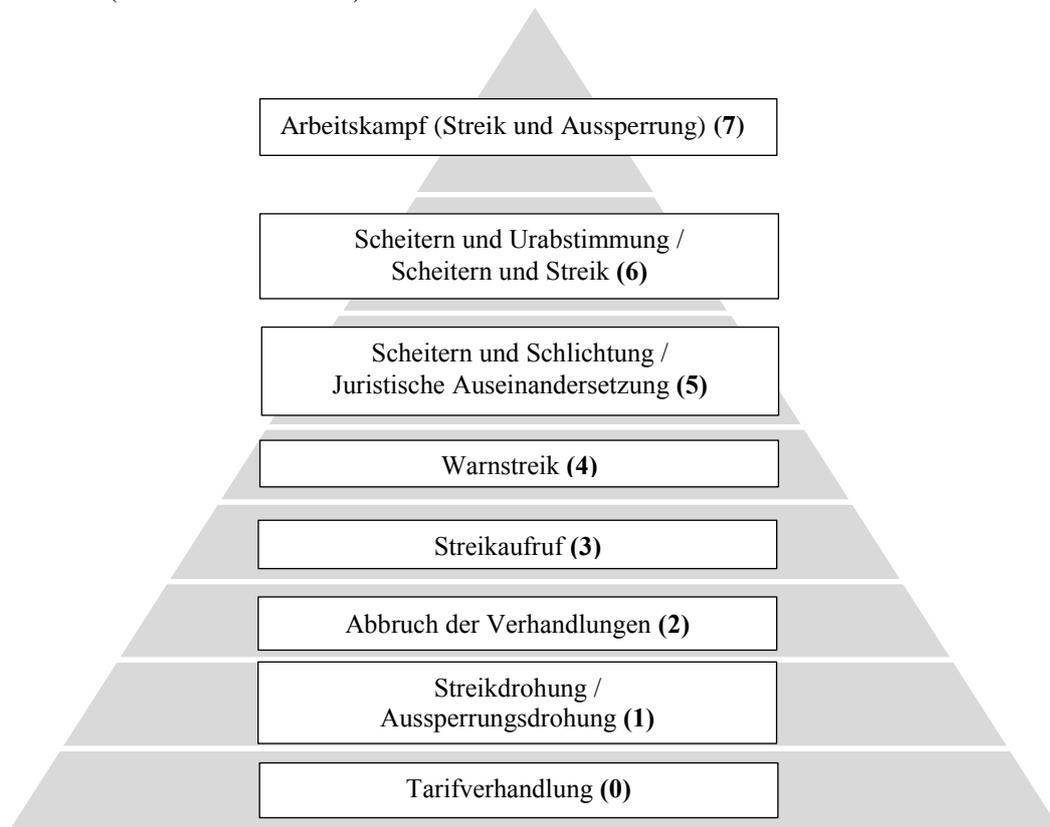
Diese Schlussfolgerung ist problematisch (Lesch/Petters, 2012). Zwar zeigt sich weder ein Anstieg der arbeitskampfbedingt ausgefallenen Arbeitstage noch eine Zunahme der bestreikten Betriebe. Erkennbar ist lediglich, dass sich das Arbeitskampfgeschehen seit 2006 von der Industrie zum Dienstleistungssektor, in dem die Spartengewerkschaften bislang agieren, verschoben hat (Heumer, 2012). Die bislang betrachteten Arbeitskampfindikatoren sind aber kaum dazu geeignet, die beschriebenen Folgen von Tarifpluralität und Gewerkschaftswettbewerb zu messen und auf dieser Grundlage Politikempfehlungen abzugeben. Werden im Öffentlichen Dienst Zehntausende zu einem eintägigen Warnstreik aufgerufen, sind direkt viele Betriebe betroffen und es fallen auch vergleichsweise viele Arbeitstage aus. Rufen hingegen kleine Gewerkschaften punktuell zu einem Streik auf, dann fallen nur wenige Arbeitstage aus und es sind weniger Betriebe direkt betroffen. Gleichwohl kann es sich hierbei um einen gravierenden Konflikt mit einem großen Eskalationspotenzial handeln, wie das oben erwähnte Beispiel des Lotsenstreiks am Frankfurter Flughafen zeigt. Werden große Streiks durch viele kleine ersetzt, kann das Arbeitskampfvolumen sinken, die Anzahl der Konflikte aber zunehmen. Ein aussagekräftigerer Indikator wäre die Anzahl der Arbeitskämpfe. Ob es mehr Konflikte gibt, lässt sich aus der amtlichen Statistik nicht ablesen, weil nur ausgewiesen wird, wie viele Betriebe bestreikt wurden und wie viele Arbeitstage arbeitskampfbedingt ausfielen (Lesch, 2010). Letztlich sagt aber die Anzahl der Konflikte nur wenig über das Verhandlungsklima aus, weil immer nur die maximale Eskalationsstufe – der Arbeitskampf – gezählt wird. Im Verkehrssektor reicht schon ein Streikaufruf aus, Passagiere zum Umbuchen zu bewegen und den Verhandlungsgegner

dadurch zu schädigen. Dies wird in der amtlichen Streikstatistik jedoch nicht erfasst. Entsprechend ignoriert eine Politikempfehlung zugunsten der Tarifpluralität die bereits in bestimmten Branchen bestehenden Probleme.

Abbildung 1

Eskalationspyramide

Eskalationsstufen bei Tarifauseinandersetzungen; Bewertung der Eskalationswirkung anhand von Punkten (Werte in Klammern)



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Messung von Konfliktintensität

Um zu prüfen, ob Tarifkonflikte von Spartengewerkschaften eher eskalieren als solche von Branchengewerkschaften, werden im Folgenden neue Ansätze zur Messung der Konfliktintensität vorgestellt. Den Ausgangspunkt der methodischen Überlegungen bildet die Unterscheidung verschiedener Eskalationsstufen, die in einer Eskalationspyramide zusammengefasst werden (Abbildung 1). Im Idealfall kommt ein Tarifkonflikt ohne Eskalation aus. Dabei stellt (mindestens) eine Tarifpartei eine Forderung, über die verhandelt wird. Die Verhandlungen enden, wenn die Tarifparteien einen Kompromiss finden und sich auf einen neuen Tarifvertrag einigen. Da eine Einigung Gespräche voraussetzt, stellt die Tarifverhandlung ein eskalationsfreies Mittel zur Lösung eines Tarifkonflikts dar. Entsprechend wird der Tarifverhandlung die Eskalationsstufe 0 und der Punktwert 0 zugeordnet.

In vielen Tarifverhandlungen einigen sich die Sozialpartner nicht konfliktfrei. Analog zu politischen Konflikten ist auch bei Tarifverhandlungen zwischen verbal-formalen und materiellen Konfliktthandlungen zu unterscheiden. Drohungen, Verhandlungsabbruch, Streikaufruf, Scheitern und Schlichtung sowie Scheitern und Urabstimmung sind verbal-formale Handlungen. Der Warnstreik und der Arbeitskampf sind materielle Konfliktthandlungen. Die verschiedenen Konfliktthandlungen lassen sich hinsichtlich ihrer Eskalationswirkung in eine Rangliste (Abbildung 1) einordnen. Die erste und schwächste Stufe der Eskalation ist eine Streikdrohung. Wird im Rahmen einer Tarifverhandlung eine Streikdrohung oder eine vergleichbare Arbeitgeberdrohung (z. B. eine Aussperrungsdrohung) ausgesprochen, wird die Eskalationsstufe 1 erreicht. Eine weitere Stufe der Eskalation liegt vor, wenn eine Verhandlung nicht nur ergebnislos vertagt, sondern ohne Vereinbarung eines neuen Termins abgebrochen wird. Einem Verhandlungsabbruch oder mehreren ergebnislosen Verhandlungen folgt oftmals ein Aufruf zu einem Warnstreik. Der Streikaufruf stellt die dritte Stufe der Eskalation dar, der Warnstreik selbst ist die vierte Stufe.

Der Warnstreik ist bereits eine materielle Konfliktthandlung. Er wird häufig damit gerechtfertigt, dass er eine weitere Eskalation in Form eines Scheiterns der Verhandlungen und einen nachfolgenden Erzwingungsstreik vermeiden soll. Entsprechend verschärft sich die Konflikteskalation, wenn (mindestens) eine Tarifpartei die Verhandlungen für gescheitert erklärt. Mit dieser wiederum verbal-formalen Konfliktthandlung geben die Sozialpartner zu erkennen, dass sie auf dem bilateralen Verhandlungsweg keine Einigungsmöglichkeit sehen. An diesem Punkt einer Tarifauseinandersetzung stehen zwei Alternativen bereit: die Schlichtung oder die Urabstimmung. Die mildere und damit fünfte Eskalationsstufe liegt vor, wenn es nach dem Scheitern zu einer Schlichtung und damit zu einer neuen, in der Regel trilateralen Verhandlung (unter Hinzuziehen eines neutralen Schlichters) kommt. Rufen die Gewerkschaften nach dem Scheitern zu einer Urabstimmung oder auch direkt zu einem Streik auf, liegt eine weitere Verschärfung vor. Mit dieser Konfliktthandlung entscheiden sich die Gewerkschaften ganz bewusst gegen den Verhandlungsweg und setzen stattdessen auf Eskalation. Die Urabstimmung oder die unmittelbare Ankündigung eines Arbeitskampfes nach dem Scheitern sind demnach die sechste Eskalationsstufe. Der Arbeitskampf selbst ist dann die siebte und finale Eskalationsstufe. Theoretisch wäre denkbar, dabei nach Streik und Aussperrung weiter zu differenzieren. Da Aussperrungen in den betrachteten Branchen aber die Ausnahme waren, wird darauf verzichtet.

Konfliktverschärfend kann auch die Nutzung von Rechtsmitteln sein. Juristische Auseinandersetzungen sind zu verschiedenen Zeitpunkten einer Tarifauseinandersetzung möglich. Denkbar ist, unmittelbar nach einer Tarifforderung gegen die Tariffähigkeit einer Gewerk-

schaft zu klagen, um die Aufnahme einer Tarifverhandlung zu vermeiden. Außerdem kann ein Warnstreik oder Streik durch eine einstweilige Verfügung gestoppt oder eine Gewerkschaft nach einem Arbeitskampf auf Schadensersatz verklagt werden. Das Einlegen von Rechtsmitteln wird wie ein Scheitern der Verhandlungen bewertet, weil eine Verhandlungsseite zu einer bilateralen Verständigung in der Streitsache nicht bereit ist oder eine Partei dem Gegner in einer rechtlich unzulässigen Weise (und damit die Spielregeln der Verhandlung verletzend) schaden will. Der Konflikt soll – analog zur Schlichtung – durch das Einbeziehen eines Dritten, nämlich der Arbeitsgerichtsbarkeit, gelöst werden. Entsprechend wird das Einlegen von Rechtsmitteln mit fünf Konfliktpunkten bewertet.

Um die Konfliktintensität zu bestimmen, werden in erster Linie zwei Ansätze herangezogen, ein statisches und ein dynamisches Bewertungsverfahren:

(1) Statisches Verfahren. Für jeden Tarifkonflikt wird geprüft, welche Eskalationsstufe maximal erreicht wurde. Dabei wird weder die Länge einer Tarifaufeinandersetzung berücksichtigt noch, ob sich der Konflikt im Zeitverlauf mehrfach neu entzündet. Letzteres ist der Fall, wenn es beispielsweise häufiger zu Verhandlungsabbrüchen oder Warnstreiks kommt. Ist in einem Tarifkonflikt der Warnstreik die maximale Eskalationsstufe, hat dieser eine Konfliktintensität von 4 Punkten, unabhängig davon, wie oft Warnstreiks stattfanden oder wie oft mit Streik gedroht wurde.

(2) Dynamisches Verfahren. Hier wird der zeitliche Verlauf berücksichtigt, um Konfliktabläufe zu bewerten. Dies ist sinnvoll, weil Grundsatzkonflikte (z. B. über eine Veränderung der Wochenarbeitszeit) mehr Zeit als reine Lohnrunden beanspruchen. Kommt es wiederholt zu einer Eskalation, wird dies entsprechend berücksichtigt. Gibt es beispielsweise drei Tarifverhandlungsrunden, wird nach jeder dieser Runden aus den erreichten Eskalationsstufen der Eskalationsgrad berechnet und anschließend die Summe aus den drei Runden gebildet. Dabei gehen die Eskalationsstufen mit den in der Eskalationspyramide dargestellten Punkten in die Berechnung ein. Allerdings wird jede Eskalationsstufe zwischen zwei aufeinanderfolgenden Tarifverhandlungen nur einmal gezählt. Kommt es beispielsweise 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. Im Vergleich dazu resultieren nur 4 Punkte bei der statischen Messung. In einem Konflikt, bei dem Streikdrohung, Streikaufruf und Warnstreik nur einmalig stattfinden, summiert sich die Konfliktintensität auf 8 Punkte ($1 + 3 + 4$). Dass zwischen zwei aufeinanderfolgenden Tarifverhandlungen nicht jede einzelne Streikdrohung, sondern einmalig nur die Eskalationsstufe Streikdrohung gezählt wird, gewährleistet die Vergleichbarkeit von

Tarifkonflikten in großen Branchen mit regionalen Tarifverhandlungen mit Tarifkonflikten in einzelnen Unternehmen.

Konflikthandlungen können unterschiedlich auf die Konfliktwahrnehmung der Tarifparteien wirken. Je höher der wirtschaftliche Schaden einer Eskalationsstufe ausfällt, desto intensiver ist auch die wahrgenommene Eskalation beim geschädigten Verhandlungsgegner. Im Verkehrssektor reicht bereits eine Streikankündigung aus, um einen Produktionsausfall zu verursachen. Die verbal-formale Konflikthandlung wirkt im Ergebnis wie eine materielle Konflikthandlung. Beim Warnstreik ist ebenso zu differenzieren: Führt er zu einem Produktionsausfall, hat er die Wirkung eines regulären Streiks. Dies wird in einem dritten Messkonzept berücksichtigt:

(3) Korrigiertes dynamisches Verfahren. In diesem Konzept wird bei einem Produktionsausfall (z. B. im Verkehrssektor) abweichend bewertet. Dabei werden die Konflikthandlungen Streikankündigung und Warnstreik aufgrund ihrer vergleichbaren wirtschaftlichen Schadenswirkung jeweils wie ein Arbeitskampf gewertet. Für beide Eskalationsformen gilt jeweils die Eskalationsstufe 7.

Datenquelle und Datenauswahl

Grundlage der empirischen Auswertungen ist eine Tarifdatenbank des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die IW-Datenbank speist sich aus Pressemitteilungen der Tarifparteien, Zeitungsartikeln, Agenturmeldungen und Experteninterviews. Insgesamt sind 123 Tarifkonflikte in Deutschland so umfassend dokumentiert, dass sie anhand der vorgestellten Verfahren ausgewertet werden können. Tabelle 1 fasst zusammen, wie sich diese Konflikte auf die verschiedenen Wirtschaftszweige aufteilen und seit welchem Jahr sie analysiert wurden. Außerdem wird darüber informiert, welche Gewerkschaftsstruktur jeweils besteht und welche Arbeitgeber(verbände) betroffen sind. Neben den vier Wirtschaftszweigen des Verkehrs- und Gesundheitssektors, in denen eigenständige Sparten- und sieben Branchengewerkschaften verhandeln, werden wichtige Wirtschaftszweige berücksichtigt, in denen Tarifeinheit besteht. Insgesamt liegen Informationen über zwölf Gewerkschaften (fünf Sparten- und sieben Branchengewerkschaften) und elf Wirtschaftszweige vor.

Bei der Auswertung wurden nur solche Konflikte berücksichtigt, die ausreichend dokumentiert sind. Das setzt Informationen darüber voraus, wann Tarifforderungen gestellt wurden (Konfliktbeginn), wann die Verhandlungen abgeschlossen wurden (Konfliktende), wie häufig verhandelt wurde und welche Eskalationsstufen zwischen den Verhandlungen erreicht wurden.

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	9
Chemische Industrie (ab 2000)	Monopol durch Branchengewerkschaft	IG Bergbau, Chemie, Energie	Bundesarbeitgeberverband Chemie	10
Druckindustrie (ab 2002)	Monopol durch Branchengewerkschaft	ver.di	Bundesverband Druck und Medien	6
Flugsicherung (ab 2003)	Wettbewerb Branchen- und Spartengewerkschaft (Vorfeld); Monopol durch Spartengewerkschaft (Tower)	ver.di; GdF	Deutsche Flugsicherung; Flughafen Stuttgart; Flughafen Frankfurt (Fraport)	12
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	20
Metall- und Elektroindustrie (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	14
Öffentlicher Dienst (ab 2002)	Tarifgemeinschaft aus Branchengewerkschaften	ver.di; GEW; dbb	Tarifgemeinschaft deutscher Länder; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände; Bundesinnenministerium	9
Privates Bankgewerbe (ab 2001)	Monopol durch Branchengewerkschaft	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes	7
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 SPNV	16

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: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die aus Tabelle 1 ersichtlichen unterschiedlichen Startzeitpunkte bei der Berücksichtigung von Tarifkonflikten zeigen, dass sich bestimmte Gewerkschaftsstrukturen oder Gewerkschaften erst ab dem gewählten Startzeitpunkt etabliert haben. In der Luftfahrt beispielsweise agierte die VC erstmals 2001 eigenständig, in der Flugsicherung erhob die GdF erstmals Ende 2003 eigene Forderungen und ver.di führt seit dem Gründungsjahr 2001 Tarifverhandlungen. Etwa die Hälfte der ausgewerteten Konflikte entfällt auf Branchen mit Spartengewerkschaften. Die Auswertung berücksichtigt in einzelnen Wirtschaftsbereichen (Schienenverkehr, Flugsicherung, Luftfahrt, Krankenhäuser, Nachrichtenübermittlung) nicht alle Konflikte, weil nicht auf Branchenebene, sondern auf Firmenebene verhandelt wird und viele Firmentarifverhandlungen in der IW-Tarifdatenbank noch nicht dokumentiert sind. Die Auswertung ist damit zwar nicht repräsentativ im statistischen Sinn. Dennoch vermittelt sie einen ersten umfassenden Überblick über die Konfliktintensität einzelner Gewerkschaften und einzelner Wirtschaftszweige.

Ergebnisse zur Konfliktintensität

Zunächst stellt Tabelle 2 Indikatoren dar, die über die Konfliktbereitschaft einzelner Gewerkschaften informieren. Es fällt auf, dass die Tarifverhandlungen bei den Spartengewerkschaften im Durchschnitt deutlich länger dauern als bei den Branchengewerkschaften. Für UFO wurde eine durchschnittliche Verhandlungsdauer von 9,8 Monaten ermittelt, die GdL kommt auf 9,0 Monate und die VC auf 8,9 Monate. Bei den Branchengewerkschaften verhandeln die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit 5,8 und 5,7 Monaten am längsten, während die IG Metall lediglich 3,5 Monate und die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) nur 2,0 Monate brauchen. Einen Sonderfall stellt die aus dem Zusammenschluss von fünf Einzelgewerkschaften 2001 entstandene Multi-Branchengewerkschaft ver.di dar. Sie verhandelt sowohl in der Industrie als auch in vielen Branchen des Dienstleistungssektors (s. Tabelle 1). Im Durchschnitt der einbezogenen Branchen kommt ver.di auf 4,4 Monate. Dabei reicht die Spanne von 1,7 Monaten bei der Deutschen Post bis zu 7,0 Monaten in der Druckindustrie.

Angesichts der Verhandlungsdauer überrascht es nicht, dass auch die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe bei den Spartengewerkschaften mit Werten zwischen 4,6 und 4,7 Punkten höher ist als bei den Branchengewerkschaften, die nur Maximalwerte von 4,0 bis 4,2 Punkte erreichen. Eine Ausnahme stellt mit einem Wert von 2,6 Punkten die VC dar. Bei den Branchengewerkschaften werden die höchsten Werte von der IG Metall und von der im Öffentlichen Dienst verhandelnden Tarifgemeinschaft aus ver.di, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und dem Beamtenbund (dbb) erreicht, gefolgt von der IG BAU. Mit einem Wert von 0,1 Punkten hebt sich die IG BCE deutlich von den

anderen Gewerkschaften ab. In den zehn ausgewerteten Tarifrunden der Chemischen Industrie gab es lediglich einmal eine Streikdrohung.

Tabelle 2

Konfliktbereitschaft von Gewerkschaften in Deutschland

Jeweils durchschnittliche Werte in Punkten und Verhandlungslänge in Monaten

	Maximale Eskalationsstufe ¹⁾	Konfliktintensität ²⁾		Verhandlungslänge
		Verfahren 1	Verfahren 2	
Spartengewerkschaften	4,2	20,6	24,2	8,3
GDL	4,7	40,7	52,0	9,0
GdF	4,7	18,3	20,8	8,0
MB	4,6	22,1	22,1	5,9
UFO	4,6	10,2	12,4	9,8
VC	2,6	11,6	13,7	8,9
Branchengewerkschaften	3,1	11,0	13,5	4,9
IG Metall (M+E-Industrie)	4,2	19,8	19,8	3,5
ver.di/dbb/GEW (Öffentlicher Dienst)	4,2	17,4	27,6	5,2
IG BAU (Bauhauptgewerbe)	4,0	8,6	8,6	5,7
EVG (Schienenverkehr)	3,3	7,9	12,4	5,8
ver.di (insgesamt) ³⁾	3,2	11,4	12,5	4,4
IG BCE (Chemische Industrie)	0,1	0,1	0,1	2,0
Ergänzung: Branchengewerkschaften ohne IG BCE	3,5	12,5	15,4	5,3

1) Statisches Verfahren. 2) Verfahren 1: dynamisches Verfahren. Verfahren 2: korrigiertes dynamisches Verfahren. 3) Druckindustrie, Privates Bankgewerbe, Luftfahrt, Nachrichtenübermittlung.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die dynamische Messung bestätigt zum Teil die statische Messung, es gibt aber einige Abweichungen:

Bei den fünf **Spartengewerkschaften** fällt die GDL mit einer durchschnittlichen Konfliktintensität von 40,7 (Messverfahren 1) und 52,0 Punkten (Messverfahren 2) deutlich aus dem Rahmen. Der Hintergrund hierfür ist der zwischen 2010 und 2012 geführte Kampf zur Durchsetzung eines branchenweiten Rahmen-Tarifvertrags für Lokomotivführer. Diesen musste die Gewerkschaft letztlich per Einzelverhandlungen führen, weil die Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft der privaten Bahngesellschaften des Schienen-Personen-Nahverkehrs von den hohen Lohnforderungen wirtschaftlich unterschiedlich betroffen gewesen wären. Da keine ausreichende Interessenshomogenität mehr gegeben war, hatte sich

die Verhandlungsgemeinschaft im Lauf der Branchenverhandlungen aufgelöst. Beim MB ergibt sich eine Konfliktintensität von durchschnittlich 22,1 Punkten, gefolgt von der GdF mit 18,3 und 20,8 Punkten. VC und UFO erreichen je nach Messmethode Werte zwischen 10,2 und 13,7. Verglichen mit der statischen Messung schneidet demnach vor allem UFO im dynamischen Konzept besser ab.

Auch bei den **Branchengewerkschaften** gibt es Ausreißer. Nach unten weicht die konfliktfrei verhandelnde IG BCE ab, nach oben die Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW und dbb, die bis zu 27,6 Punkte aufweist. Die IG Metall erreicht mit 19,8 Punkten einen den Spartengewerkschaften vergleichbaren Wert. Die Eisenbahnergewerkschaft EVG und ver.di liegen im Mittelfeld. Vor allem die IG BAU schneidet besser als bei der statischen Messung ab. Sie kommt auf lediglich 8,6 Punkte und ist damit nach der IG BCE die Arbeitnehmerorganisation mit der geringsten Konfliktbereitschaft. Eine Erklärung für diesen Befund kann im wirtschaftlichen Hintergrund der Branche liegen. Durch den Strukturwandel gingen viele Arbeitsplätze in der Branche verloren, was die Wahl der Kampfmittel beschränkt. Zu dieser Erklärung passt der Befund, dass es in fünf von neun Konflikten im Bauhauptgewerbe zu einem Verhandlungsabbruch oder zu einer Schlichtung kam (Abbildung 2). Die verbal-formale Eskalation dominiert demnach die materielle, die lediglich zweimal zu beobachten war.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten: Die Spartengewerkschaften verhandeln in der Regel länger als die Branchengewerkschaften und weisen auch höhere Eskalationsstufen auf. Die durchschnittliche Konfliktintensität ist aber nicht generell größer als bei den Branchengewerkschaften. Die Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW und dbb und mit deutlichem Abstand die IG Metall kommen ebenfalls auf Werte, die den Konfliktwerten von Spartengewerkschaften vergleichbar sind oder diese sogar übertreffen.

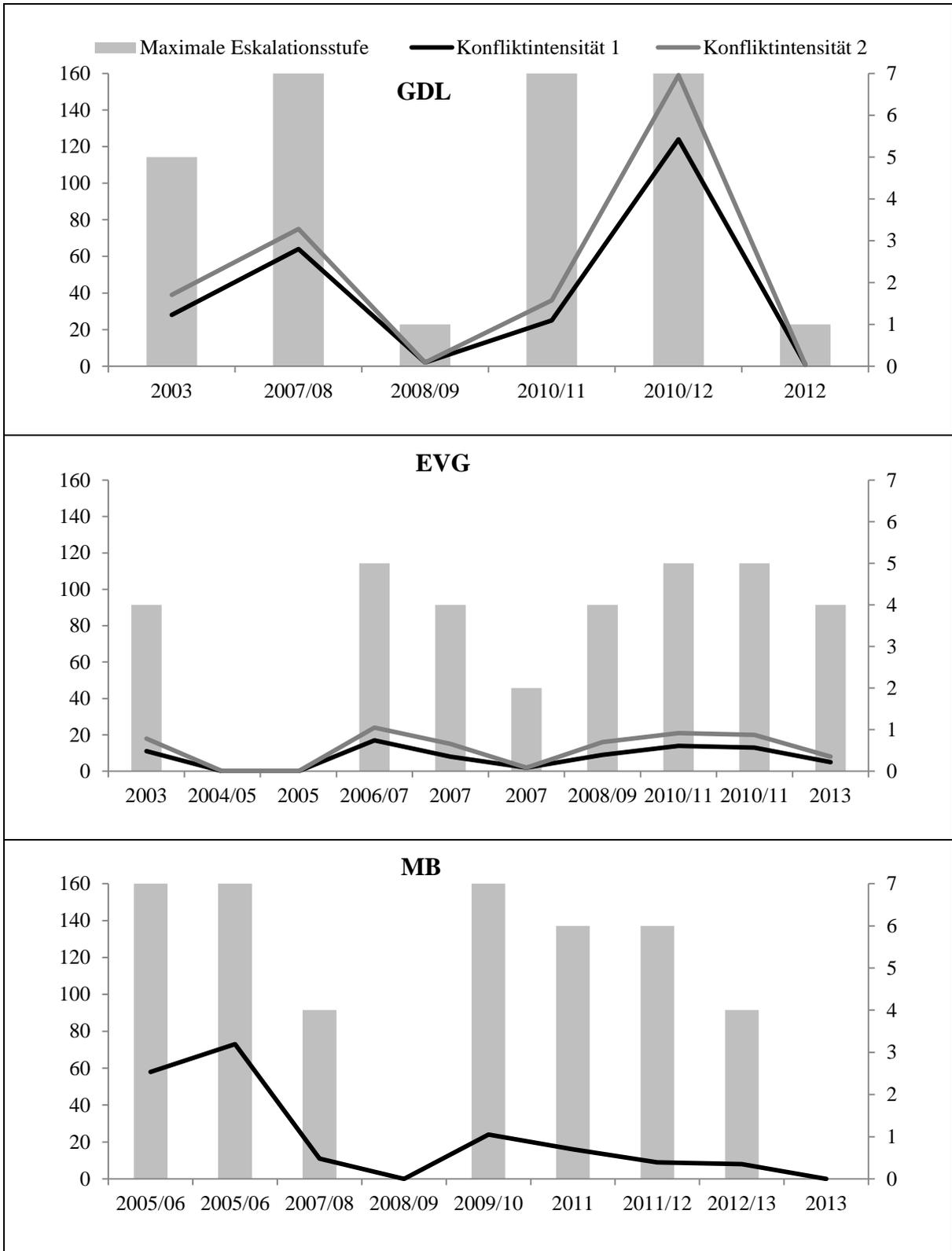
Konfliktmuster im Vergleich

Eine Analyse der Konfliktmuster der einzelnen Gewerkschaften zeigt allerdings, dass vor allem die Tarifverhandlungen der Spartengewerkschaften im Hinblick auf ihr Eskalationspotenzial nur schwer kalkulierbar sind (Abbildung 2). So begnügte sich die GDL in den Tarifkonflikten 2008/09 und 2012 mit einer Streikdrohung, während drei der sechs auswertbaren Konflikte in einen Arbeitskampf mündeten. Der MB weist fast durchgängig hohe Eskalationsstufen auf, hat sich aber in den Tarifrunden 2008/09 und 2013 konfliktfrei mit den Arbeitgebern auf dem Verhandlungsweg einigen können.

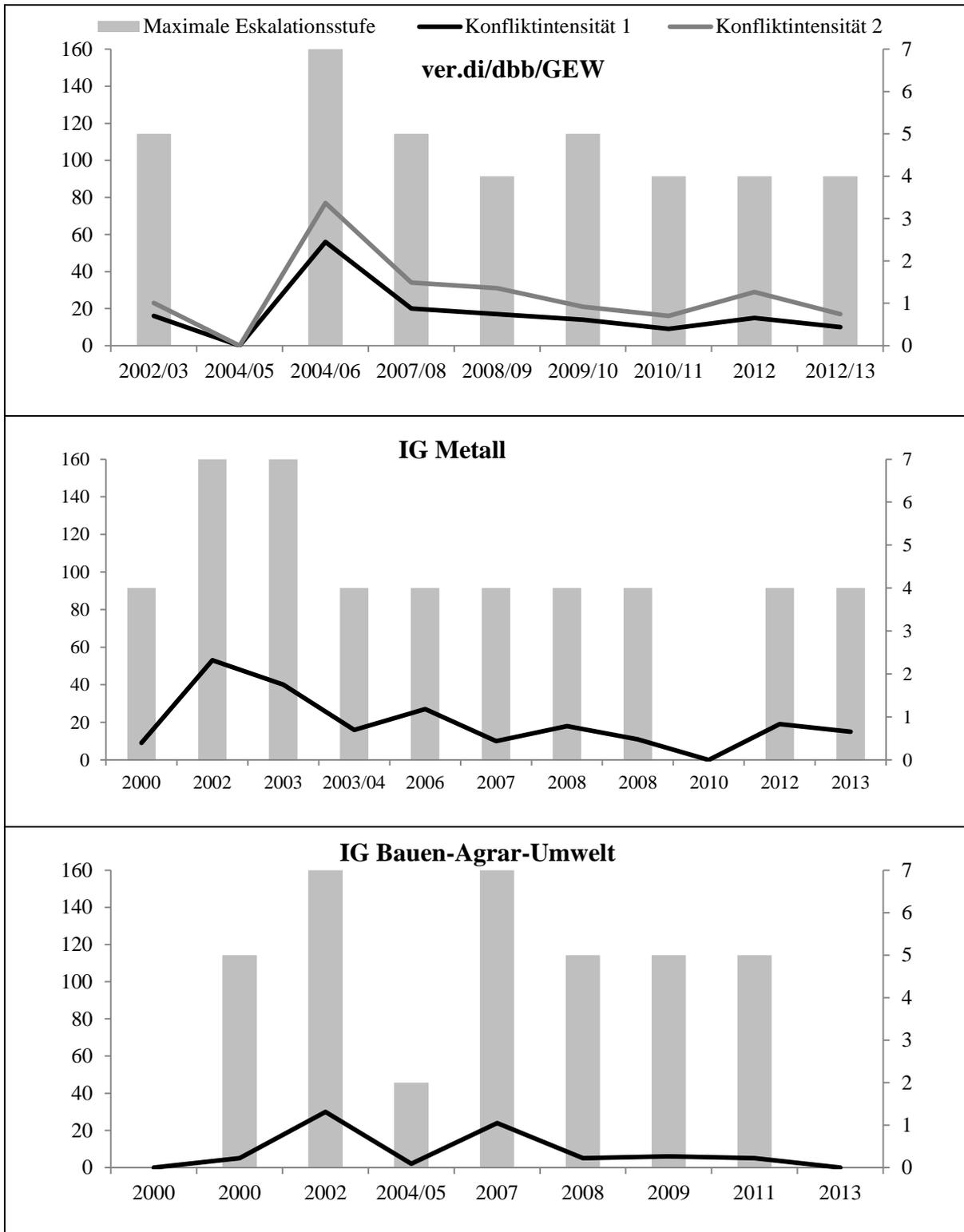
Abbildung 2

Konfliktmuster von Sparten- und Branchengewerkschaften

Angabe in Punkten¹⁾



Fortsetzung Abbildung 2



GDL: Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer; EVG: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft; MB: Marburger Bund; ver.di: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; dbb: Deutscher Beamtenbund und Tarifunion; GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
 1) Maximale Eskalationsstufe (statisches Verfahren), Konfliktintensität 1 (dynamisches Verfahren), Konfliktintensität 2 (korrigiertes dynamisches Verfahren). Konfliktintensität 2 ist nicht für alle Gewerkschaften vorhanden.
 Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ähnliche Befunde ergeben sich auch für die drei anderen Spartengewerkschaften. Von den Branchengewerkschaften erweist sich die IG BCE als verlässlicher verhandlungsorientierter Sozialpartner. Die IG Metall ist zwar konfliktfreudiger, sie folgt aber in der Regel einem recht verlässlichen Muster: ohne Warnstreik kein Abschluss. So kam es in acht der elf auswertbaren Konflikte bis zum Warnstreik und die Konfliktintensität entwickelte sich vergleichsweise stetig. Bei der EVG kam es in sieben von zehn Konflikten zu einer maximalen Eskalationsstufe von 4 oder 5 Punkten und die dynamische Messung kommt zu einer vergleichsweise stetigen Entwicklung. Auch die Tarifgemeinschaft ver.di, GEW und dbb folgt mehr und mehr einem einheitlichen Konfliktmuster. Die letzten sechs Konflikte erreichten Stufen von 4 bis 5 Punkten.

Tabelle 3

Konfliktintensität nach Wirtschaftszweigen

Angaben in Punkten entsprechend der zugrunde liegenden Messverfahren¹⁾ und Monate (Verhandlungslänge)

	1	2	3	4	5	6
	Maximale Eskalationsstufe ²⁾	Konfliktintensität ²⁾		Verhandlungslänge ²⁾	Kumulierte Konfliktintensität	
		Verfahren 1	Verfahren 2		Verfahren 1	Verfahren 2
Flugsicherung ³⁾	4,5	17,9	24,2	6,6	35,7	48,4
Krankenhäuser	4,4	19,8	24,8	5,6	39,6	49,7
M+E-Industrie	4,2	19,8	19,8	3,5	19,8	19,8
Öffentlicher Dienst	4,2	17,4	27,6	5,2	17,4	27,6
Schieneverkehr	4,0	24,3	32,2	7,4	48,6	64,4
Druckindustrie	4,0	17,2	17,2	7,0	17,2	17,2
Bauhauptgewerbe	4,0	8,6	8,6	5,7	8,6	8,6
Nachrichtenübermittlung	3,5	11,4	11,4	2,6	11,4	11,4
Luftfahrt	3,3	10,2	13,6	7,7	30,6	40,7
Privates Bankgewerbe	2,1	8,0	8,0	5,8	8,0	8,0
Chemische Industrie	0,1	0,1	0,1	2,0	0,1	0,1

1) Statisches Verfahren; dynamisches Verfahren (Verfahren 1) und korrigiertes dynamisches Verfahren (Verfahren 2). 2) Durchschnittliche Werte. 3) Keine kumulierende Wirkung bei der Deutschen Flugsicherung (Tower), da die GdF dort als Einheitsgewerkschaft auftritt; kumulierende Wirkung bei der Vorfeldkontrolle an Flughäfen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 3 gibt abschließend einen Überblick über die Konfliktintensität nach Wirtschaftszweigen. Dort, wo mehrere Gewerkschaften verhandeln, wurden zunächst (ungewichtete) Mittelwerte gebildet (Spalten 1 bis 4). Trotz der unterschiedlichen Struktur im Gewerkschaftsmarkt liegt die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe in den meisten Branchen zwischen 4,0 und 4,5 Punkten. Geringere Stufen haben die Chemische Industrie (0,1),

das Private Bankgewerbe (2,1), die Luftfahrt (3,3) und die Nachrichtenübermittlung (3,5). Die durchschnittliche Konfliktintensität ist nach beiden Messkonzepten im Schienenverkehr, im Öffentlichen Dienst, im Krankenhaussektor und in der Flugsicherung am größten. Konfliktärmer geht es vor allem in der Chemischen Industrie, aber auch im Privaten Bankgewerbe, im Bauhauptgewerbe und in der Nachrichtenübermittlung zu.

Bei einem Branchenvergleich ist zu berücksichtigen, dass bei Tarifpluralität mehrere Gewerkschaften mit den Arbeitgebern verhandeln können. Kooperieren konkurrierende Gewerkschaften und bilden sie wie im Öffentlichen Dienst Tarifgemeinschaften, entstehen keine kumulierenden Effekte. Kooperieren konkurrierende Gewerkschaften nicht und verhandeln getrennt, entstehen parallele oder sequenzielle Konfliktwirkungen. Im Extremfall gerät ein Unternehmen von einer Tarifauseinandersetzung in die nächste. Tabelle 3 enthält deshalb zudem kumulierte Werte zur Konfliktintensität (Spalten 5 und 6). Zu deren Ermittlung wurden die anhand der beiden Messverfahren (dynamisches Verfahren und korrigiertes dynamisches Verfahren) berechneten Werte zur Konfliktintensität der einzelnen Gewerkschaften summiert. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Konfliktintensität im Verkehrs- und Krankenhaussektor deutlich höher ist als in den Branchen ohne Gewerkschaftswettbewerb. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Tarifverhandlungen und der Konfliktintensität einer Branche.

Gesetzlicher Handlungsbedarf

Die Konfliktintensität einer Branche wird durch zwei Faktoren bestimmt: zum einen durch die Konfliktneigung einer einzelnen Gewerkschaft und zum anderen durch die Anzahl der verhandelnden Gewerkschaften. Ein Problem entsteht, wenn in einer Branche mehrere konfliktfreundige Gewerkschaften in Konkurrenz zueinander treten und separat verhandeln. Lange Zeit sorgte der Grundsatz der Tarifeinheit dafür, dass eine solche Konstellation verhindert wurde. Dies hat sich durch die neue Rechtsprechung und das Auftreten von Spartengewerkschaften geändert. Unbestritten ist, dass der Gesetzgeber die Konfliktneigung einer Gewerkschaft nicht gesetzlich regulieren kann. Der Gesetzgeber kann aber verhindern, dass ein Unternehmen oder ein Arbeitgeberverband mit konkurrierenden konfliktfreundigen Gewerkschaften regelmäßig Tarifauseinandersetzungen führen muss.

Dabei stellt sich die Frage, welche Regelung dies am besten sichert und welche verfassungsrechtlichen Risiken diese Regelung aufwerfen würde. Aus ökonomischer Sicht sollte sichergestellt sein, dass konkurrierende Gewerkschaften miteinander kooperieren und es zu gemeinsamen Verhandlungen mit einer gemeinsamen Forderung kommt. Der im Juni 2010 vorgelegte BDA-DGB-Vorschlag (BDA/DGB, 2010) weist in diese Richtung. Der Vor-

schlag sieht vor, dass bei Tarifpluralität nur der Tarifvertrag anwendbar sein soll, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist (Grundsatz der Repräsentativität). Die während der Laufzeit des Tarifvertrags geltende Friedenspflicht wird durch die gesetzliche Regelung auf konkurrierende Tarifverträge erstreckt, die aufgrund mangelnder Repräsentativität nicht zur Geltung kommen. Verlangt eine Konkurrenzgewerkschaft für ihre Mitglieder einen alternativen Tarifvertrag, muss sie die geltende Friedenspflicht achten. Arbeitskampfmaßnahmen sind erst zulässig, wenn die Friedenspflicht des repräsentativen Tarifvertrags endet. Dieser Vorschlag ist ökonomisch besonders wirkungsvoll, wenn er nicht nur verhindert, dass für eine Arbeitnehmergruppe konkurrierende Tarifverträge angewendet werden, sondern auch den komplementären Gewerkschaftswettbewerb unterbindet. Den Fall, in dem Gewerkschaften für nicht austauschbare Arbeitnehmergruppen verhandeln, die im Streikfall nicht ersetzt werden können und daher eine besonders große Streikmacht haben, lässt der BDA-DGB-Vorschlag aus verfassungsrechtlichen Gründen offen. Eine vereinbarte Tarifpluralität, bei der sich verschiedene Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren, bleibt zulässig. Eine solche Regelung ist aus ökonomischer Sicht unbefriedigend, sobald bei einem komplementären Gewerkschaftswettbewerb die beschriebenen Folgen kumulierender Konfliktintensität auftreten. Hinzu kommt, dass sich Fluggesellschaften nicht nur mit ihren Gewerkschaften auseinanderzusetzen haben, sondern auch noch in Konflikte der Flughäfen hineingezogen werden. Die Friedenspflicht eines mit einer Berufsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrags hat unter solchen Umständen für ein Unternehmen nur noch einen sehr begrenzten Nutzen.

Weitergehende Regelungen bestehen darin, die Gewerkschaften zur Bildung von Tarifgemeinschaften zu verpflichten oder die Repräsentativität enger zu definieren (Lesch, 2008a, 152 f.; Haucap, 2012, 302). Eine Tarifgemeinschaft stellt sicher, dass konkurrierende Gewerkschaften ihre Lohnforderungen innerhalb der tarifvertraglichen Friedenspflicht ohne den Einsatz von Kampfmitteln abstimmen und anschließend gemeinsam verhandeln. In eine ähnliche Richtung geht der Vorschlag der Monopolkommission (2010, 422), zeitlich synchronisierte Tarifverhandlungen verbindlich vorzugeben, sodass Streikaktivitäten zumindest gebündelt werden. Diese Regelung wäre aus verfassungsrechtlichen Gründen sicher vorzuziehen, weil eine „Zwangstarifgemeinschaft“ einen erheblichen Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellen würde (Monopolkommission, 2010, 423).

Eine enger gefasste Repräsentativität könnte bei Firmentarifverhandlungen besondere Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft stellen. Um tariffähig zu sein, muss sie einen bestimmten Teil der Belegschaft vertreten oder von dieser gewählt worden sein.

Ist eine repräsentative Gewerkschaft gewählt worden, handelt sie einen Tarifvertrag aus, der von den Konkurrenzgewerkschaften übernommen werden muss. Eine solche Regelung schafft erstens für Spartengewerkschaften einen Anreiz, sich für möglichst viele Arbeitnehmergruppen zu öffnen, um überhaupt gewählt zu werden oder repräsentativ zu sein. Zweitens steigt zwischen konkurrierenden Gewerkschaften, die damit rechnen müssen, dass sich ihr Repräsentativitätsstatus ändert, der Anreiz, miteinander zu kooperieren. Denn nur durch gegenseitige Kooperation lässt sich im Fall der Nicht-Repräsentativität ein Mindestmaß an Einfluss sichern. Und drittens wirkt die Repräsentativität einer weiteren Zersplitterung der Gewerkschaften entgegen, indem sie die Hürden für die Tariffähigkeit höher legt.

Forderungen nach einer gesetzlichen Regulierung werden verfassungsrechtliche Bedenken entgegengehalten (z. B. Reichold, 2010), die aber zumindest einer Umsetzung des BDA-DGB-Vorschlags nicht im Weg stehen müssen (Scholz, 2010). Die Umsetzung dieses Vorschlags wäre ein Meilenstein, weil er einer weiteren Zersplitterung entgegenwirkt. Die Koalitions- und Arbeitskampffreiheit ist ein verfassungsrechtlich geschütztes Grundrecht. Sie konkurriert aber mit anderen Grundrechten, die besonders bei Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge eingeschränkt werden. Da dem Schutz Dritter in der Arbeitskampsprechung kaum Beachtung geschenkt wird, ist es eine verfassungsrechtliche Pflicht des Gesetzgebers, Regelungen zum Schutz Dritter zu treffen. Außerdem hat der Staat die Aufgabe, den Ordnungsrahmen in der Weise zu gestalten, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert ist. Allein der Gesetzgeber ist in der Lage, der schleichenden Entwertung der tariflichen Friedenspflicht Einhalt zu bieten. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft stellt die Sicherung der tariflichen Friedenspflicht über die gesamte Wertschöpfungskette einen wichtigen Standortvorteil dar. Diesen sollte Deutschland mit seinen vergleichsweise hohen Arbeitskosten nicht leichtfertig aus der Hand geben.

Literatur

Bachmann, Ronald / Henssler, Martin / Schmidt, Christoph M. / Talmann, Anna, 2011, Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, Gutachten im Auftrag des BMWi, Essen

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

BDA – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände / **DGB** – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2010, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln, <http://www.dgb.de/themen/++co++0c2cb158-720b-11df-59ed-00188b4dc422> [26.8.2013]

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

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> [26.8.2013]

Keller, Berndt, 2008, Der aufhaltsame Aufstieg von Berufsverbänden. Bedingungen, Ziele und Folgen, in: Sozialer Fortschritt, 57. Jg., Nr. 6, S. 163–173

Keller, Berndt, 2009, Berufs- und Spartengewerkschaften: Konsequenzen und Optionen, in: Sozialer Fortschritt, 58. Jg., Nr. 6, S. 118–128

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 Arbeitskämpfformen im internationalen Vergleich, in: Schweiger, Gottfried / Brandl, Bernd (Hrsg.), Der Kampf um Arbeit. Dimensionen und Perspektiven, Wiesbaden, S. 17–72

Lesch, Hagen / **Petters**, Lea M., 2012, Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen bei Tarifpluralität, in: Wirtschaftsdienst, 92. Jg., Nr. 5, S. 294–299

Monopolkommission, 2010, Mehr Wettbewerb, wenig Ausnahmen, 18. Hauptgutachten, Bonn

Reichold, Hermann, 2010, Gelebte Tarifpluralität statt verordneter Tarifeinheit. Zu den Auswirkungen gesetzlicher Tarifeinheit auf die vorhandene Tarifpluralität in der Praxis des Öffentlichen Dienstes, http://www.gewerkschaft-lbb.de/pdf/2010/gutachten_tarifpluralitaet.pdf [27.8.2013]

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

Scholz, Rupert, 2010, Rechtsgutachten zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit – Verfassungsfragen zu einer gesetzlichen Reformlösung, Gutachten im Auftrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, <http://www.arbeitgeber.de/www/...nsf/.../Gutachten.../Gutachten-Prof.Scholz.pdf> [27.7.2013]

Schroeder, Wolfgang / **Greef**, Samuel, 2008, Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt, in: Industrielle Beziehungen, 15. Jg., Nr. 4, S. 329–355

The Intensity of Conflict in Collective Bargaining

In some industries wage negotiations are conducted not only by labour unions covering the whole sector but also by craft unions representing single occupations. This has led to industrial action with severely detrimental consequences for third parties. Since such effects are not captured in the official strike statistics, the Cologne Institute for Economic Research (IW) has developed a new method for measuring the intensity of conflict during collective bargaining. It takes account not only of material industrial action such as strikes and lockouts but also of verbal and formal measures. Using an escalation pyramid, the degree to which labour conflicts escalate is measured statically and dynamically. An evaluation of 123 wage disputes in Germany shows that craft unions are especially confrontational. Particular problems arise if several conflict-prone unions representing employees of the same company enter into competition with each other. The cumulative effects of such a situation can undermine the legal ban on industrial action while a collective wage agreement is in force. This damage could be limited by legislation regulating competition between trade unions and restoring exclusivity for wage agreements at the plant level (one company = one agreement).