ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Keller, Berndt

Article

Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Keller, Berndt (2016) : Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 3, pp. 233-279,
https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Keller ,
https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26439

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/196043

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.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Berndt Keller*

Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes**

Zusammenfassung – Seit den frühen 2000er Jahren wandeln sich einige Berufsverbände zu Berufsgewerkschaften und etablieren sich als unabhängige Tarifpartner im Verkehrs- und Gesundheitssektor. Der Beitrag behandelt zunächst ihre wesentlichen gemeinsamen Merkmale. Im Mittelpunkt steht das 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz, welches das abgeschaffte Prinzip der Tarifeinheit wieder einführt („ein Betrieb, eine Gewerkschaft"). Unsere umfassende Kritik argumentiert nicht, wie es üblicherweise der Fall ist, aus juristischer Sicht, sondern aus der Perspektive der Arbeitsbeziehungen. Sie erfolgt auf drei Ebenen: Probleme der Praktikabilität der Verfahren, der breitere Kontext der Gewerkschaftsentwicklung, befürchtete, aber unrealistische Konsequenzen für das System der Arbeitsbeziehungen.

Professional unions. A critique of the Collective Agreement Unity Act

Abstract – Since the early 2000s some professional associations have changed into professional unions and have established themselves as independent bargaining partners in the transport and health sectors. The paper begins by presenting the most important common characteristics of such professional unions. It focuses on the Collective Agreement Unity Act which came into force in 2015 and re-establishes the abolished principle of bargaining unity ("one company, one union"). Our comprehensive critique does not take the usual legal perspective but rather an industrial relations one. It is based on three levels: Practical problems of the applicability of procedural rules, the broader context of trade union development, feared but unrealistic consequences for the system of employment relations.

Key words: **trade union, objectives, structures, effects, labor-management relations, public policy, labor law, personnel management**
(JEL: J51, J53, J58, K31, M12)

---

* Prof. em. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz, FB Politik- und Verwaltungswissenschaft, D – 78457 Konstanz. E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de.

** Für hilfreiche Kritik und wertvolle Anregungen zu einer früheren Fassung des Manuskripts bedanke ich mich bei den Teilnehmern der GIRA-Jahrestagung 2015 und des Forschungskolloquiums des Instituts für Soziologie der TU Dortmund sowie bei den anonymen Gutachtern und dem betreuenden Herausgeber, Carsten Wirth. Sämtliche Ausführungen liegen in der alleinigen Verantwortung des Autors.

Der Verfasser dankt der Hans-Böckler-Stiftung für die Unterstützung eines Forschungsprojekts.

Artikel eingegangen: 30.11.2015
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 13.6.2016.

DOI 10.1688/IndB-2016-03-Keller
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035
© Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Einleitung und Problemstellung

1.1 Einleitung

In den Arbeitsbeziehungen dominiert seit ihrer Rekonstruktion in der frühen Phase der Bundesrepublik im Gegensatz zur Weimarer Republik das Prinzip der Industriegewerkschaft („ein Betrieb, eine Gewerkschaft"). Dennoch sind Berufs- und Spartengewerkschaften kein neues Phänomen; sie stießen viele Jahre auf wenig Interesse in der Öffentlichkeit und wurden in der Forschung vernachlässigt. Ihre Bedeutung in der Tarifpolitik nimmt jedoch in den 2000er Jahren zu, da sie gegen den anhaltenden Widerstand von Arbeitgebern und Management durch wiederholte Streiks ihre Tariffähigkeit durchsetzten und in der Folgezeit als autonome Tarifparteien agieren, die das Monopol der Interessenvertretung durch Industrie- bzw. Branchenverbände in Frage stellen.

Diese Mutation mehrerer Berufsverbände zu Berufsgewerkschaften veränderte das institutionelle Umfeld. Das Bundesarbeitsgericht, die höchstrichterliche Instanz, reagierte, indem es das von dem als Richterrecht entwickelten und in seiner ständigen Rechtsprechung viele Jahre vertretenen Prinzip der Tarifeinheit allmählich abrückte und schließlich im Jahr 2010 das Prinzip der Tarifpluralität explizit anerkannte (BAG, 27.07.2010 – 4 AZR 549/08). Das Urteil sicherte rechtlich den faktisch bereits erreichten Status einzelner Berufsgewerkschaften als unabhängige Tarifpartner und bestätigte explizit, dass mehrere, von verschiedenen Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge für einzelne Beschäftigtengruppen desselben Unternehmens parallel gelten können (Dieterich 2010).[1]

Anschließend geriet das Projekt der Wiederherstellung der Tarifeinheit auf die politische Agenda. Auf gemeinsame Initiative der Dachverbände der Tarifpartner (BDA/DGB 2010) nahm die Große Koalition es in ihren Koalitionsvertag auf und setzte Mitte 2015 mit ihrer Mehrheit das Tarifeinheitsgesetz (im Folgenden TEG) durch (zur Entstehung im Einzelnen Keller 2015; Däubler/Bepler 2016). Die Oppositionsparteien, die Berufs- sowie einige andere Gewerkschaften halten das TEG für verfassungswidrig, weil es in das per Grundgesetz (Art.9 Abs.3) geschützte Recht der Koalitionsfreiheit eingreift und erhoben Klage vor dem Bundesverfassungsgericht.

1.2 Problemstellung

Die fachwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem TEG wird von juristischen Beiträgen dominiert. Demgegenüber bleiben Analysen über die Konsequenzen dieses „Koalitionspluralismus" aus der Perspektive der Arbeitsbeziehungen – erstaunlicher-

---

1 In juristischer Perspektive ist explizit zu unterscheiden zwischen Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz (Däubler 2012). Erstere besteht, wenn für verschiedene Beschäftigtengruppen innerhalb eines Betriebes unterschiedliche Tarifverträge gelten, ohne dass es zu Konkurrenz bei einzelnen Arbeitsverhältnissen kommt. Letztere tritt u. a. auf, falls für einzelne Arbeitsverhältnisse mehrere Tarifverträge gelten, d.h. wenn etwa ein Firmen- und ein Verbandstarifvertrag für dieselbe Arbeitnehmergruppe oder ein Firmen- und ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag bestehen. Dann gilt zur Auflösung der Tarifkonkurrenz der Spezialitätsgrundsatz, d. h. der speziellere, sachnähere und engere Tarifvertrag hat Vorrang.

weise oder nicht – selten. Dieser Beitrag stellt den Versuch dar, diese Lücke zu schließen; er kann die juristische Sichtweise natürlich nicht ersetzen, wohl aber durch eine sozialwissenschaftliche ergänzen. In methodischer Hinsicht stellen wir vor allem qualitativ ausgerichtete Dokumentenanalysen an. Wir beziehen zunächst die – besonders bei Streiks – umfangreiche Berichterstattung in Tageszeitungen ein (vor allem FAZ, SZ, taz); weiterhin stützen wir uns auf andere (Internet-)Quellen, wie LabourNet Germany (www.labournet.de), das zahlreiche, vor allem alternative, d.h. nicht in Tageszeitungen aufgegriffene Diskussionsbeiträge zu unserer Fragestellung umfasst, sowie auf weitgehend unbekannte verbandsinterne Quellen.[2] Ergänzungen sind einige Hintergrundgespräche in Form von (nicht im Einzelnen zitierten) Experteninterviews, die vor allem zum besseren Verständnis informeller Prozesse beitragen.

In methodologischer Perspektive verwenden wir aufgrund positiver vorgängiger Erfahrung das Rational Choice-Paradigma (Coleman 1979, 1990) in seiner „weichen" Variante, so dass vor allem korporative Akteure, ihre unterschiedlichen Interessen, Handlungsoptionen sowie strategischen Ziele im Mittelpunkt stehen.

Die Auseinandersetzung mit dem TEG erfolgt in drei Schritten:

- Zunächst stehen ungeklärte Fragen seiner Praktikabilität im Vordergrund. Sind die im Gesetzestext formulierten Verfahren überhaupt geeignet, die selbst gesetzten Ziele im Prozess der Umsetzung und Anwendung tatsächlich zu erreichen?
- Danach geht es um seine Einordnung in den breiteren Kontext der Entwicklung, insbesondere auf Seiten der Gewerkschaften.
- Schließlich steht die Frage im Mittelpunkt, ob die von seinen Propagandisten behaupteten weit gehenden Konsequenzen für das System der Arbeitsbeziehungen, vor allem die Befürchtungen der Dachverbände der Tarifparteien, durch die zu verschiedenen Aspekten vorliegenden empirischen Daten gestützt werden.

Diese Vorgehensweise bedeutet in negativer Abgrenzung:

- Wir legen keine weiteren detaillierten Fallstudien zur Geschichte und aktuellen Situation einzelner Berufsgewerkschaften vor (Lange 1990; Greef 2010, 2012; Kalass 2010, 2012).

---

2 Ein Beispiel zur Illustration des Vorgehens, bei dem – zugegebenermaßen – die Grenzen zwischen empirischer und investigativer Sozialforschung manchmal undeutlich werden: Einbezogen werden nicht nur die offiziellen, im folgenden Kapitel im Einzelnen benannten Selbstdarstellungen der Verbände. Die lebhaften Diskussionen in Mitgliederforen liefern Hinweise auf extern weitgehend unbekannte Interessendivergenzen. Solche Meinungsunterschiede können zu innergewerkschaftlicher Opposition führen wie der 2013 gegründeten „Initiative für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit in der GDL" (www. Indemore-gdl.de). Ihre Vertreter wenden sich vehement gegen den „Konfrontationskurs" der Verbandsführung und berichten u. a. über Konflikte, die zwischen Vorstandsmitgliedern sogar zu Rechtsstreitigkeiten mutieren und sich über mehrere Instanzen hinziehen. In der Terminologie der Organisationstheorie: Manifeste Differenzen bestehen nicht nur zwischen Prinzipalen und Agenten sondern auch zwischen Prinzipalen. Derartige Informationen können andere Quellen (wie Interviews) kaum liefern.

- Wir setzen nicht die Diskussion um organisatorische und organisationstheoretische Voraussetzungen ihrer Handlungsfähigkeit im Spannungsfeld von Mitgliends- und Einflusslogik fort (Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern, Aggregation und Vereinheitlichung sowie Vertretung und Durchsetzung von Interessen) (Industrielle Beziehungen 2008; Sozialer Fortschritt 2008; Schroeder/Kalass/Greef 2011).
- Wir konzentrieren uns auf Berufsgewerkschaften als Tarifparteien und gehen nicht auf ihre Aktivitäten als Lobbyingorganisationen für berufspolitische Interessen ein (Müller/Wilke 2006; Schroeder/Kalass/Greef 2008; Greef/Speth 2013).
- Wir klammern die verfassungs-, staats- und arbeitsrechtlichen Probleme aus, die anderswo ausführlich behandelt werden (Däubler 2015; di Fabio 2014; Hensche 2015; Papier 2010; Preis 2014; Reichold 2010; Rieble 2010; Scholz 2010; Waas 2011).

2. Berufsgewerkschaften und gemeinsame Merkmale

Die in unserem Kontext relevanten Berufsgewerkschaften sind:

- Die 1969 gegründete Vereinigung Cockpit (VC) „ist der Verband der Verkehrsflugzeugführer und Flugingenieure in Deutschland“ (http://www.vcockpit.de). VC ging in den frühen 1970er Jahren eine Tarifgemeinschaft mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft – DAG ein, die für die Piloten verhandelte. VC kündigte 1999 diese Tarifgemeinschaft, als die DAG beschloss, sich der neu gegründeten Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di anzuschließen (Keller 2004). VC war der erste Berufsverband, der durch einen Streik bei der Lufthansa 2001 seine Anerkennung als Berufsgewerkschaft durchsetzte bzw. einen eigenständigen Tarifvertrag schloss, der zunächst erhebliche Entgeltsteigerungen zur Folge hatte.
- Die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) wurde 1992 gegründet, da andere Gewerkschaften die Interessen des Kabinenpersonals nicht angemessen vertraten. UFO ist seit 2002 gleichberechtigter Tarifpartner und vertritt als Gewerkschaft die Interessen von Flugbegleitern in Tarifverhandlungen gegenüber verschiedenen Fluggesellschaften (https://www.ufo-online.aero).
- Die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) entstand 2003 durch den Zusammenschluss von Verband deutscher Flugleiter (VdF) und Verband Deutscher Flugsicherungs-Techniker und –Ingenieure (FTI). Ein von ihren Vorgängern mit der DAG geschlossener Kooperationsvertrag scheiterte 2002 wegen Unzufriedenheit mit der Vertretungspolitik der DAG bzw. ver.di (https://www.gdf.de). Die GdF setzte 2003 ihre Unabhängigkeit bzw. Anerkennung durch; sie ist die einzige Arbeitnehmervertretung bei der Deutschen Flugsicherung (DFS), mit der sie regionalisierte Tarifverträge schließt. Die GdF steht in keiner unmittelbaren Konkurrenzbeziehung zu anderen Gewerkschaften[3] und nimmt insofern neben der „Kabinengewerkschaft“ UFO eine Sonderstellung im Rahmen unserer Fragestellung ein. Im Übrigen führten Fluglotsen bzw. VdF lange vor den übrigen Be-

[3] Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass am Frankfurter Flughafen bei den Vorfeldlotsen eine Konkurrenzbeziehung zu ver.di besteht.

rufsgewerkschaften bereits in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren mit Erfolg streikähnliche Kampfmaßnahmen durch (Lange 1990).

- Der 1947 gegründete Marburger Bund (MB) (Greef 2012) kooperierte mehrere Jahrzehnte mit DAG bzw. ÖTV, später bis 2005 mit ver.di (https://www.marburger-bund.de). Als Maßnahmen der Privatisierung sowie Ökonomisierung zwecks Effizienzsteigerung im Krankenhausbereich zunahmen und im öffentlichen Dienst der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ablöste (Greef 2010, 2012; Silvia 2013; Glassner/Pernicka/Dittmar 2015), verschlechterten sich infolge dieser Umstellung die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (vor allem Entgelte, aber auch Arbeitszeiten) weiter. Daraufhin setzte der MB 2006 seine Unabhängigkeit bzw. Eigenständigkeit als Tarifpartner per Streik- und Protestmaßnahmen von (vor allem jüngeren Assistenz-)Ärzten an Universitätskliniken und kommunalen Krankenhäusern durch.
- Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) (Kalass 2012, einführend http://www.GDL.de) ist die älteste noch bestehende deutsche Gewerkschaft (GDL 1992). Nach mehreren erfolglosen Versuchen (Schroeder et al. 2011; Kalass 2012) erreichte sie schließlich 2007/2008 nach längeren, als spektakulär zu bezeichnenden Arbeitskampfmaßnahmen gegen den Widerstand der Deutschen Bahn – sowie der anderen Bahngewerkschaften – ihre Eigenständigkeit als Tarifpartei bzw. Anerkennung als unabhängige Gewerkschaft (Hoffmann/Schmidt 2008, 2009); sie etablierte sich dauerhaft als autonomer Tarifpartner. In unserem Kontext ist wichtig, dass die GDL nicht nur die tarifpolitische Vertretung der Lokführer sondern des gesamten Fahrpersonals für sich reklamiert, also auch der Zugbegleiter, Bordgastronomen, Disponenten und Lokrangierführer, gegenüber Deutscher Bahn und Privatbahnen sowie der anderen Bahngewerkschaft.

Wegen der unterschiedlichen Bedeutung, welche diese Verbände in den vergangenen Jahren für die Entwicklung der branchenspezifischen Arbeitsbeziehungen bzw. in ihren Organisationsdomänen unter besonderer Berücksichtigung des TEG hatten, befassen wir uns vor allem mit VC, MB und GDL.

Tab. 1: Mitgliederzahlen und Organisationsgrade von Berufsgewerkschaften

Verband	Mitgliederzahlen	Organisationsgrade
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	3 800	sehr hoch (80%) bei Fluglotsen; unbekannt bei Vorfeldlotsen
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	34 000	80% der Triebwagenführer sowie >60% des Zugpersonals
Marburger Bund	114 200	70% bundesweit
Unabhängige Flugbegleiter-organisation (UFO)	10 000	über alle Fluggesellschaften ca. 25%
Vereinigung Cockpit (VC)	9 300	>80% bei den meisten Fluggesellschaften

Quellen: GdF: www.gdf.de; GDL: www.gdl.de; MB: www.marburger-bund.de; UFO: Hensche (2007: 1032); VC: www.vcockpit.de; Schroeder/Greef (2014: 137).

Gemeinsame, für unsere Analyse relevante Merkmale sind:

Der Organisationsgrad[4] liegt bei allen Berufsgewerkschaften relativ hoch, obwohl die privaten Dienstleistungssektoren traditionell wie aktuell als schwierig zu organisieren gelten (Visser 2012). Er deutet eine hohe Attraktivität für die Beschäftigten an bzw. zeigt in eng definierten organizational domains eine weitgehende Ausschöpfung des Mitgliederpotentials, die aufgrund der gegebenen Bedingungen kaum deutlich zu erhöhen ist. Weiterhin sind die Mitgliederzahlen im Zeitverlauf vergleichsweise stabil, d. h. ähnlich hohe Mitgliederverluste, wie sie mehrere Industriegewerkschaften seit den mittleren 1990er Jahren erfahren, treten nicht ein.[5]

Industriegewerkschaften müssen inklusive Solidarität zwischen ihren Mitgliedergruppen herstellen und dabei erhebliche Probleme der Vereinheitlichung bzw. Mediatisierung heterogener (Gruppen-)Interessen nicht nur in Kauf nehmen sondern lösen; die notwendigen verbandsinternen Willensbildungsprozesse und -mechanismen haben eine gewisse Nivellierung hoher gruppenspezifischer Forderungen zur Folge. Berufsgewerkschaften hingegen, bei denen die reine Größe weniger relevant für die Vertretungswirksamkeit ist, können sich exklusive Solidarität zugunsten der spezifischen occupational interests ihres vergleichsweise homogenen Klientels "leisten", ohne besondere Rücksicht auf die Durchsetzung der Interessen anderer Gruppen nehmen zu müssen. Das latent stets vorhandene Problem einer „Entsolidarisierung" von Mitgliedern kann im Fall inklusiver Solidarität manifest werden und ist schwieriger zu lösen als bei exklusiver.

Konfliktfähigkeit bzw. Störpotential dieser Gruppen sind hoch. Die Mitglieder gehören zu den Funktionseliten und verfügen aufgrund ihrer Positionierung in Schlüsselpositionen der Produktionsprozesse über erhebliche Markt- und Primärmacht. Infolge ihres Zusammenschlusses zu Verbänden verfügen sie über eine weitere notwendige, kollektive Voraussetzung zur Durchsetzung ihrer gruppenspezifischen Interessen, nämlich über Organisationsmacht. Die Verbände können diese Ressourcen nutzen – und nutzen sie seit den frühen 2000er Jahren unter veränderten Rahmenbedingungen tatsächlich. Die Aktivierung dieses Drohpotentials bzw. die notwendige Mobilisierung ihrer Mitglieder gelingt Berufsgewerkschaften aufgrund der geringen Gruppengröße bzw. der dichten und schnellen, formalen wie informellen Kommunikationsmöglichkeiten sowohl zwischen den Mitgliedern als auch zwischen Verbandsführung und Mitgliedern eher und besser als großen Gruppen (wie Industriegewerkschaften (special interest groups versus encompassing organizations im Sinne von Olson 1968, 1985).

---

4 Aus den öffentlich zugänglichen Daten lassen sich lediglich Bruttoorganisationsgrade angeben, die aus verschiedenen Gründen mit Vorsicht zu interpretieren sind: Sie enthalten eine nicht spezifizierte Zahl von Rentnern und Pensionären. Ein Teil der Mitglieder sind Beamte, die aufgrund des für sie geltenden Streikverbots über eine geringere Konfliktfähigkeit verfügen als andere Arbeitnehmer.

5 Die Mitgliederzahl des MB steigt seit Mitte der 1990er Jahre (Schroeder et al 2011, 134) und stabilisiert sich Ende der 2000er Jahre auf hohem Niveau. Die GDL verliert Mitte der 1990er sowie Mitte der 2000er Jahre Mitglieder (ebd. 78) und gewinnt danach neue Mitglieder.

In analytischer Sicht besteht das Eigeninteresse bzw. vorrangige Ziel der Berufsgewerkschaften zunächst im Abschluss eigenständiger Tarifverträge und nicht – oder in organisationstheoretischer Perspektive zumindest nicht ausschließlich – in möglichst weit gehenden Verbesserungen einzelner Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder (vor allem der Entgelte und Arbeitszeiten) im Rahmen bereits geltender Kollektivverträge. In der Perspektive der Arbeitsbeziehungen ist diese organisationspolitische Dimension des Gesamtproblems, die in ökonomischen und juristischen Analysen zumeist vernachlässigt wird, hinreichend zu berücksichtigen.

Berufsgewerkschaften werden in ihren engen organizational domains zu Konkurrenten der Industriegewerkschaften. Sie sind nicht nur Maximierer des Mitgliedernutzens im strikt ökonomischen Sinn (in Bezug auf Entgelte und Arbeitszeiten), sondern verfolgen auch eigene organisatorische Ziele (wie Anerkennung als Verhandlungspartner, Sicherung von Ressourcen und Wachstum bzw. Überleben der Organisation).

Zuerst beenden diese Verbände nach längeren Überlegungen und verbandsinternen Diskussionen die seit Jahren bestehenden, eingespielten Verhandlungs- bzw. Tarifgemeinschaften mit Industriegewerkschaften.[6] Nach Vollzug dieser Trennungen insistieren sie auf separaten Verhandlungen für die von ihnen vertretenen kleinen Gruppen; sie demonstrieren ihre Konfliktfähigkeit und -bereitschaft mehr oder weniger spektakulär gegenüber Arbeitgebern und Öffentlichkeit. Aufgrund ihrer früheren Mitgliedschaft in Tarifgemeinschaften sowie deren Ausschüssen verfügen sie über umfangreiche Verhandlungserfahrung und kennen ihre Einflussmöglichkeiten, die sie nunmehr zu nutzen wissen.

Tab. 2: Berufsgewerkschaften: Gründungsjahr und erster Tarifvertrag

Verband	Gründungsjahr	Erster Tarifvertrag
VC	1969	2001
GDL	1867	2007
GdF	1952/2004	2004
MB	1947	2006
UFO	1992	2002

Quelle: Lesch (2010: 1); Greef/Speth (2013: 13); Bispinck (2015)

Durch den erstmaligen Abschluss eines unabhängigen Spartentarifvertrages erreichen diese Verbände die offizielle Anerkennung ihrer Unabhängigkeit sowie eine deutliche Aufwertung ihres Status. Hinter diesen einmal erreichten Stand der Profilierung sowohl gegenüber konkurrierenden Gewerkschaften als auch Arbeitgebern sowie der Legitimierung gegenüber der Öffentlichkeit führt kein Weg mehr zurück. Die auf die ersten Abschlüsse folgenden Tarifverträge belegen diesen Sachverhalt der Irreversibilität eingetretener Veränderungen.

---

6 VC mit DAG bzw. ver.di, GdF mit ver.di, MB mit ver.di, GDL mit Transnet und GDBA (Böhm 2007).

Für Industrie- und Multibranchengewerkschaften bedeutet die zunehmende Wichtigkeit einiger Berufsgewerkschaften zunächst eine Herausforderung, später in Einzelfällen eine latente Bedrohung nicht sämtlicher, aber einzelner Segmente ihrer Organisationsdomänen und damit deren Bestandsstabilität bzw. -sicherung. Dieser Einfluss stellt ihr seit langem etabliertes, nahezu hegemoniales und bis dato recht effektives Monopol der Interessenvertretung in diesen Segmenten in Frage, verschärft die latente Konkurrenz um aktuelle wie potentielle Mitglieder – und um wichtige Ressourcen wie Mitgliedsbeiträge sowie Macht – und schafft neue Konfliktpotentiale bzw. -felder.

Diese Konstellation, dass alternative Verbände bestehen, ist für die Bundesrepublik aufgrund der Dominanz des Industrieverbandsprinzips nach wie vor untypisch. Sie wird in unserem Kontext in besonderem Maße relevant, wenn Gewerkschaften (vor allem die GDL) versuchen, ihre Machtbasis bzw. Organisationsdomäne zu Lasten anderer zu erweitern. Wesentlich für die Auseinandersetzung um Tarifeinheit und Tarifpluralität ist also die Frage, ob die organizational domains und der einhergehende Vertretungsanspruch der Gewerkschaften voneinander abgegrenzt sind oder sich überlappen.

3. Probleme der Praktikabilität

Der entscheidende Passus des TEG, der die Änderung des Tarifvertragsgesetzes (Art.1, Abs.2) betrifft, lautet: „Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.“ Wenn sich ihre Geltungsbereiche nicht überschneiden, können weiterhin mehrere Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften parallel gelten (sog. gewillkürte Tarifpluralität).

Zunächst bestehen ungeklärte Fragen der Praktikabilität bzw. Zweckdienlichkeit vor allem hinsichtlich der Umsetzung und Wirkung (zusammenfassend in juristischer Sicht Däubler/Bepler 2016, aus industrial relations-Perspektive Keller 2015):

- Wie sollen die Mehrheitsverhältnisse in Bezug auf Gewerkschaftsmitgliedschaft festgestellt werden? Eine Abstimmung der Beschäftigten scheidet als nicht-praktikable Alternative aus. Mit Widerstand der unterlegenen Gewerkschaft wäre zu rechnen, da deren Rechte massiv eingeschränkt würden, was zu Mitgliederverlusten bzw. zu geringerer Attraktivität für potentielle Mitglieder führen würde. Eine Offenlegung der Mitgliederliste seitens der Gewerkschaften zur „betriebsbezogenen Mehrheitsfeststellung“ scheidet aus Gründen der informationellen Selbstbestimmung der Mitglieder ebenfalls aus; sie würde zudem der Gegenseite wichtige Informationen über das Droh- bzw. Streikpotenzial liefern. Wahlen einer repräsentativen Gewerkschaft sind ebenfalls kein probates Mittel. Das TEG favorisiert zur Auflösung von Tarifkollisionen das Mehrheitsprinzip. Im Zweifelsfall soll sich die Klärung nicht wie bis dato üblich nach dem Spezialitäts- sondern nach dem „betrieblichen Mehrheitsprinzip“ richten. Gegebenenfalls soll im Rahmen der Beweisführung zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse ei-

ne „notarielle Erklärung" erfolgen. Ihre Erstellung und Überprüfung würde allerdings in Einzelfällen auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen (Deutscher Bundestag 2015a).

Bei konkreten Interpretationskonflikten würden (weiterhin bzw. wiederum) die zuständigen Arbeitsgerichte unter hohem Zeitdruck zu entscheiden haben. Bei diesen Einzelfällen ginge es nicht nur wie in der Vergangenheit um die Anwendung von Indikatoren zur Beurteilung der Verhältnismäßigkeit von Streiks, die, wie die Erfahrung zeigt, stets schwierig zu operationalisieren bzw. zu beurteilen sind, sondern zusätzlich um die von den Gewerkschaften zu unterbreitenden, notariell zu prüfenden Mitgliederlisten. Deren Vollständigkeit, Korrektheit und Aktualität könnte sowohl von der anderen Gewerkschaft als auch vom Arbeitgeber angezweifelt werden; möglicherweise wäre die Prüfung in den folgenden Tarifrunden wegen wechselnder Mehrheiten zu wiederholen.[7] Vor allem bei knappen Mehrheiten dürfte dieses Verfahren zur rechtssicheren Klärung auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen, zumal sich Mehrheitsverhältnisse nicht nur zwischen sondern während einzelner Tarifrunden ändern können.[8] Verfahren, die nicht nur legal, sondern zugleich operational sind, um bei Tarifkollisionen als finale Mechanismen der Konfliktlösung zur Verfügung zu stehen, werden nicht ausreichend präzisiert.

- Das Problem einer Verschiebung der Kräfteverhältnisse wird auch durch die der unterlegenen Gewerkschaft eröffneten Optionen nicht gelöst: Sie erhält ein sog. vorgelagertes Anhörungsrecht, d.h. sie kann in einem mündlichen Vortrag beim Arbeitgeber die eigenen Forderungen und Vorstellungen vortragen, sowie ein sog. nachgelagertes Nachzeichnungsrecht, d. h. sie kann den von der Mehrheitsgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag vollständig übernehmen. Es handelt sich bei beiden Optionen lediglich um ein „Placebo für die Minderheitsgewerkschaft" (Hensche 2015: 26), deren Kollektivrechte deutlich eingeschränkt – und gewissermaßen unter Mehrheitsvorbehalt gestellt werden. Ein wirksamer Minderheitenschutz ist kaum gegeben.
- Das Gesetz soll die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften abbauen und Anreize zur Kooperation schaffen, kann aber den entgegen gesetzten Effekt haben: Es kann die gegebene Konkurrenzsituation sogar verschärfen, da die unterlegene Gewerkschaft nunmehr mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln aggressiver Mitgliederwerbung versuchen muss, von der Minderheits- zur Mehrheitsgewerkschaft zu mutieren, um ihre eigenen Interessen bzw. die ihrer Mitglieder in späteren Tarifrunden effektiv durchsetzen zu können. Der Begriff „Häuserkampf" würde eine gänzlich andere Bedeutung erlangen, der intendierten Wahrung des „Betriebsfriedens" und der „Sozialpartnerschaft" wäre jedenfalls nicht gedient.

---

7 Ein Beispiel für ungewisse Mehrheiten sind in der Luftfahrtindustrie die Bodenverkehrsdienste, bei denen ver.di und komba um Mitglieder konkurrieren.

8 Schließlich bleibt zu klären, welche tarifliche Regelung für nicht-organisierte Mitarbeiter, deren Zahl erheblich sein kann, oder solche, die ihre Mitgliedschaft nicht offen legen (wollen), gelten soll. In diesen Fällen würde wohl die einzelvertragliche Regelung ausschlaggebend sein.

- Der „repräsentative", nicht mehr dem Spezialitätsprinzip folgende Tarifvertrag begründet zugleich eine allgemeine Friedenspflicht, d.h. er bindet für seine Laufzeit auch Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften – und macht aus individueller Sicht die Mitgliedschaft durch den faktischen Entzug ihrer Verhandlungsmacht bzw. Streikfähigkeit unattraktiv. Für die Durchsetzung des alternativen, sog. Anschlusstarifvertrages darf nur nach Auslaufen des repräsentativen ein Arbeitskampf geführt werden, wodurch sein Abschluss irrelevant wird und/oder sich konfliktreich gestaltet.
- Der in konkreten Anwendungsfällen des TEG zentrale, gleichzeitig jedoch strittige Betriebsbegriff soll betriebsverfassungsrechtlich bestimmt werden, der tarifrechtliche soll ihm entsprechen. Er wird nicht präzise definiert bzw. eindeutige Abgrenzungen erfolgen nicht (zu Einzelheiten Walser 2015). Die genaue Festlegung des Betriebszuschnitts fällt unter das ausschließlich unternehmerische Entscheidungsrecht, woraus sich unterschiedliche organisatorische Gestaltungsspielräume ergeben können (Däubler/Bepler 2016; Preis 2014; Sachverständigenrat 2010).[9] Der Arbeitgeber könnte im Rahmen seiner „management prerogatives" autonom über Ausgliederungen in Subunternehmen bzw. Restrukturierungsmaßnahmen entscheiden – durchaus auch mit Blick auf die gegebenen Mehrheitsverhältnisse der organisierten Arbeitnehmer. Außerdem kann die Fokussierung auf die Betriebsebene den Abschluss großräumiger Tarifverträge behindern und nicht nur zu weiterer Dezentralisierung sondern sogar zur „Verbetrieblichung" der Tarifpolitik beitragen. In einzelnen Unternehmen können weiterhin – je nach den gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnissen in einzelnen Betrieben – verschiedene Tarifverträge gelten.

Eine Zwischenzusammenfassung lautet: Das TEG weist eine Reihe erheblicher Probleme auf, die sich in vier Punkten zusammenfassen lassen. Die Verfahren zur Feststellung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse bei Tarifkollisionen sind kaum praktikabel, die vorgelagerten Anhörungs- bzw. nachgelagerten Nachzeichnungsrechte schränken die Kollektivrechte der unterlegenen Gewerkschaft ein, die Regelung des Arbeitskampfproblems, insbes. der allgemeinen Friedenspflicht durch den repräsentativen Tarifvertrag, behindert die konkurrierende Gewerkschaft, die betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung des Betriebsbegriffs eröffnet dem Arbeitgeber organisatorische Gestaltungsspielräume.

Eine Ergänzung ist notwendig: Die Mehrheitsverhältnisse im Betrieb können sich umkehren, d.h. Industriegewerkschaften müssen nicht unbedingt über die Mehrheit der Mitglieder verfügen. Insofern sind deren organisationspolitische Interessen weniger eindeutig zu definieren, als es prima facie den Anschein haben mag. Eine weitere mögliche Konstellation findet in der aktuellen Diskussion kaum Beachtung: Tarifkollisionen können auch verstärkt zwischen Industriegewerkschaften vorkommen, die beide Mitglieder des DGB sind, etwa bei der Organisierung von Beschäftigten in

---

9 Ein Beispiel: Der Geltungsbereich des Tarifvertrages wäre nicht der Konzern Deutsche Bahn AG sondern verschiedene Betriebe innerhalb des Konzerns. In einzelnen der ca. 300 Bahnbetriebe kann die GDL über die Mehrheit organisierter Mitglieder verfügen. Ein anderes in der Literatur genanntes Beispiel ist die Post.

Wertschöpfungsketten (wie in der Energiewirtschaft, IT oder Logistik), die nicht mehr dem Organisationsprinzip von Industrieverbänden folgen. Würden entsprechende Konflikte über die Abgrenzung von Organisationsdomänen durch Anwendung des Mehrheitsprinzips gelöst (etwa zwischen IG Metall und ver.di), würde der Konflikt eine andere Qualität gewinnen, da er zwischen DGB-Mitgliedsverbänden auftreten würde. Derartige zwischengewerkschaftliche Konkurrenz, die traditionell wie aktuell bereits besteht (Kirsch 2015), kann sich in Zukunft verschärfen. Schließlich kann Wettbewerb um Mitglieder nicht nur zwischen DGB-Mitgliedsgewerkschaften vorkommen sondern auch zwischen DGB- und DBB-Mitgliedsverbänden (etwa ver.di und Kommunalgewerkschaft für Beamte und Arbeitnehmer – komba). Allgemein formuliert: Das aus dem TEG resultierende generelle Problem von Minderheitengewerkschaften betrifft nicht nur Berufsgewerkschaften.

4. Einordnung in den Kontext der (Gewerkschafts-)Entwicklung

Im nächsten Schritt der Auseinandersetzung mit dem TEG geht es nicht mehr um die Probleme seiner Praktikabilität in der Umsetzungsphase. Im Mittelpunkt steht seine Einordnung in den breiteren Kontext eingetretener Entwicklungen, insbesondere auf Seiten der Gewerkschaften. In empirischer Perspektive sprechen für die vom BAG sukzessiv vorgenommene Verlagerung vom Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit zu dem der Tarifpluralität verschiedene tatsächlich eingetretene institutionelle Veränderungen. Das TEG versucht einerseits, den status quo ante der Arbeitsbeziehungen wiederherzustellen, vernachlässigt andererseits die Lösung von Problemen.

- Eine Ausdifferenzierung bzw. zunehmende Heterogenität tritt an die Stelle einer vormaligen, vergleichsweise hochgradigen Homogenität der Arbeitsbeziehungen und ihrer korporativen Akteure. Lediglich in einer geringen Zahl von Dienstleistungsbranchen bzw. Unternehmen, kommt es zu Tarifpluralität zwischen Industrie- und Berufsgewerkschaften. Die Zahl der aktiven Berufsgewerkschaften bleibt gering; ihre Bedeutung für die gesamte Tarifpolitik bzw. das tarifpolitische System (als Überblick Kädtler 2014) hält sich nach wie vor in engen Grenzen. Die Regelung des TEG soll nur für die geringe Zahl von Berufsgewerkschaften gelten. Eine deutliche Zunahme durch Mutation von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften oder durch Neugründungen ist – entgegen andersartigen Befürchtungen – in empirischer Perspektive nicht zu konstatieren.
- Konkurrenz von Gewerkschaften ist kein neuartiges Phänomen. Tarifpluralität stellt weder im historisch-nationalen (Müller-Jentsch 1985; Streeck 1993, 2005; Schroeder/Greef 2014) noch im internationalen Vergleich (Waas 2011; Visser 2012) einen Ausnahmefall im Vergleich zur Tarifeinheit dar. Diese spezifische Konstellation der Interessenvertretung wurde mehrere Jahrzehnte nicht virulent wegen der engen Kooperation im Rahmen von Tarifgemeinschaften, konkret durch die informelle Anerkennung und Akzeptanz der Tarifführerschaft der größeren DGB- seitens der kleineren Gewerkschaft.[10] Entscheidend für die Zukunft

[10] Die jahrzehntelange Existenz der unabhängigen DAG führte nicht zu einem höheren Konfliktniveau, da Verhandlungsgemeinschaften mit DGB-Gewerkschaften bestanden, etwa im öffentlichen Dienst mit der ÖTV. In anderen Bereichen versuchte die DAG in

der Arbeitsbeziehungen, insbesondere der Tarifpolitik, ist weiterhin nicht die Zahl der Gewerkschaften sondern die Gestaltung ihrer zwischenverbandlichen Beziehungen. Letztere lassen sich im Gegensatz zur ersten durch Regulierung seitens des Staates nur begrenzt beeinflussen; sie können nur von den Gewerkschafte gestaltet und verändert werden.

- Gewerkschaftskonkurrenz kann in den Formen Unter- oder Überbietung auftreten. Die politische Diskussion thematisiert nur die (potentielle, nicht faktische) tarifpolitische Überbietungskonkurrenz durch Berufsgewerkschaften, nicht hingegen die (tatsächlich u. a. im Handwerk sowie bei der Leiharbeit) häufigere Unterbietungskonkurrenz durch zumeist dem CGB angehörende Konkurrenzgewerkschaften (Bispinck/Dribbusch 2008; Dribbusch 2010a; Dieterich 2010; Hensche 2010). Ausschließlich erstere wird zum unbedingt zu lösenden Problem erklärt und als Begründung der Forderungen nach gesetzlicher Wiedereinführung der Tarifeinheit angeführt.
  Die Expansion des Niedriglohnsektors, der in der Bundesrepublik im Laufe der 2000er Jahre ein im internationalen Vergleich überdurchschnittliches Ausmaß erreicht (Bosch/Weinkopf 2008), erfolgt in anderen Branchen. Der seit 2015 geltende allgemeine gesetzliche Mindestlohn hat in den für unsere Fragestellung relevanten Branchen keine besondere Bedeutung; die Berufsgewerkschaften spielen in der politischen Auseinandersetzung um seine Einführung bzw. Umsetzung keine Rolle, weil ihre Mitglieder wegen ihrer Markt- und Organisationsmacht nur marginal betroffen sind.
- Das zur Notwendigkeit einer Wiedereinführung der Tarifeinheit angeführte Prinzip einheitlicher Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten eines Unternehmens gilt längst nicht mehr, u. a. nicht für verschiedene Gruppen (atypisch Beschäftigter wie Minijobber, Leiharbeitnehmer sowie Arbeitnehmer mit Werk- oder Dienstverträgen) oder infolge von Outsourcing[11] und Restrukturierung (Helfen/Nicklich 2013). Insofern findet die von Arbeitgebern und ihren Verbänden beklagte „Spaltung der Belegschaften“ und „Störung des Betriebsfriedens" längst statt – in anderen Branchen als denen mit Berufsgewerkschaften. Allerdings setzt das TEG nicht an diesen zunehmenden Tendenzen an. Die Entstehung von Tarifpluralität ist nur ein – nicht entscheidender – Grund für die Pluralisierung der Beschäftigungsformen; die seit langem bestehende Segmentation in Kern- und Randbelegschaft (Sengenberger 1987) verändert sich ohne Zutun der Berufsgewerkschaften in eine Spaltung zwischen Insidern und Outsidern (Lindbeck/ Snower 2001).

Ermangelung eigener Streikfähigkeit nicht, mit eigenständigen Verhandlungen ihre Position zu verbessern.

11 Die Deutsche Bahn betreibt eine eigene Zeitarbeitsfirma (https://www.dbzeitarbeit.de/) und beschäftigt u. a. Lokführer zu spezifischen Bedingungen. Außerdem unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen der verbeamteten von denen der übrigen Lokführer.

In der Diskussion über Berufsgewerkschaften bzw. Tarifeinheit vs. Tarifpluralität nehmen Fragen von Arbeitskämpfen einen hohen Stellenwert ein. Wir gehen auf diesen Aspekt daher gesondert ein.

Die Bundesrepublik gehört traditionell wie aktuell in internationalen Vergleichen sowohl der EU- als auch der OECD-Mitgliedsländer unbestritten zu den arbeitskampfarmen bzw. „wirtschaftsfriedlichen" Ländern (European Foundation 2007: 23ff; Deutscher Bundestag 2014; WSI-Tarifarchiv 2015; European Commission 2015).[12] Im Rahmen des wirtschaftlichen Strukturwandels verschiebt sich der Schwerpunkt der häufiger und stärker betroffenen Branchen von den Produktions- zu den Dienstleistungsbranchen (u. a. von der Metall- und Elektroindustrie zu vor allem privaten Dienstleistungen) (Dribbusch/Birke 2014). Neben diesem empirisch vielfach bestätigten Sachverhalt der „Tertiarisierung" von Arbeitskämpfen (international vergleichend Vandaele 2011) ist eine Veränderung ihrer Austragungsformen festzustellen (Rehder/Deinert/Callsen 2012).

Das Arbeitskampfniveau steigt – entgegen häufigen anderslautenden Behauptungen (für andere Göhner 2010) – trotz der in den vergangenen Jahren zu verzeichnenden Streiks von Berufsgewerkschaften nicht deutlich an.[13] Die Durchschnitts- oder Gesamtzahl der beteiligten Arbeitnehmer bleibt niedrig, weil die betroffenen Dienstleistungsbereiche klein sind. Die Streiks sind in der Mehrzahl relativ kurz oder werden mehrfach unterbrochen, um weitere Verhandlungen führen zu können; die Folgen für das Konfliktniveau sind daher trotz zunehmender Konflikthäufigkeit gering. [14]

Die Kosten von Streiks werden zumeist überschätzt (Schnabel 2015). Zudem werden die öffentlichen bzw. gesamtwirtschaftlichen Kosten bzw. ihre tatsächlichen Konsequenzen für am Konflikt unbeteiligte Dritte aus interessenpolitischen Gründen häufig übertrieben, da die öffentliche Meinung von der eigenen Position überzeugt

---

12 Zu diesem Resultat gelangen sowohl die offizielle Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit als auch die Daten aus anderen Quellen (zu Einzelheiten Dribbusch 2010b, Boll/Kalass 2014).

13 Da einzelne (große) Streiks die Jahresdaten stark beeinflussen können, werden üblicherweise mehrere Jahre (etwa zu Fünf- oder Zehnjahresdurchschnitten) zusammengefasst. Insofern führt eine Fokussierung auf Streiks in einzelnen Jahren zu einer verzerrten Wahrnehmung der Gesamtsituation. Konkret: Wer etwa die Situation bei der Bahn 2014 und/oder 2015 als Beleg für die Notwendigkeit einer Einschränkung des Streikrechts anführt, übersieht die konfliktarmen bzw. -losen Jahre davor (und aufgrund der getroffenen Regelungen wahrscheinlich danach).

14 Einen alternativen, über die üblicherweise in der Streikforschung verwendeten Indikatoren hinausgehenden und daher ungewöhnlichen Ansatz zur Messung der Konfliktintensität von Tarifverhandlungen unter Berücksichtigung verschiedener Eskalationsstufen legt Lesch (2013) vor. Er fokussiert auf die Aktionen von Gewerkschaften, Arbeitgeber(-verbänden) und ihre Handlungsalternativen, etwa im Rahmen von Organisations- bzw. Anerkennungskonflikten. Damit wird ein Problem repliziert, welches für die Forschung über Arbeitsbeziehungen typisch ist, nämlich ihre Gewerkschaftszentrierung. In inhaltlicher Perspektive stellt sich u. a. die Frage, ob Schlichtungsversuche als weitere lineare Stufe einer Konflikteskalation klassifiziert werden können – oder das genaue Gegenteil beabsichtigen bzw. im Erfolgsfall tatsächlich bewirken.

und die Gegenseite geschwächt werden soll. Die wiederholt vorgebrachten Forderungen nach Einschränkung des Streikrechts (Franzen/Thüsing/Waldhoff 2012; Wissenschaftlicher Beirat 2016) haben keine hinreichende empirische Fundierung.

Bei einer Unterscheidung nach beteiligten Gewerkschaften machen die Streiks von Berufsgewerkschaften nur einen geringen Teil aller Ausfalltage aus; er betrug zwischen 2006 und 2014 lediglich 6,7 Prozent (Bispinck 2015). Die Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer ist aufgrund der Mitgliederzahl der Berufsgewerkschaften relativ gering. Außerdem gilt, dass die macht- bzw. organisationspolitischen Statuskonflikte um die Anerkennung als eigenständige Tarifpartei in der Mehrzahl der Fälle konfliktintensiver und langwieriger sind als die späteren, eher interessenpolitisch geprägten Tarifkonflikte (Lesch 2015). Beide Varianten sind getrennt zu analysieren und einzuordnen.

Die ungleiche Verteilung der Streiks auf die Berufsgewerkschaften (Bachmann/Schmidt 2015) stützt die Vermutung, dass es sich letztendlich um eine „Lex Deutsche Bahn" oder „Lex GDL" bzw. um eine staatliche Einzelfallintervention trotz bestehender Tarifautonomie handelt. Sog. Tarifkollisionen kommen in anderen Bereichen (etwa bei der Lufthansa durch die VC oder in Krankenhäusern durch den MB) – zumindest aktuell – kaum vor, da die Organisationsdomänen bzw. Zuständigkeiten für einzelne Beschäftigtengruppen klar voneinander abgegrenzt sind und die Gewerkschaften – im Gegensatz zur GDL – nicht versuchen, ihre Organisationsbereiche auszudehnen.[15]

Der häufig behauptete, enge Zusammenhang von Gewerkschaftspluralismus und Streikhäufigkeit lässt sich durch einen Blick über die Landesgrenzen erhellen: Gewerkschaftskonkurrenz führt nicht quasi-automatisch zu mehr Arbeitskämpfen. Die Erfahrungen in Großbritannien zeigen, dass die Existenz mehrerer Gewerkschaften im selben Unternehmen nicht notwendigerweise eine Fragmentierung der Tarifverhandlungen und/oder ein höheres Streikaufkommen zur Folge hat: ".. where the multiple unions bargain as a single unit the chance of a strike is lower than if they bargain separately… So any problems associated with multiple-unions can be moderated … by reducing the number of units in the workplace…" (Metcalf/Wadsworth/Ingram 1993: 8).[16]

Zusammenfassend gilt: Aus den genannten Gründen ist eine per Gesetz eingeleitete Rückkehr zur Tarifeinheit, die mit Streiks in einzelnen Bereichen privater Dienstleistungssektoren, vor allem in den Gesundheits- und Verkehrsbranchen, begründet wird, kaum als dringend notwendig anzusehen. Anders formuliert: Auf Basis der un-

---

15 Insofern ist die Situation, dass neben VC auch ver.di Tarifverträge für Piloten schließt, folgenlos.

16 Eine aktuelle Studie über Neuseeland, das im Gegensatz zu den USA Gewerkschaftspluralismus anstelle von "exclusive bargaining representation" anerkennt, gelangt zu einem ähnlichen Resultat: „Our study reveals that conflicts do happen in a multi-union setting, most commonly over membership and bargaining, but that both the level and consequences of conflict are low. This empirical evidence should help to dispel the belief that minority unionism (and multi-unionism) inevitably leads to more conflict and labour fragmentation" (Harcourt/Lam/Wood 2014: 668).

umstrittenen empirischen Daten über Arbeitskämpfe ist ein (auch nur indirekter) Eingriff in das Streikrecht kaum zu rechtfertigen; als rein prophylaktische Maßnahme für „den Fall der Fälle" fehlt ihm die notwendige Legitimation.

5. Konsequenzen für das System der Arbeitsbeziehungen?

Bisher haben wir ausschließlich die potentiellen Folgen der Gewerkschaftskonkurrenz für die Arbeitsbeziehungen in den betroffenen privaten Dienstleistungsbranchen behandelt. Diese Veränderungen der Organisations- und Kollektivverhandlungsstrukturen können jedoch Konsequenzen haben, die (mehr oder weniger) über die unmittelbar tangierten Branchen hinaus reichen.

In Öffentlichkeit und Medien werden wiederholt Vermutungen geäußert, dass die analysierten Fälle „Schule machen" werden, d. h. andere, vor allem neu gegründete Gewerkschaften den Beispielen der inzwischen etablierten Berufsgewerkschaften folgen und ebenfalls versuchen, autonome Kollektivverhandlungen, gegebenenfalls unter Einsatz von Streiks, zu führen bzw. durchzusetzen. In der Folge drohten „englische Verhältnisse" (der 1960er und 1970er Jahre), was unbedingt zu vermeiden sei (für andere Göhner 2010; Vogler 2010). Befürchtungen einer „Zersplitterung der Tarifpartner in unterschiedliche Partikularinteressen" (BDA 2013: 11) bzw. einer „Zerklüftung der Tariflandschaft" (Sommer 2010) sowie einer „Gefährdung der Tarifautonomie" und „Vervielfachung kollektiver Konflikte" äußern vor allem Vertreter von Arbeitgeberverbänden aber auch von Gewerkschaften (BDA/DGB 2010); insgesamt drohe eine weit gehende „Erosion der Tarifbindung" oder generelle „Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen".

Die Propagandisten einer Wiederherstellung der Tarifeinheit per Gesetz argumentieren häufig mit derartigen vermuteten Konsequenzen von Tarifpluralität. Damit stellt sich die – erstaunlicherweise selten diskutierte – Frage, ob bzw. welche Folgen für die etablierten Arbeitsbeziehungen insgesamt aus den eingetretenen Entwicklungen tatsächlich resultieren (können), etwa in Form einer stärkeren Dezentralisierung im Sinne einer Verschiebung der Verhandlungsebene und Machtverteilung von der Branche auf das Unternehmen.[17] Gleichzeitig geht es um die Frage, ob bzw. wie die skizzierten branchenspezifischen Veränderungen zu allgemeinen Entwicklungstrends, d. h. zu denen in anderen, häufiger analysierten Branchen „passen".

Aufgrund der seit den 1980er Jahren eingetretenen Tendenzen der Heterogenisierung von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkten (u. a. Flexibilisierung, Deregulierung) gilt die Zukunft des Flächen- bzw. Verbandstarifvertrages, der einheitliche Standards vorgibt, als ungewiss (Bispinck 2007). Diese langfristige Entwicklung findet allerdings keine Entsprechung durch die organisatorischen Veränderungen in einer eng begrenzten Zahl privater Dienstleistungsbranchen. Deren Ursachen liegen nicht wie in anderen Branchen in der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft (Europäisierung, Globalisierung), ihrer fortschreitenden Digitalisierung oder in zunehmendem Einfluss supranationaler Institutionen (von Europäischer Kommission bis Troika). Diese branchenspezifischen Entwicklungen werden vielmehr durch Poli-

---

17 Die Mehrzahl der externen Beobachter teilen definitiv nicht dieses „journalistische Krisenszenario" (Schroeder et al. 2008, 75).

tiken der Liberalisierung, Privatisierung und Deregulierung (vor allem im Verkehrs- und Gesundheitssektor) verursacht – und nicht, wie häufig behauptet, durch die Verselbständigung bzw. das Erstarken einiger Berufsgewerkschaften.

Ein weiterer Unterschied besteht in der Tatsache, dass nicht, wie in anderen Produktions- und Dienstleistungssektoren, Arbeitgeber und Management diesen Wandel bestimmen. Er wird vielmehr von einzelnen (Berufs-)Gewerkschaften initiiert und über mehrere Tarifrunden gegen den anhaltenden, bisweilen massiven Widerstand der Gegenseite durchgesetzt. Diese Entwicklung ist umso bemerkenswerter, als sie trotz der grundlegenden strukturellen Machtasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt sowie in Zeiten eines generell abnehmenden Einflusses von Gewerkschaften stattfindet.

Die wesentlichen Merkmale dieser eigenständig-branchenspezifischen Entwicklungen sowie ihre zentralen Unterschiede zu Veränderungen, die in anderen Branchen stattfinden, lassen sich verdeutlichen anhand des in der Literatur behandelten Wandels der korporativen Akteure beider Seiten, Verfahren und Outputs:[18]

- Auf Arbeitgeberseite finden Veränderungen der institutionellen Grundlagen der Organisierung im Sinne einer Ausdifferenzierung der Verbandsstrukturen statt. Seit Mitte der 1990er Jahre bestehen unterschiedliche Formen von Verbandsmitgliedschaften (Völkl 2002; Haipeter 2010; Behrens 2011), die eine im internationalen Vergleich außergewöhnliche Entwicklung darstellen (Traxler 2010). Im Falle einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung, welche die Bindekraft des Verbandes erhalten bzw. Verbandsflucht und -abstinenz verhindern soll, gilt die ansonsten übliche Tarifkompetenz des Verbandes nicht. Die Gründung eigenständiger OT-Verbänden, wie sie Arbeitgeber in einigen Branchen vorgenehmen, fördert die Vertretung von Partikularinteressen und kann die Organisationsgrade sowie die tariflichen Deckungsraten reduzieren.
  Diese spezifischen neuen Organisationsformen, kommen im Gesundheits- und Verkehrsbereich nicht vor, so dass sich die resultierenden Probleme der Verpflichtungsfähigkeit (Weitbrecht 1969) nicht stellen. In einzelnen Branchen, wie bei der Bahn, bestehen mehrere tariffähige Arbeitgeberverbände, die Unternehmen unterschiedlicher Größe organisieren, was zu unterschiedlichen Tarifverträgen führen kann; in anderen Branchen, wie im Gesundheitssektor, verhandeln ebenfalls mehrere Arbeitgeberverbände und schließen nicht-identische Verträge.
- Auf Arbeitnehmerseite sinken seit einer Reihe von Jahren Mitgliederzahlen bzw. Organisationsgrade (Ebbinghaus/Göbel 2014). Der „non-union sector" expandiert und stellt längst kein ausschließliches Phänomen der angelsächsischen Län-

---

18 Dabei besteht eine spezifische Schwierigkeit. Die Beschreibung bzw. Erklärung von Veränderungen unter Verwendung der üblichen Terminologie gestaltet sich schwierig, da letztere die Entwicklungen in bestimmten Branchen abbildet und andere nicht erfasst. Anders formuliert in wissenschaftstheoretischer Perspektive: Die zur Beschreibung verwandten Begriffe bzw. Kategorien orientieren sich – zumeist implizit – an bestimmten Branchen. Sie eignen sich nur begrenzt zur Verwendung in anderen, weitgehend unbeachteten Kontexten. Ein Beispiel: Für die Bodenverkehrsdienste des Luftverkehrs wird ein funktionsbezogener, flächendeckender (Sparten-)Tarifvertrag angestrebt, der anderswo nicht vorkommt.

der mehr dar. In den von uns behandelten Branchen verändern sich weder – im Gegensatz zu anderen – die Strukturen durch neue, gleichberechtigte Akteure der Tarifpolitik noch die nach wie vor hohen Organisationsgrade. [19] Anders formuliert: Die Organisationsgrade sind auf beiden Seiten – im Gegensatz zu anderen Branchen – nach wie vor überdurchschnittlich hoch. [20]

- Die korporativen Akteure dominieren weiterhin und zwar in einer spezifischen, kontrollierten Variante von Dezentralisierung – im Gegensatz zur Zunahme des Einflusses von Management und Betriebs- bzw. Personalrat bei der unkontrollierten bzw. nicht-organisierten Variante (Traxler 1998); lediglich die Zahl nimmt zu durch die Metamorphose von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften. Die Koordinationsfähigkeit der korporativen Akteure, die auf Arbeitgeberseite auch Unternehmen statt Verbänden sein können, bleibt erhalten.
  Tarifverträge sind nach wie vor das dominierende Instrument zur bilateralen Regelung von Interessenkonflikten und prägen die Arbeitsbeziehungen auf Branchenebene. Sie kommen lediglich auf andere Art zustande, ihre Formen können sich ändern, u. a. hin zu Sparten- und „funktionsgruppenspezifischen" Tarifverträgen. In diesem, u.a. durch die Durchsetzung bzw. Anerkennung der Tarifpluralität rechtlich wie faktisch veränderten institutionellen Umfeld werden häufiger Haus- und Firmenverträge geschlossen, die zu „flexiblen" statt einheitlichen Standards führen. Interne Verschiebungen zwischen (weniger) Branchen- bzw. Flächen- und (mehr) Haus- bzw. Firmentarifverträgen ergeben sich in Abhängigkeit von den Akteuren. Lediglich in diesem spezifischen Sinne resultiert eine gewisse, deutlich eingeschränkte „Fragmentierung der Lohnverhandlungen" (Lesch 2014: 11), d. h. eine größere Anzahl von Tarifverträgen; ihr Anteil an allen Tarifverträgen bleibt allerdings gering.
- Die überbetrieblich-sektoralen Deckungsraten, die den Anteil der von Tarifverträgen erfassten an allen Arbeitnehmern angeben, werden nicht beeinträchtigt;[21] sie sind traditionell wie aktuell überdurchschnittlich hoch aufgrund der hohen Organisationsgrade der Arbeitgeber. In diesem Kontext ist zu berücksichtigen, dass die Höhe der tariflichen Deckungsraten wesentlich vom Organisationsgrad der

---

19 Eine Studie über zwischenorganisatorischen Wettbewerb in den USA kommt zu dem Ergebnis, dass dieser sich zwar negativ auf den Organisationsgrad des größeren Dachverbands, aber nicht auf den Gesamtorganisationsgrad auswirkt. „That is, competition between rival federations increases workers' power as a class." (Stephan-Norris/Southworth 2010: 244) Dieser Befund ist insofern relevant, als die Berufsgewerkschaften nicht Mitglieder des DGB sind sondern mit Ausnahme der GDL, die Mitglied des DBB ist, unabhängig bleiben.

20 Im Übrigen können sich die gewerkschaftlichen Organisationsgrade bzw. Mitgliederzahlen der Branche im Sinne einer eher nicht-intendierten Folge infolge dieser Veränderungen sogar erhöhen.

21 Wir beziehen aufgrund der Besonderheiten der von uns behandelten Branchen die Deckungsraten, wie zumeist üblich, auf den Anteil der erfassten Arbeitnehmer, nicht die Anzahl der Betriebe. Doppelmitgliedschaften dürften ein Randphänomen darstellen.

Arbeitgeber und nicht dem der Arbeitnehmer[22] abhängt, so dass die Deckungsraten höher sind als die gewerkschaftlichen Organisationsgrade. Es handelt sich in den analysierten Branchen also um qualitativ andersartige Entwicklungen als die rückläufiger Deckungsraten.[23]

Die in der Gesamtwirtschaft langfristig – und nicht erst wie in einer Reihe anderer Länder seit der Finanz- und Wirtschaftskrise (Visser/Hayter/Gammarano 2015) – zu beobachtenden Tendenzen deutlich abnehmender tariflicher Deckungsraten (Deutscher Bundestag 2015b, WSI-Tarifarchiv 2015) werden durch Berufsgewerkschaften als Akteure weder verursacht noch verstärkt. Wenn die häufig diagnostizierte innere und äußere „Erosion der Tarifbindung", die im Osten weiter fortgeschritten ist als im Westen, in diesen Branchen stattfindet, ist sie allerdings nicht Folge des Erstarkens der Berufsgewerkschaften sondern von Deregulierungs- und Privatisierungsmaßnahmen im Gesundheits- und Verkehrsbereich.

Die Veränderungen im Zentralisierungsgrad der Kollektivverhandlungen sind nicht überraschend: Verbands- bzw. Flächentarifverträge dominieren bei Industrie- bzw. Multibranchengewerkschaften, welche, wie ausgeführt, Prinzipien allgemein-inklusiver Solidarität folgen; Firmentarifverträge finden sich eher bei Berufsgewerkschaften, welche Grundsätze spezifisch-exklusiver Solidarität zur Maxime ihres korporativen Handelns machen. Insofern können sich Ausnahme- und Regelfälle verkehren.

- In dualen Systemen der Arbeitsbeziehungen sind im Gegensatz zu monistischen die betriebliche und sektorale Ebene formalrechtlich voneinander getrennt. Für die korporativen Akteure, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bzw. Management und Betriebsrat, gelten unterschiedliche gesetzliche Regelungen; auf betrieblicher Ebene schließt der im BetrVG verankerte Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management Arbeitskämpfe aus (Keller/Kirsch 2016). In dualen Systemen sind neben den tariflichen stets auch die betrieblichen Deckungsraten, der Anteil der von Betriebs- oder Personalräten vertretenen an allen Arbeitnehmern, in die Analyse einzubeziehen.

  Diese Deckungsraten ändern sich ebenfalls nicht aufgrund des zunehmenden tarifpolitischen Einflusses von Berufsgewerkschaften. Sie sind in allen von uns betrachteten im Vergleich zur Mehrzahl der übrigen Dienstleistungsbranchen hoch,[24] niedriger sind sie in den privatisierten Teilbereichen. Das in anderen Branchen seit langem bestehende und inzwischen vermehrt auftretende Problem

---

22 Die in Berufsgewerkschaften organisierten Arbeitnehmer waren auch vor der Transformation ihrer Verbände zu Tarifakteuren nicht Mitglieder von DGB-Gewerkschaften.

23 2015 bestehen folgende Tarifbindungsraten der Beschäftigten: Branchentarifvertrag 51 Prozent (West) bzw. 37 Prozent (Ost), Firmentarifvertrag 8 Prozent (West) bzw. 12 Prozent (Ost), kein Tarifvertrag 41 Prozent (West) bzw. 51 Prozent (Ost). (IAB 2016)

24 Die Frage, ob bzw. wie sich die Organisationskonkurrenz in den betrieblichen Interessenvertretungen fortsetzt bzw. niederschlägt, lässt sich nicht generell beantworten. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass über diese Zusammenhänge – im Gegensatz zur Tarifpolitik – keine empirischen Informationen vorliegen.

von Betrieben ohne Betriebsrat (Artus/Böhm/Lücking/Trinczek 2006) stellt sich kaum; auch sog. andere Vertretungsorgane (wie Runde Tische), die vor allem in betriebsratslosen Betrieben als funktionale Äquivalente vorkommen, dürften wegen Branche und Betriebsgröße keine Rolle spielen (Hertwig 2011). Der Wechsel vom Personalvertretungs- zum Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht wurde durch die Liberalisierungs- bzw. Privatisierungsmaßnahmen im Verkehrs- und Gesundheitsbereich erforderlich – und nicht durch Berufsgewerkschaften als eigenständige Akteure verursacht. Die branchenspezifischen Arbeitsbeziehungen sind und bleiben trotz des Wandels einiger Berufsverbände zu Berufsgewerkschaften dual geprägt.

In den analysierten Branchen handelt es sich nicht im Sinne der üblichen Begrifflichkeit um eine strikte „Verbetrieblichung" der Tarifpolitik, welche die auf arbeitsteilige Kooperation angelegte Dualität der Arbeitsbeziehungen bzw. die etablierten Verfahren ihrer Konfliktaustragung ernsthaft in Frage stellen würde. Trotz der erstarkten Berufsgewerkschaften entsteht kein monistisches System, welches das duale ablösen würde. Die grundlegenden Schutz,- Verteilungs-, Befriedungs- und Ordnungsfunktionen von Tarifverträgen zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen (§ 4 TVG) bleiben erhalten.

- Sog. vertragslose Zustände, welche die normierende Wirkung von Tarifverträgen reduzieren, können auftreten, dauern aber kaum längere Zeit. Sog. „weiße Flecken" der Tariflandschaft, wie sie aus anderen Branchen der Privatwirtschaft seit langem bekannt sind (Artus et al. 2006), kommen allenfalls bei Privatbahnen vor; das Problem einer implizit-freiwilligen Orientierung an bestimmten Teilen des Branchentarifvertrags trotz einer in rechtlicher Sicht fehlenden Tarifbindung stellt sich nicht.

  Sog. stille Tarifflucht, d. h. ein faktisches Unterschreiten der tariflich vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen trotz weiterhin bestehender Verbandsmitgliedschaft, die in rechtlicher Sicht zu deren Einhaltung verpflichtet (Behrens 2011), kommt im Gegensatz zu anderen Branchen nicht vor; eine innere Erosion findet nicht statt. Die Verpflichtungsfähigkeit der Akteure (Weitbrecht 1969) ist trotz der eingetretenen Dezentralisierung der Arbeits-, insbesondere Tarifbeziehungen nach wie vor gegeben.

- In verschiedenen Branchen ist bereits seit Mitte der 1980er Jahre eine Tendenz zur Vereinbarung verschiedener Varianten tariflicher Öffnungsklauseln zu verzeichnen (Kohaut/Schnabel 2007); ihre tatsächliche Nutzung nimmt zu (Ellguth/Kohaut 2014). In Anbetracht der Umweltveränderungen (u. a. Internationalisierung der Kapital- und Produktmärkte, wirtschaftlicher Strukturwandel) sollen sie den Erhalt der überbetrieblich-sektoralen Deckungsraten durch Flexibilisierung und Differenzierung der in (Flächen-)Tarifverträgen vereinbarten, vereinheitlichenden Rahmenbedingungen ermöglichen. Die Konkretisierung bzw. Anpassung einzelner Regelungen (zunächst der Arbeitszeiten, später auch der Entgelte) an die spezifischen betrieblichen Bedingungen nehmen Management und Betriebsrat in Abstimmung mit der zuständigen Gewerkschaft vor. – Eine häufigere Vereinbarung von Öffnungsklauseln erweist sich in den von uns analysierten Fäl-

len als nicht notwendig; betriebliche Bündnisse zur Beschäftigungssicherung kommen vor, etwa bei der Deutschen Bahn.

- Die Probleme der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 TVG) sind bekannt: Die Zahl ihrer Inanspruchnahme ist seit den 1990er Jahren aufgrund des anhaltenden Widerstandes von Arbeitgeberverbänden deutlich rückläufig (Greef 2014). Daher steht ihre erleichterte Anwendung durch Änderung der Verfahrensregeln, konkret des Quorums der Tarifbindung von mindestens 50 Prozent, auf der politischen Agenda. Eine extern-politische Stützung intendiert eine häufigere Nutzung bzw. Erhöhung der Deckungsraten und damit die Stabilisierung des Tarifsystems durch Stärkung seiner korporativen Akteure, also die Einhegung der zunehmenden Konkurrenz durch Änderung der Verfahrensregeln (Traxler 2010). Eine derartige externe Stützung erweist sich in den von uns behandelten Branchen – im Gegensatz u. a. zu Baugewerbe, Steine-Erden-Keramik-Glas oder Textil (WSI-Tarifarchiv 2015) – als nicht notwendig, da die hohen Deckungsraten trotz der bei den Akteuren eingetretenen Strukturveränderungen erhalten bleiben.

Zusammenfassend gilt: Die skizzierten Veränderungen bei korporativen Akteuren, etablierten Verfahren und Outputs haben zu einer erheblichen Transformation der Arbeits-, insbes. Tarifbeziehungen in wichtigen Branchen geführt. Sie unterscheiden sich jedoch deutlich vom Wandel in den von uns analysierten Branchen, in denen eine eigentümlich-branchenspezifische Variante vor allem horizontal verlaufender Ausdifferenzierung und allenfalls moderater Dezentralisierung festzustellen ist. Diese Entwicklung lässt sich nicht – oder zumindest nicht ausschließlich wie in anderen Branchen – als Dezentralisierung im Sinne einer Verlagerung von Kollektivverhandlungen von der Branchen- auf die Unternehmensebene charakterisieren. Sie stellt eine im Vergleich ungewöhnliche, eigenständige Ausformung der kontrollierten bzw. organisierten Variante dar (im Sinne einer Übertragung der Kategorien von Traxler 1998). Schließlich lässt sich von den spezifischen Entwicklungen in wenigen Dienstleistungsbranchen nicht auf eine generelle „Verberuflichung" der Arbeits-, insbesondere der Tarifbeziehungen schließen.

Das institutionelle Arrangement der Arbeitsbeziehungen, die nach wie vor ein konfliktträchtiges „contested terrain" sind, verändert sich nur in wenigen (Dienstleistungs-)Branchen bzw. bei einigen Arbeitgebern deutlich in Richtung einer gewissen Ausdifferenzierung. Das Auftreten weiterer gleichberechtigter Akteure in Form der Berufsgewerkschaften bleibt nach wie vor auf die unmittelbar betroffenen Branchen begrenzt; weitere neue, unabhängige Akteure treten nicht auf. Insofern handelt es sich lediglich um eine „milde Form der Pluralisierung" (Schroeder 2012: 6). Auch das BAG-Urteil des Jahres 2010, welches das Prinzip der Tarifpluralität explizit anerkannte, führt nicht zu dem befürchteten „Dammbruch" im Sinne einer weiteren oder sogar flächendeckenden Verbreitung von Berufsgewerkschaften bzw. nicht zu einer deutlichen Zunahme entsprechender Aktivitäten; ihre Zahl nimmt trotz der für sie deutlich günstigeren Rahmenbedingungen nicht zu (Bachmann/Schmidt 2015).[25]

---

[25] In Übereinstimmung mit diesen Befunden stellte eine empirische Studie 2011 fest, „…dass es seit Anfang 2010 zu keinem starken Anstieg der Neugründungen von Ge-

Aus den genannten Gründen ist entgegen häufigen Vermutungen, die gelegentlich zum Menetekel mutieren, in Zukunft nicht mit einer „Gefährdung der Tarifautonomie", des dominierenden Organisationsprinzips der Industriegewerkschaft oder gar der für den Sozialstaat der Bundesrepublik konstitutiven Sozialpartnerschaft zu rechnen.[26] Die wenigen Berufsgewerkschaften sind „nicht die Vorboten des gewerkschaftlichen Partikularismus" (Hensche 2007: 1031) und leiten keine Kettenreaktion ein, sie stellen nicht „die Zukunft der deutschen industriellen Beziehungen" (Hoffmann/Schmidt 2008: 340) in Frage. Von der befürchteten „Atomisierung" bzw. „Balkanisierung" des Tarifvertragssystems oder gar einer weiter gehenden „Desorganisation" oder „Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen" als Folge eines gewissen Gewerkschaftspluralismus kann keine Rede sein.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Bisher unbeantwortet bleibt die Frage, wie es überhaupt zu der Auseinandersetzung über Tarifeinheit vs. Tarifpluralität kommen konnte.[27] In einer in der industrial relations-Forschung selten eingenommenen, jedoch hilfreichen politikwissenschaftlichen Perspektive handelt es sich bei den Forderungen nach Wiederherstellung der Tarifeinheit nahezu um ein Lehrstück. Es geht um die Klärung der Frage, welche bzw. wessen Interessen sich in den Austauschbeziehungen zwischen Staat und Verbänden durch Aktivitäten wie Lobbying so weit artikuliert lassen, dass sie überhaupt politikfähig werden bzw. sich anschließend durchsetzen können.[28]

Durch den Übergang von Tarifeinheit zu Tarifpluralität ändern sich für die Dachverbände der Tarifparteien – bei unveränderten eigenen Interessenlagen – die Gelegenheitsstrukturen. Eine notwendige Bedingung ist der Konsens zwischen den etablierten Dachverbänden, der ihre gemeinsame Initiative zur Wiederherstellung der Tarifeinheit einleitet.[29] Die Umdefinition der eigenen-partikularistischen zu allgemei-

---

werkschaften oder deren tarifpolitischer Verselbständigung gekommen ist" (Bachmann/Henssler/Schmidt/Talmann 2011: 30).

26 Diese Hypothese wird auch durch Selbsteinschätzungen dieser Verbände gestützt (Ehl 2008).

27 Auf die Frage nach institutionellen Alternativen gehen wir nicht näher ein. Vgl. zur (extern häufig empfohlenen) Alternative einer Bildung von Tarifgemeinschaften sowie zum (selten erwähnten, aber durchaus realistischen) Abschluss von Schlichtungsvereinbarungen Keller 2015. Das TEG hat keine Folgen für die Kooperation zwischen DBB- und DGB-Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, da die Verhandlungsgemeinschaft Tarifkollisionen verhindert. Ein anderes, weniger bekanntes Beispiel ist das Journalistengewerbe, in dem traditionell mehrere Gewerkschaften, nämlich Deutscher Journalistenverband (DJV) und Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) gemeinsam Verträge schließen. Eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg von Tarifgemeinschaften ist stets die Einhaltung der Abgrenzung von Organisationsdomänen.

28 Auf das skizzierte Problem der Unterbietungskonkurrenz trifft diese Voraussetzung nicht zu.

29 Der DGB votiert nach längeren internen Diskussionen letztendlich ebenfalls für die Wiederherstellung der Tarifeinheit per Gesetz, obwohl mehrere Mitgliedsgewerkschaften (vor

nen bzw. Gemeinwohlinteressen bildet ebenso eine Voraussetzung für das Gelingen dieses Vorhabens wie die Instrumentalisierung der Öffentlichkeit, vor allem der Medien als Multiplikatoren von Informationen und Meinungen.[30]

Die Rahmenbedingungen für die Gesetzesinitiative der Regierung der Großen Koalition setzt ihr Koalitionsvertrag, dessen Raison es offensichtlich gebietet, alle getroffenen Vereinbarungen im Lauf der Legislaturperiode – trotz aller arbeits- und verfassungsrechtlichen sowie politischen Bedenken – nacheinander abzuarbeiten. Es kommt zu einer Reihe von Kompensationen im Rahmen eines politischen Tauschs zwischen den Lagern; der Tausch wird zum Regierungsprinzip.

Die von den Dachverbänden eingenommenen Positionen sind offensichtlich nach taktischen Überlegungen variabel. Die von Arbeitgeberverbänden seit Jahren vehement geforderte „Flexibilisierung" von Tarifvertragsrecht und -politik bzw. „Dezentralisierung" der Arbeitsbeziehungen mit ihrer notwendigerweise korrespondierenden Verschiebung des Verteilungskonflikts auf die Betriebs- bzw. Unternehmensebene sowie der Abschluss von „Gefälligkeits"-Tarifverträgen spielen in unserem Kontext keine Rolle.

Insgesamt ergibt sich in der Perspektive der Arbeitsbeziehungen kein Anlass für die Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen zur Wiederherstellung der Tarifeinheit. Die zu ihren Gunsten vorgebrachten Argumente sind übertrieben und halten einer empirischen Überprüfung kaum stand.[31] Sie sind interessengeleitet und verfolgen das implizite gemeinsame Ziel einer Bestandssicherung der eigenen (Mehrheits- und Macht-)Positionen in den Arbeitsbeziehungen, vor allem des Erhalts bzw. der Wiederherstellung des bilateralen Monopols in der Tarifpolitik, bei weit gehender Schonung und Sicherung eigener Ressourcen (ähnlich Harasser/Pagel 2010).

Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre ist anzunehmen, dass die Aktivitäten der Berufsgewerkschaften nicht vorübergehend-kurzfristiger Natur sind, sondern zu einem grundlegenden Strukturwandel der Interessenvertretung führen und dauerhafte Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen in ihren Organisationsdomänen haben – einschl. der praktischen Gestaltung von Koexistenzbeziehungen mit anderen Gewerkschaften. Auch die Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass die veränderten Strukturen der Interessenvertretung dauerhaft sind; die Hoffnungen auf einen allmäh-

---

allem die am ehesten Betroffenen, nämlich ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – GEW sowie Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG) nach wie vor explizit die entgegengesetzte Position vertreten (Hensche 2014; Wendl 2012).

30 Ein „Gleichgewicht" im „Parallellogramm der Kräfte" im Sinne der Annahmen pluralistischer Theorien über Verfahren der Interessenvermittlung in demokratischen Systemen ist offensichtlich nicht gegeben; auch Kalküle korporatistischer Formen über die Einbindung von Verbänden in Entscheidungsprozesse helfen bei der Analyse nicht weiter.

31 In inhaltlicher Sicht gilt: „Solange die Funktionsfähigkeit des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen und der Lohnfindung nicht wirklich in Gefahr ist, wofür es derzeit keine Anzeichen gibt, besteht kein Grund für gesetzgeberischen Aktionismus – und schon gar nicht für ein solch misslungenes Gesetzesprojekt wie das zur Tarifeinheit" (Schnabel 2014: 9).

lich zu erreichenden „Reifegrad" mit einer Entwicklung „kooperativer" Tarifbeziehungen sind – jedenfalls kurz- und mittelfristig – eher unrealistisch.

Von den Ergebnissen der eingetretenen Veränderungen kann kein korporativer Akteur profitieren, wenn man von den wenigen Berufsgewerkschaften absieht, die nunmehr in der Lage sind, nicht nur ihre tarifpolitischen Ziele unabhängig zu verfolgen sondern vor allem ihre organisationspolitischen Eigeninteressen einer Statusänderung durchzusetzen. Im Gegensatz dazu ergibt sich nicht nur für die anderen Gewerkschaften sondern auch für die Arbeitgeber und ihre Verbände aufgrund der zunehmenden Zahl und Dauer notwendiger Verhandlungen eine deutliche Erhöhung der ex ante- sowie der ex post-Transaktionskosten (Williamson 1985, 1996). Die veränderten Rahmenbedingungen des institutionellen Arrangements fordern insofern ihren „Preis".

Spillover-Effekte der skizzierten Entwicklungen in andere Tarifbereiche werden mehrfach befürchtet (zusammenfassend Lesch 2015) und sollen den Handlungsdruck zur politischen Wiederherstellung der Tarifeinheit begründen. Derartige Ausstrahlungseffekte sind allerdings – zumindest bisher und entgegen anders lautenden Befürchtungen – in empirischer Perspektive nicht festzustellen. Folglich ist von branchenspezifischen, nicht hingegen von grundlegend-allgemeinen und weit reichenden Veränderungen der Arbeits-, insbesondere Tarifbeziehungen auszugehen.

Literatur

Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.) (2006): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt u. New York.

Bachmann, R./Henssler, M./Schmidt, C.M./Talmann, A. (2011): Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen. RWI-Projektbericht, Essen.

Bachmann, R./Schmidt, C.M. (2015): Tarifpluralität fünf Jahre nach dem BAG-Urteil. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 64: 44-54.

BDA (2013): Geschäftsbericht 2013. Berlin.

BDA/DGB (2010): Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln. Ms. Berlin.

Behrens, M. (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten. Berlin.

Bispinck, R. (Hg.) (2007): Wohin treibt das Tarifsystem? Hamburg.

Bispinck, R. (2015): Rolle der Berufsgewerkschaften in der Tarifpolitik. www.boeckler.de/pdf./p_ta_bispinck_berufsgewerkschaften.pdf.

Bispinck, R./Dribbusch, H. (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft. In: Sozialer Fortschritt, 57: 153-163.

Boll, F./Kalass, V. (2014): Streik und Aussperrung. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Aufl., Wiesbaden: 535-578.

Böhm, M. (2007): Kleine Gewerkschaften – mutig und radikal oder unsozial? In: AiBplus, 07/2007: 6-8.

Coleman, J.S. (1979): Macht und Gesellschaftsstruktur. Tübingen.

Coleman, J.S. (1990): Foundations of social theory. Cambridge u. London.

Däubler, W. (Hg.) (2012): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz. 3. Aufl., Baden-Baden.

Däubler, W. (2015): Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz. Erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Berlin, 9.1.2015.

Däubler, W./Bepler, K. (2016): Das neue Tarifeinheitsrecht. Hintergründe und Anwendungsprobleme. Baden-Baden.

Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode (2014): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Susanne Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 18/2534, Berlin.

Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode (2015a): Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke u. a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Gesetzliche Tarifeinheit – Umsetzung und Wirkung, BT-Drucksache 18/4663, Berlin.

Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode (2015b): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage er Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke u. a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 18/4822, Berlin.

Dieterich, T. (2010): Koalitionswettbewerb – Nutzung von Freiheit oder Störung der Ordnung? In: Dieterich, T./Le Friant, M./Nogler, L./Kezuka, K./Pfarr, H. (Hg.): Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht. Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert. Baden-Baden: 532-543.

Dribbusch, H. (2010a): Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit. WSI-Diskussionspapier 172. Düsseldorf.

Dribbusch, H. (2010b): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik. Ein Überblick. In: Bispinck, R./Schulten, T. (Hg.): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick. Hamburg: 145-168.

Dribbusch, H./Birke, P. (2014): Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien. Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Mittel- und Osteuropa, Berlin.

European Commission (2015): Industrial relations in Europe 2014. Luxembourg.

di Fabio, U. (2014): Gesetzlich auferlegte Tarifeinheit als Verfassungsproblem. Gutachten für den Marburger Bund, https://www.marburger-bund.de/artikel/allgemein/pressemitteilungen/2014/gesetzlich-auferlegter-zwang-zur-tarifeinheit-ist-verfassungswidrig

Ehl, A. (2008): Antworten des Marburger Bundes. In: Industrielle Beziehungen, 15(4): 406-410.

Ebbinghaus, B./Göbel, C. (2014): Mitgliederrückgang und Organisationssstrategien deutscher Gewerkschaften. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Aufl., Wiesbaden: 207-239.

Ellguth, P./Kohaut, S. (2014): Öffnungsklauseln – Instrument zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit? In: WSI-Mitteilungen, 67: 439-449.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Industrial relations in EU member states 2000-2004. Dublin.

Franzen, M./Thüsing, G./Waldhoff, C. (2012): Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge. München.

GDL-Hauptvorstand (Hg.) (1992): Erfolg und Zukunft. Teil 1: 100 Jahre GDL, 1867-1967: Geschichte der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivbeamten und Anwärter. Teil 2: 125 Jahre GDL, 1967-1992: Geschichte der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer und Anwärter. Frankfurt/Main.

Glassner, V./Pernicka, S./Dittmar, N. (2015): Arbeitsbeziehungen im Krankenhaussektor. Studie der Hans-Böckler-Stiftung 306. Düsseldorf.

Göhner R. (2010): 60 Jahre TVG – Zeit für Reformen In: Baeck, U./Hauck, F./Preis, U./Rieble, V./Röder, G./Schunder, A. (Hg.): Festschrift für Jobst-Hubertus Bauer zum 65. Geburtstag. München: 351-364.

Greef, S. (2010): Neue Konkurrenz in der Tarifpolitik: Der Marburger Bund. In: Greef, S./Kalass, V./Schroeder, W. (Hg.): Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch. Düsseldorf: 134-145.

Greef, S. (2012): Die Transformation des Marburger Bundes. Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft. Wiesbaden.

Greef, S. (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2.Aufl., Wiesbaden: 659-759.

Greef, S./Speth, R. (2013): Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure – Potenziale, Instrumente und Strategien. HBS-Arbeitspapier 275. Düsseldorf.

Haipeter, T. (2010): OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: 209-219.

Harasser, A./Pagel, B. (2010): Nach dem Erfurter Urteil: Zersplitterung der Tariflandschaft nicht zu befürchten. In: DIW-Wochenbericht, 30/77: 6-11.

Harcourt, M./Lam, H./Wood, G. (2014): US union revival, minority unionism and inter-union conflict. In: Journal of Industrial Relations, 56(5): 653-671.

Helfen, M./Nicklich, M. (2013): Dienstleistungsorientierte Projektifizierung und tarifpolitische Fragmentierung: Zwei Fallstudien aus dem Maschinen- und Anlagenbau. In: Industrielle Beziehungen, 20(2): 142-161, DOI 10.1688/1862-0035_IndB_2013_02_Helfen.

Hensche, D. (2007): Lokführer als Avantgarde? In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 9: 1029-1032.

Hensche, D. (2010): Wider die Tarifeinheitsfront. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 8: 13-17.

Hensche, D. (2014): Schwarz-rotes Streikverbot. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 1: 34-38.

Hensche, D. (2015): Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht. Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit. Analysen Nr. 17 der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin.

Hertwig, M. (2011): Die Praxis „Anderer Vertretungsorgane". Formen, Funktionen und Wirksamkeit. Berlin.

Hoffmann, J./Schmidt, R. (2008): Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL. Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen? In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 38: 323-342.

Hoffmann, J./Schmidt, R. (2009): The train drivers' strike in Germany 2007-2008: warnings for the future of the German trade union movement? In: Industrial Relations Journal, 40: 524-533.

IAB (2015): Aktuelle Daten und Indikatoren. Tarifbindung der Beschäftigten http://doku.iab.de/aktuell/2016/Tarifbindung_2015.pdf

Industrielle Beziehungen (2008): Schwerpunktheft Spartengewerkschaften, 15(4).

Kädtler, J. (2014): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Aufl., Wiesbaden: 425-464.

Kalass, V. (2010): Konkurrenz und Pluralität: Anfang vom Ende der Tarifeinheit? In: Greef, S./Kalass, V./Schroeder, W. (Hg.): Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch. Düsseldorf: 147-156.

Kalass, V. (2012): Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer. Wiesbaden.

Keller, B. (2004): Multibranchengewerkschaft als Erfolgsmodell? Zusammenschlüsse als organisatorisches Novum – das Beispiel ver.di. Hamburg.

Keller, B. (2015): Kooperation oder Konflikt? Berufsgewerkschaften im deutschen System der Arbeitsbeziehungen. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Keller, B./Kirsch, A. (2016): Employment relations in Germany. In: Bamber, G.J./Lansbury, R.D./Wailes, N./Wright, C.F. (eds.): International and comparative employment relations. National regulation, global changes. 6th ed., Sydney u. London: 179-206.

Kirsch, A. (2015): Erneuerung durch Umstrukturierung? Zu den Auswirkungen von Gewerkschaftsfusionen. In: Industrielle Beziehungen, 22(2): 116-141, DOI 10.1688/IndB-2015-02-Kirsch.

Kohaut, S./Schnabel, C. (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln – Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: Sozialer Fortschritt, 56: 33-40.

Lange, H.D. (1990): Empirische Analyse des Einflusses einer Berufsgruppe des öffentlichen Dienstes und ihres Verbandes auf Entscheidungen des politischen Systems – Das Beispiel der Fluglotsen. Diss. TU Braunschweig. Braunschweig.

Lesch, H. (2010): Tarifeinheit – BDA und DGB mit einer Stimme. In: Gewerkschaftsspiegel, 3/2010: 1.

Lesch, H. (2013): Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen. In: iw Trends, 40(3): 1-19.

Lesch, H. (2014): Kleine Gewerkschaften, große Wirkung: Gesetzliche Regeln statt Treibenlassen. In: ifo Schnelldienst, 67(24): 10-13.

Lesch, H. (2015): Spartengewerkschaften, Statuskonflikte und Gemeinwohl: Gesetzlicher Ordnungsrahmen statt Laissez-faire. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 64: 111-134.

Lindbeck, A./Snower, D.J. (2001): The insider-outsider-theory of employment and unemployment. In: Journal of Economic Perspectives, 15: 165-188.

Metcalf, D./Wadsworth, J./Ingram, P. (1993): Multi-unionism, size of bargaining group and strikes. In: Industrial Relations Journal, 24: 3-13.

Müller, H.-P./Wilke, M. (2006): „Gestaltend Einfluß nehmen". Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993-2005. Berlin.

Müller-Jentsch, W. (1985): Berufs-, Betriebs- oder Industriegewerkschaften. In: Endruweit, G./Gaugler, E./Staehle, W.H./Wilpert, B. (Hg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland, Österreich, Schweiz. Berlin u. New York: 369-381.

Olson, M. (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen. Tübingen.

Olson, M. (1985): Aufstieg und Niedergang von Nationen. Ökonomisches Wachstum, Stagflation und soziale Starrheit. Tübingen.

Preis, U. (2014) Der Preis der Koalitionsfreiheit – oder : weshalb das Tarifeinheitsgesetz scheitern wird. http://www.arbrb.de/media/TarifeinheitVortrag7-11-2014.pdf

Rehder, B./Deinert, O./Callsen, R. (2012): Atypische Arbeitskampfformen der Arbeitnehmerseite. Sozialwissenschaftliche Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen. In: Arbeit und Recht, 60: 103-114.

Rieble, V. (2010): Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit. Gutachten http://www.arbrb.de/media/Gutachten_Tarifeinheit_Prof_Rieble.pdf

Reichold, H. (2010): Rechtsgutachten zur Verfassungsmäßigkeit eines von BDA und DGB geplanten „Gesetzes zum Erhalt der Tarifeinheit". Ms., Berlin.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2010): Chancen für einen stabilen Aufschwung, Jahresgutachten 2010/11. Wiesbaden.

Schnabel, C. (2015): Tarifeinheit, Tarifpluralität und Spartengewerkschaften: Ein Plädoyer für gesetzgeberische Zurückhaltung. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 64: 33-43.

Scholz, R. (2010): Zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit – Verfassungsfragen zu einer gesetzlichen Reformlösung. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht. Sonderdruck zu Heft 4/2010.

Schroeder, W. (2012): Spartengewerkschaften: Chance zur Modernisierung des deutschen Models der Arbeitsbeziehungen. In: ifo Schnelldienst, 65(10): 3-6.

Schroeder, W./Kalass, V./Greef, S. (2008): Kleine Gewerkschaften und Berufsverbände im Wandel. Düsseldorf.

Schroeder, W./Kalass, V./Greef, S. (2011): Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells. Wiesbaden.

Schroeder, W./Greef, S. (2014): Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Aufl., Wiesbaden: 123-145.

Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt u. New York.

Silvia, S.J. (2013): Holding the shop together. German industrial relations in the postwar era. Ithaca u. London.

Sommer, M. (2010): Statement zur gemeinsamen Initiative von DGB und BDA zur Tarifeinheit. Pressekonferenz am 04.Juni 2010, Ms. Berlin.

Sozialer Fortschritt (2008): Auf dem Weg von der Industriegewerkschaft zu Berufsgewerkschaften? Folgen für das Wohlfahrsstaat Deutschland. Schwerpunktheft 57(6).

Stepan-Norris, J./Southworth, C. (2010): Rival unionism and membership growth in the United States, 1900 to 2005: A special case of interorganizational competition. In: American Sociological Review, 75: 227-251.

Streeck, W. (1993): Klasse, Beruf, Unternehmen, Distrikt. Organisationsgrundlage industrieller Beziehungen im europäischen Binnenmarkt. In: Strümpel, B./Dierkes, M. (Hg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik: Stuttgart: 39-68.

Streeck, W. (2005): The sociology of labor markets and trade unions. In: Smelser, N.J./Swedberg, R. (eds): The handbook of economic sociology, 2nd ed., Princeton: 254-283.

Traxler, F. (1998): Collective bargaining in the OECD. Developments, preconditions and effects. In: European Journal of Industrial Relations, 4: 207-226.

Traxler, F. (2010): Unternehmerverbände im internationalen Vergleich. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: 441-456.

Vandaele, K. (2011): Sustaining or abandoning 'social peace'. Strike developments and trend in Europe since the 1990. ETU Working Paper 2011.5. Brussels.

Visser, J. (2012): The rise and fall of industrial unionism. In: Transfer, 18: 129-141.

Visser, J./Hayter, S./Gammarano, R. (2015): Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? ILO-ISSUE Brief No.1. Geneva.

Vogler, R. (2010): Fachgewerkschaften und Arbeitskampf. Ist die Kampfparität noch zu retten? Marburg.

Völkl, M. (2002): Der Mittelstand und die Tarifautonomie. Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung. München u. Mering.

Waas, B. (2011): Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit – Verfassungs- und internationalrechtliche Aspekte. Gutachten im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main.

Walser, M. (2015): Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit. Ein Beitrag zur Stabilisierung des Tarifsystems? Vortrag bei der GIRA-Jahrestagung, 22./23.10.2015, Düsseldorf.

Weitbrecht, H. (1969): Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie. Berlin.

Wendl, M. (2012): Der Flughafenstreik in Frankfurt: Brauchen wir ein neues Streikrecht? In: Sozialismus Aktuell, 4.

Williamson, O. (1985): The economc institutions of capitalism: Firms, markets, relational contracting. New York u. London.

Williamson, O. (1996): The mechanisms of governance. Oxford u. New York.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur (2016): Streiks und die Zuverlässigkeit der Verkehrsbedienung. In: Wirtschaftsdienst, 96: 114-121.

WSI-Tarifarchiv (2015): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf.