

Haucap, Justus

Working Paper

Tarifeinheit nicht durch Gesetz verankern

DICE Ordnungspolitische Perspektiven, No. 25

Provided in Cooperation with:

Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich Heine University Düsseldorf

Suggested Citation: Haucap, Justus (2012) : Tarifeinheit nicht durch Gesetz verankern, DICE Ordnungspolitische Perspektiven, No. 25, ISBN 978-3-86304-625-5, Heinrich Heine University Düsseldorf, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/58266>

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.

ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Nr 25

Tarifeinheit nicht durch
Gesetz verankern

Justus Haucap

Mai 2012

IMPRESSUM

DICE ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Veröffentlicht durch:

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Universitätsstraße 1,
40225 Düsseldorf, Deutschland

Herausgeber:

Prof. Dr. Justus Haucap
Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie (DICE)
Tel: +49(0) 211-81-15125, E-Mail: haucap@dice.hhu.de

DICE ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Alle Rechte vorbehalten. Düsseldorf 2012

ISSN 2190-992X (online) - ISBN 978-3-86304-625-5

Tarifeinheit nicht durch Gesetz verankern

von

Justus Haucap**

– Erscheint im *Wirtschaftsdienst*, 92. Jahrgang, Mai 2012, S. 299-303 –

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag analysiert das Aufkommen von Spartengewerkschaften und der damit einhergehenden Tarifpluralität und erörtert wirtschaftspolitische Handlungsoptionen. Wenngleich die Tarifpluralität für die betroffenen Unternehmen nicht unproblematisch ist, ist eine gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit verfassungsrechtlich ein höchst problematischer Eingriff in die durch das Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit. Zu konzedieren ist zwar, dass Tarifpluralität bei komplementären Arbeitskräften in wettbewerbsarmen Branchen mit preisunelastischer Nachfrage ein Hochschaukeln der Löhne und eine Überwälzung auf die Produktpreise zulasten der Verbraucher bedingen kann. Ökonomisch ist aber auch ein Ausschalten des Wettbewerbs unter Gewerkschaften nicht unproblematisch, da gerade in Großgewerkschaften eine Repräsentation sehr heterogener Interessen schwierig ist und im Fall von *ver.di* wiederholt misslungen zu sein scheint. Festzuhalten ist auch, dass in Branchen, in welchen funktionsfähiger Wettbewerb auf den Produktmärkten besteht, ein Herausbilden von Spartengewerkschaften weitaus weniger wahrscheinlich ist als in den bisher betroffenen Sektoren. Bachmann et al. (2012) und auch die Monopolkommission (2010) haben auch aus diesen Gründen empfohlen, den Status Quo zunächst beizubehalten und die Tarifeinheit nicht durch Gesetz zu verankern. In einer Gesamtschau der theoretischen Analysen und der empirischen Befunde sowie vor dem Hintergrund des grundgesetzlich verbürgten Rechts der positiven und negativen Koalitionsfreiheit ist diese Empfehlung nach wie vor richtig.

** Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie (DICE), Universitätsstr. 1, 40225 Düsseldorf. Fax: 0211-81-15499, email: haucap@dice.hhu.de.

1. Einleitung

Das Flächentarifsystem, das die Arbeitsmarktordnung in der Bundesrepublik über Jahrzehnte hinweg entscheidend geprägt hat, ist zwar noch immer das dominante Modell zur Regelung von Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland, doch es ist auf dem Rückzug (vgl. Haucap, Pauly und Wey, 2007; Monopolkommission, 2010, Tz. 902 ff., Göddeke et al., 2011). Nach Daten des IAB Betriebspanels ist die Bindung an Flächentarifverträge in West- und Ostdeutschland seit Jahren rückläufig, und zugleich ist ein kontinuierlicher Rückgang der Mitgliederzahlen bei den DGB-Gewerkschaften festzustellen (vgl. Göddeke et al., 2011). Die Gründe für diese Erosion des Flächentarifsystems sind vielfältig. Zum einen spielen Makrotrends wie der fortschreitende Wandel von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft sowie die Globalisierung eine Rolle, denn durch letztere stehen auch Gewerkschaften und Modelle der Arbeitsmarktorganisation indirekt über die internationalen Produktmärkte (zumindest bei handelbaren Gütern) im Wettbewerb. Zum anderen haben sich auch die rechtlichen Rahmenbedingungen – durchaus auch als Reaktion auf die genannten Entwicklungen – verändert. Die Erosion des Flächentarifsystems zeigt sich erstens anhand von Öffnungsklauseln, mit denen tariflich geregelte Arbeitsbedingungen flexibilisiert werden können, sowie der zunehmenden Bedeutung von Zeitarbeitsverhältnissen, welche für mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Zweitens hat sich auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifpluralität erheblich gewandelt: Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich mit Beschlüssen vom 23. Juni 2010 der vom Vierten Senat im Anfragebeschluss vom 27. Januar 2010 dargelegten Rechtsauffassung angeschlossen und den Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ aufgegeben. Seitdem können auch in einem Betrieb mehrere Tarifverträge anwendbar sein.

Als Reaktion auf die geänderte Rechtsprechung haben DGB und Arbeitgeber in der BDA einen Schulterchluss vollzogen und nur eine Woche nach dem o.g. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.06.2010 den Gesetzgeber aufgefordert, „das vom Bundesarbeitsgericht anerkannte Prinzip der Pluralität von Tarifverträgen, das in Zukunft eine Zersplitterung der tariflichen Arbeitsbedingungen im Betrieb auslösen kann, (...) durch eine gesetzliche Regelung wieder zu dem bisher geltenden Prinzip der Tarifeinheit „ein Betrieb-ein Tarifvertrag“ zurückzuführen“.¹ Auf der anderen Seite pochen jedoch die neuen Tarifakteure

¹ <http://www.arbeitgeberverband.com/home/single-news/article/aufruf-von-arbeitgebern-in-der-bda-und-gewerkschaften-im-dgb-an-den-gesetzgeber-schaffung-eines-ges-1/>

wie Spartengewerkschaften und Christliche Gewerkschaften auf ihr grundgesetzlich verankertes Selbstbestimmungsrecht.

Auf die Erosion des Flächentarifvertrages hat der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber einerseits mit der Allgemeinverbindlicherklärung verschiedener Mindestlöhne reagiert. Eine Gesetzesinitiative zur Einhegung der Tarifpluralität andererseits scheint vor der nächsten Bundestagswahl jedoch unwahrscheinlich, zumal da der DGB im Juni 2011 ist aus der gemeinsamen Initiative von BDA und DGB zur Schaffung eines Gesetzes über die Tarifeinheit ausgestiegen ist. Nicht weniger wahrscheinlich ist allerdings, dass die öffentliche Debatte um ein solches Gesetz beim nächsten Streik einer Spartengewerkschaft auch wieder aufflammen wird.

Die Monopolkommission (2010, Tz. 1001 ff.) hat sich in ihrem 18. Hauptgutachten bereits relativ detailliert mit möglichen Optionen zur Einhegung der Tarifpluralität auseinandergesetzt und noch einmal explizit herausgestellt, dass gesetzliche und richterrechtliche Bestimmungen dem grundgesetzlichen Rahmen zu folgen haben. Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG gewährleiste zwar „das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeit- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, doch sei auch klar, dass diese im Grundgesetz verbürgte Koalitionsfreiheit nicht ubiquitär ohne jede Einschränkung gelten kann. „Neben der Ausgestaltungsbefugnis des Gesetzgebers müssen gegenläufige Verfassungsgehalte aufgrund des Gebots der praktischen Konkordanz zum Ausgleich gebracht werden“, so die Monopolkommission (2010, Tz. 1006). Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung komme es dabei wesentlich auf den Gegenstand der gesetzlichen Regelung an. Dabei nehme die Wirkkraft des Grundrechts in dem Maße zu, in dem eine Materie aus Sachgründen am besten von den Tarifvertragsparteien geregelt werden kann, weil sie nach der dem Art. 9 Abs. 3 GG zugrunde liegenden Vorstellungen des Verfassungsgebers die gegenseitigen Interessen angemessener ausgleichen können als der Staat. Das gilt grundsätzlich vor allem für die Festsetzung der Löhne und der anderen materiellen Arbeitsbedingungen.

Wichtig ist jedoch, dass das Grundrecht der Koalitionsfreiheit mit den verfassungsrechtlich ebenfalls geschützten Interessen Dritter in einen angemessenen Ausgleich gebracht wird. Zu bedenken sind hier unter anderem (1) die Interessen von Arbeitslosen, sofern diesen durch eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird (Art. 12 Abs. 1 GG), (2) die Interessen von weniger leistungsfähigen Beschäftigte, sofern hohe Löhne deren Arbeitsplätze im Besonderen gefährden (Art. 12 Abs. 1 GG), (3) die Interessen (a) der

Arbeitgeber und (b) anderer indirekt betroffener Unternehmen, deren Betrieb im Streikfall lahmgelegt wird und die insoweit in ihrer Gewerbefreiheit eingeschränkt werden (Art. 2 Abs. 1 GG), und (4) die Nachfrager nach den von einem Arbeitskampf betroffenen Leistungen, da diese durch die Überwälzung höherer Löhne auf die Produktpreise und aufgrund von Streikaktivitäten regelmäßig negativ betroffen sind (Art. 2 Abs. 1 GG). Insofern ist bei jeglichem gesetzgeberischen Handeln sorgfältig abzuwägen, wie ausgeprägt der identifizierte Handlungsbedarf tatsächlich ist und welche Konsequenzen für direkt und indirekt betroffene Individuen und Organisationen zu erwarten sind. Um dies besser zu verstehen, ist es sinnvoll zu analysieren, welche Rolle die Tarifpluralität heute faktisch spielt, welche Konsequenzen dies hat und welche Entwicklungen zu erwarten sind.

2. Entwicklung der Tarifpluralität in Deutschland

Der Trend zur Gründung von Spartengewerkschaften, in denen sich insbesondere komplementäre Berufsgruppen derselben Branche organisieren, ist in Deutschland erst im letzten Jahrzehnt wirklich zu beobachten, nachdem sich die *Deutsche Angestellten Gewerkschaft* (DAG), die *Deutsche Postgewerkschaft* (DPG), die *Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen* (HBV), die *IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst* (IG Medien) sowie die *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* (ÖTV) zu *ver.di* zusammengeschlossen haben. Im Anschluss an diese Fusion zu einer Großgewerkschaft hat *Cockpit* als Gewerkschaft der Piloten die bis dahin geltende Tarifgemeinschaft aufgekündigt, sodass die Piloten heute ihre Löhne separat ihre Löhne aushandeln. Ebenso haben die Lokführer, die in der *Gewerkschaft der Lokführer* (*GdL*) organisiert sind, die lange bestehende Tarifgemeinschaft mit *Transnet* und *ver.di* aufgekündigt. Als Ärztegewerkschaft hat der *Marburger Bund* 2005 *ver.di* die Verhandlungsvollmacht entzogen, sodass die Verhandlungsgemeinschaft mit *ver.di* beendet wurde.

Das Phänomen der Spartengewerkschaften konzentriert sich in Deutschland bisher auf Unternehmen des Verkehrs- und Gesundheitssektors. Es betrifft damit vor allem Branchen, (a) in denen nur ein eingeschränkter Wettbewerb herrscht und (b) sich Lohnerhöhungen aufgrund einer relativ preisunelastischen Nachfrage weitgehend auf Endkunden überwälzen lassen. Im Gesundheitssektor kommt hinzu, dass jeder einzelne Nachfrager zwar auch Beitragszahler ist, seine Nachfrage aber kaum in seinen Krankenkassenbeiträgen reflektiert wird und somit die Nachfrage besonders preisunelastisch ist.

Die Zahl der tariffähigen Berufsgewerkschaften ist jedoch nach wie vor klein, da es schwierig ist, in den Kreis der durchsetzungsfähigen Konkurrenzgewerkschaften aufzusteigen (vgl. detailliert Haucap, Pauly und Wey, 2007). Dies gilt im Übrigen auch für die Christlichen Gewerkschaften, die als Branchengewerkschaften in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, im Zeitarbeitsgewerbe, im Handwerk und im Bankensektor eine gewisse Bedeutung haben, anders als die Spartengewerkschaften jedoch in aller Regel die DGB-Gewerkschaften in ihren Lohnforderungen nicht über- sondern unterbieten und konzessionsbereiter als diese sind.

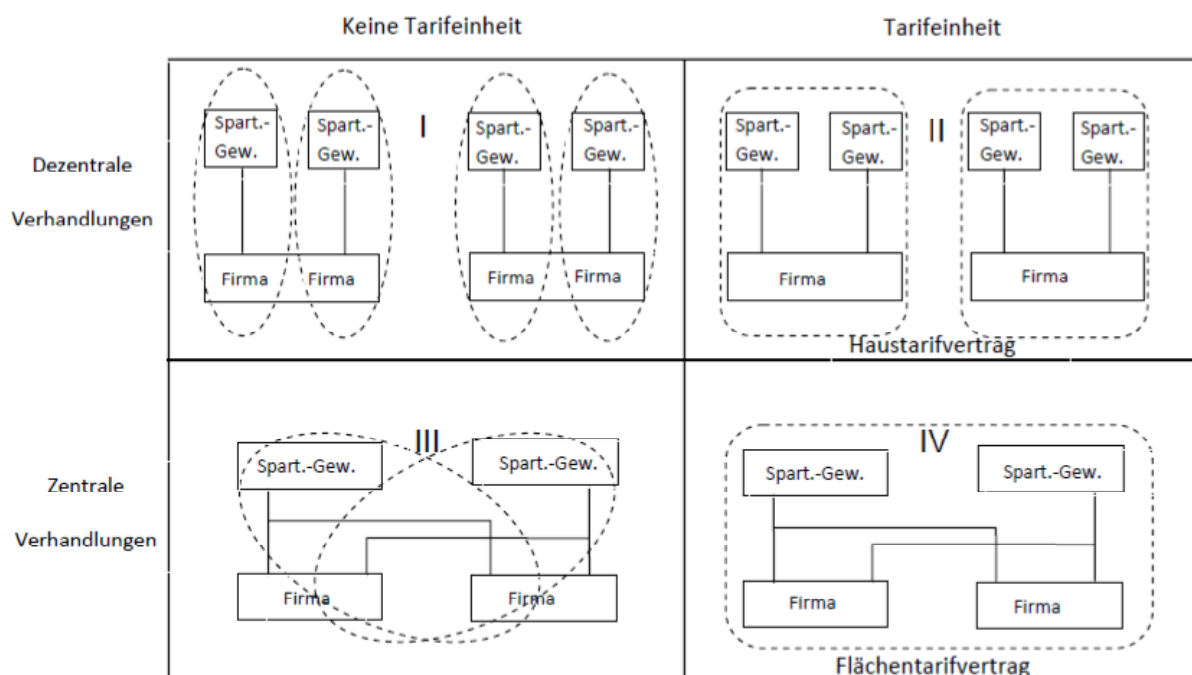
3. Theoretische Erklärungsmuster für das Aufkommen von Spartengewerkschaften

Ökonomisch kann die Gründung von Spartengewerkschaften erstens mit der Theorie kollektiver Handlungen von Olson (1965) erklärt werden. Spartengewerkschaften haben relativ homogene Mitgliedsstrukturen und Interessen. Zudem haben sie im Vergleich zu ihrer Verbandsstärke oftmals eine relativ große Streikmacht. Innerhalb von großen heterogenen Gewerkschaften haben kleine homogene Gruppen dagegen oftmals Probleme bei der Durchsetzung ihrer Spezialinteressen. Daher haben diese Gruppen einen Anreiz eigene Interessenvertretungen zu bilden. Das verstärkte Wirken von Spartengewerkschaften ist demzufolge auf eine erfolgreichere, speziell auf Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen zugeschnittene Interessenvertretung gegenüber großen heterogenen Einheitsgewerkschaften zurückzuführen. Anders ausgedrückt ist davon auszugehen, dass gerade nach der Fusion von fünf Gewerkschaften zu *ver.di* sich kleine homogene Gruppen nicht mehr hinreichend in der sehr heterogenen Struktur der Großgewerkschaft *ver.di* repräsentiert gesehen haben.

Die politökonomische Theorie Olsons sowie die Tatsache, dass ein Großteil der Spartengewerkschaften im Umfeld der Großgewerkschaft *ver.di* entstanden ist, werden jedoch oftmals übersehen und stattdessen auf die industrieökonomisch angelegte Theorie von Horn und Wolinsky (1988) verwiesen. Denn zweitens kann, wie von Horn und Wolinsky (1988) sowie Dowrick (1993) dargelegt, die Bildung von Spartengewerkschaften als ein Mittel der Rentenaneignung durch Berufsgruppen erklärt werden, deren Aktivität komplementär zu anderen Arbeitsleistungen im Produktionsprozess ist. Damit kann eine Berufsgruppe, wie etwa die Lokführer im Bahnbetrieb oder die Fluglotsen im Luftverkehr, im Falle der Nichteinigung mit dem Stillstand des gesamten Betriebs drohen. Die Berufsgruppe berücksichtigt dabei, dieser Theorie folgend, nicht die negativen externen Effekte des Streiks auf andere Beschäftigtengruppen. Hieraus ergibt sich unmittelbar ein Abspaltungsanreiz, weil

jede komplementäre Berufsgruppe ihren Anteil an der zur Verfügung stehenden Rente maximiert, wenn sie alleine verhandelt (vgl. auch Lesch, 2008). Ungeklärt bleibt diesen Theorien zufolge jedoch, warum manche komplementären Berufsgruppen in einer Branchengewerkschaft verbleiben wollen und warum der Abspaltungsanreiz oft einseitig bei einer komplementären Berufsgruppe liegt (während die Branchengewerkschaft eine Abspaltung bekämpft). Beide Beobachtungen bleiben im Ansatz von Horn und Wolinsky (1988) unerklärt, weil dort erstens nur Berufsgruppen betrachtet werden, die in ihrer Struktur und Verhandlungsstärke völlig symmetrisch sind. Und zweitens wird bei Horn und Wolinsky (1988) auch ausgeschlossen, dass Berufsgruppen zwar in ihrem jeweiligen Unternehmen komplementär sind, diese allerdings über die Konkurrenz auf den Produktmärkten im indirekten Wettbewerb miteinander stehen.

Um diese Lücken zu schließen hat Göldeke (2010) verschiedene institutionelle Lohn-Verhandlungsmechanismen (vgl. Abbildung 1) analysiert und den Ansatz von Horn und Wolinsky (1988), in welchem ein Monopol betrachtet wird, um Wettbewerb auf dem Produktmarkt und unterschiedliche Verhandlungsstärken verschiedener Berufsgruppen erweitert.



In dem Modell von Göldeke (2010) organisieren sich zwei Berufsgruppen entweder branchenweit (III und IV) oder auf Firmenebene (I und II) in Spartengewerkschaften, während die zwei Unternehmen in Cournot-Wettbewerb auf dem Produktmarkt stehen. Dabei verhandeln die Gewerkschaften entweder getrennt (I und III) oder gemeinsam (II und IV) mit

den beiden Unternehmen oder einem branchenweiten Arbeitgeberverband. Es zeigt sich, dass Unternehmen dezentrale Verhandlungen auf Firmenebene mit Tarifeinheit (II) allen anderen Lösungen vorziehen. In diesem Fall resultiert auch die höchste Beschäftigung, da der negative externe Effekt einer Lohnerhöhung für eine Gruppe von Arbeitnehmern auf die Löhne der anderen Gruppe internalisiert wird und sich insgesamt niedrigere Löhne ergeben.

Aus Sicht der Gewerkschaften ist dagegen nicht eindeutig, welches der vier Verhandlungsmodelle vorzuziehen ist, da sowohl Lohnhöhe als auch Beschäftigungslevel den Nutzen bestimmen und vieles von Parameterkonstellationen, wie der Verhandlungsstärke der einzelnen Spartengewerkschaften, abhängt. Es zeigt sich aber, dass Spartengewerkschaften bei Verhandlungen auf Firmenebene einen geringeren Wohlfahrtsverlust und höhere Gewinne implizieren als bei Verhandlungen auf Branchenebene. Zugleich ist die Verhandlungsstärke der einzelnen Spartengewerkschaften dafür entscheidend, ob es für die Gewerkschaften vorteilhaft ist, getrennt oder gemeinsam mit den Unternehmen zu verhandeln. Das Aufkommen von Spartengewerkschaften ist insbesondere problematisch in monopolistisch geprägten Branchen. In Branchen mit funktionsfähigem Wettbewerb auf den Produktmärkten hingegen ist die Verhandlungsmacht einer Spartengewerkschaft vis-à-vis dem einzelnen Unternehmen hingegen begrenzt. Anders ausgedrückt ist nicht zu erwarten, dass es in der Metall- und Elektroindustrie oder anderen Branchen, die im internationalen Wettbewerb stehen, zur Herausbildung von Spartengewerkschaften kommen wird.

4. Handlungsoptionen

Nichtsdestotrotz stellt sich die Frage nach dem wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf für die Branchen, die nicht von funktionsfähigem Wettbewerb gekennzeichnet sind und auf denen sich Spartengewerkschaften gebildet haben. Die Monopolkommission (2010) hat dazu verschiedene Handlungsoptionen analysiert. Eine Möglichkeit, um die aus den ungleichen gewerkschaftlichen Machtverhältnissen resultierenden Nachteile zu verringern, bestünde darin, zeitlich synchronisierten Tarifverhandlungen verbindlich vorzugeben. Diese Lösung belässt den Tarifparteien ihre inhaltliche Unabhängigkeit, erfordert aber eine zeitliche Koordination. Somit wird das Verhandeln einer starken Spartengewerkschaft zulasten einer anderen Gewerkschaft erschwert und Streikaktivitäten werden gebündelt, sodass zeitlich versetzte fortlaufende Streikaktivitäten verschiedener Gewerkschaften unterbunden werden. Für eine zeitliche Koordination von Tarifverhandlungen müssten jedoch auch die Laufzeiten der Tarifverträge einheitlich sein. Zumindest müsste solange eine Friedenspflicht für die eine

Gewerkschaft gelten, wie der Tarifvertrag der anderen Gewerkschaft noch Gültigkeit hat. Die Eingriffsintensität in die Tarifautonomie ist hier zwar nicht sehr stark, allerdings ist auch die Wirksamkeit einer solchen Maßnahme eher ungewiss.

Im Vergleich dazu bedeuten explizite Kooperationspflichten einen stärkeren Eingriff in die Tarifautonomie. Bei verbindlichen Kooperationspflichten müssten sich alle beteiligten Gewerkschaften vor den Tarifverhandlungen auf abgestimmte Forderungen verständigen. Damit kann das Verhandeln einer starken Spartengewerkschaft zulasten einer anderen Gewerkschaft erschwert und Streikaktivitäten gebündelt werden. Allerdings handelt es sich hier um ein „Zwangskartell“ in Form einer „Zwangstarifgemeinschaft“, sodass ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG wahrscheinlich ist. Fraglich ist auch, welche Folgen sich ergeben sollten, wenn es zu keiner Einigung unter den Gewerkschaften kommt.

Ein weiterer Vorschlag ist ein zwingend vorzuschaltendes Schlichtungsverfahren im Falle eines drohenden Streiks. Dies mindert insbesondere die angesprochenen Probleme auf den Verkehrs- und Gesundheitsmärkten, auf denen nicht nur erhebliche Streikschäden auftreten, sondern Lohnzuwächse wie ein Automatismus durch höhere Subventionen und/oder Krankenkassenbeiträge aufgefangen werden können. Gestreikt werden darf gemäß dieser Option erst dann, wenn der Schlichtungsspruch gefallen und abgelehnt worden ist. Ein solches Schlichtungsverfahren erscheint ggf. in Bereichen der Daseinsvorsorge sinnvoll, da hier eine außerordentliche Betroffenheit der Allgemeinheit herrscht, die aufgrund von unvollständigem Wettbewerb oft nicht auf andere Anbieter ausweichen kann. Umstritten ist allerdings, ob eine solche Änderung des Arbeitskampfrechts grundgesetzkonform umsetzbar ist.

Die Einhegung der durch Tarifpluralität entstandenen Machtpotenziale ist ferner durch eine Missbrauchsaufsicht denkbar. Die Monopolkommission (2010) hat darauf hingewiesen, dass bereits heute die kartellrechtlichen Missbrauchsvorschriften die Erhebung und Durchsetzung grob unverhältnismäßiger Streikforderungen und Tarifabschlüsse verbieten, wenn diese Auffassung auch juristisch umstritten ist. Zugleich stellt auch die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bereits regelmäßig auf die Verhältnismäßigkeit von Streiks ab.

5. Fazit

Wenngleich die Tarifpluralität für die betroffenen Unternehmen nicht unproblematisch ist, ist eine gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit verfassungsrechtlich ein höchst problematischer Eingriff in die durch das Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit. Zu

konzedieren ist zwar, dass Tarifpluralität bei komplementären Arbeitskräften in wettbewerbsarmen Branchen mit preisunelastischer Nachfrage ein Hochschaukeln der Löhne und eine Überwälzung auf die Produktpreise zulasten der Verbraucher bedingen kann. Ökonomisch ist aber auch ein Ausschalten des Wettbewerbs unter Gewerkschaften nicht unproblematisch, da gerade in Großgewerkschaften eine Repräsentation sehr heterogener Interessen schwierig ist und im Fall von *ver.di* wiederholt misslungen zu sein scheint. Festzuhalten ist auch, dass in Branchen, in welchen funktionsfähiger Wettbewerb auf den Produktmärkten besteht, ein Herausbilden von Spartengewerkschaften weitaus weniger wahrscheinlich ist als in den bisher betroffenen Sektoren. Bachmann et al. (2012) auch die Monopolkommission (2010) haben auch aus diesen Gründen empfohlen, den Status Quo zunächst beizubehalten und die Tarifeinheit nicht durch Gesetz zu verankern. In einer Gesamtschau der theoretischen Analysen und der empirischen Befunde sowie vor dem Hintergrund des grundgesetzlich verbürgten Rechts der positiven und negativen Koalitionsfreiheit ist diese Empfehlung nach wie vor richtig. Sollte sich herausstellen, dass es zu einer erheblichen Ausweitung von Streikaktivitäten und damit verbundenen Streikschäden kommt, wäre ggf. über eine Anpassung des Streikrechts z.B. in Bereichen der Daseinsvorsorge nachzudenken (vgl. Monopolkommission, 2010, Tz. 1032), damit nicht unbeteiligte Dritte durch Streikparteien in Geiselschaft genommen werden können. Heute ist es für einen solchen Schritt aber sicher zu früh.

Literatur

- Bachmann, R., M. Henssler, C.M. Schmidt & A. Talmann (2012), Gefährdung der Solidarität oder Aufbruch in die Moderne? Die Auswirkungen der Tarifpluralität auf den deutschen Arbeitsmarkt, erscheint in *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*.
- Dowrick, S. (1993), Enterprise Bargaining, Union Structure and Wages, *Economic Record* 69, 393-404.
- Göddeke, A. (2010), The Influence of Heterogeneous Bargaining Strengths on Optimal Wage Negotiations, verfügbar unter: <http://ssrn.com/abstract=1617642>.
- Göddeke, A., J. Haucap, A. Herr & C. Wey (2011), Stabilität und Wandel von Arbeitsmarktinstitutionen aus wettbewerbsökonomischer Sicht, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44, 143-154.
- Haucap, J., Pauly, U. und C. Wey (2007), Das deutsche Tarifkartell: Entstehung, Stabilität und aktuelle Reformvorschläge aus Sicht der Wettbewerbstheorie, in: R. Ohr (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Berlin: Duncker & Humblot, 93-143.
- Horn, H. und A. Wolinsky (1988), Worker Substitutability and Patterns of Unionisation, *The Economic Journal* 98, 484-497.

- Lesch, H. (2008), Spartengewerkschaften: Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, *Industrielle Beziehungen* 15, S.303-328
- Monopolkommission (2010), *18. Hauptgutachten: Mehr Wettbewerb, wenig Ausnahmen*, Monopolkommission: Bonn.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press: Cambridge, MA.

BISHER ERSCHIENEN

- 25 Haucap, Justus, Tarifeinheit nicht durch Gesetz verankern, Mai 2012.
Erscheint in: Wirtschaftsdienst, 5 (2012), S. 299-303.
- 24 Böckers, Veit, Giessing, Leonie, Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Rösch, Jürgen, Braucht Deutschland einen Kapazitätsmarkt für Kraftwerke? Eine Analyse des deutschen Marktes für Stromerzeugung, Januar 2012.
Erscheint in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 81 (2012).
- 23 Haucap, Justus und Heimeshoff, Ulrich, Sind Moscheen in Deutschland NIMBY-Güter?, Januar 2012.
Erschienen in: R. Schomaker, C. Müller, A. Knorr (Hrsg.), Migration und Integration als wirtschaftliche und gesellschaftliche Ordnungsprobleme, Lucius & Lucius: Stuttgart 2012, S. 163-184.
- 22 Haucap, Justus und Klein, Gordon J., Einschränkungen der Preisgestaltung im Einzelhandel aus wettbewerbsökonomischer Perspektive, Januar 2012.
Erschienen in: D. Ahlert (Hrsg.), Vertikale Preis- und Markenpflege im Kreuzfeuer des Kartellrechts, Gabler Verlag: Wiesbaden 2012, S. 169-186.
- 21 Wey, Christian, Nachfragemacht im Handel, Dezember 2011.
Erschienen in: FIW (Hrsg.), Schwerpunkte des Kartellrechts 2009/2010: Referate des 37. und 38. FIW-Seminars, Carl Heymanns Verlag: Köln 2011, S. 149-160.
- 20 Smeets, Heinz-Dieter, Staatschuldenkrise in Europa – Ist die Finanzierung der Schuldnerländer alternativlos?, November 2011.
Erschienen in: Dialog Handwerk, Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag, 2 (2011).
- 19 Haucap, Justus, Steuern, Wettbewerb und Wettbewerbsneutralität, Oktober 2011.
Erscheint in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik (2012).
- 18 Bräuninger, Michael, Haucap, Justus und Muck, Johannes, Was lesen und schätzen Ökonomen im Jahr 2011?, August 2011.
Erscheint in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 12 (2011), S. 339-371.
- 17 Coenen, Michael, Haucap, Justus, Herr, Annika und Kuchinke, Björn A., Wettbewerbspotenziale im deutschen Apothekenmarkt, Juli 2011.
Erschienen in: ORDO – Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, 63 (2011), S. 205-229.
- 16 Haucap, Justus und Wenzel, Tobias, Wettbewerb im Internet: Was ist online anders als offline?, Juli 2011.
Erschienen in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 60 (2011), S. 200-211.
- 15 Gersdorf, Hubertus, Netzneutralität: Regulierungsbedarf?, Juli 2011.
Erschienen in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 60 (2011), S. 187-199.
- 14 Kruse, Jörn, Ökonomische Grundlagen des Wettbewerbs im Internet, Juli 2011.
Erschienen in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 60 (2011), S. 175-186.
- 13 Coenen, Michael, Haucap, Justus und Herr, Annika, Regionalität: Wettbewerbliche Überlegungen zum Krankenhausmarkt, Juni 2011.
Erschienen in: J. Klauber et al. (Hrsg.), Krankenhausreport 2012, Schattauer: Stuttgart 2012, S. 149-163.

- 12 Stühmeier, Torben, Das Leistungsschutzrecht für Presseverleger: Eine ordnungspolitische Analyse, Juni 2011.
Erschienen in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 61 (2012), S. 82-102.
- 11 Haucap, Justus und Coenen, Michael, Mehr Plan- als Marktwirtschaft in der energiepolitischen Strategie 2020 der Europäischen Kommission, April 2011.
Erschienen in: D. Joost, H. Oetker, M. Paschke (Hrsg.), Festschrift für Franz Jürgen Säcker zum 70. Geburtstag, Verlag C. H. Beck: München 2011, S. 721-736.
- 10 Göddeke, Anna, Haucap, Justus, Herr, Annika und Wey, Christian, Stabilität und Wandel von Arbeitsmarktinstitutionen aus wettbewerbsökonomischer Sicht, März 2011.
Erschienen in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 44 (2011), S. 143-154.
- 09 Haucap, Justus, Steuerharmonisierung oder Steuerwettbewerb in Europa?, Dezember 2010.
Erschienen in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, 64 (2011), S. 25-28.
- 08 Haucap, Justus, Eingeschränkte Rationalität in der Wettbewerbsökonomie, Dezember 2010.
Erschienen in: H. Michael Piper (Hrsg.), Neues aus Wissenschaft und Lehre. Jahrbuch der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2010, Düsseldorf University Press: Düsseldorf 2011, S. 495-507.
- 07 Bataille, Marc und Coenen, Michael, Zugangsentgelte zur Infrastruktur der Deutsche Bahn AG: Fluch oder Segen durch vertikale Separierung?, Dezember 2010.
Erschienen in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 60 (2011), S. 370-388.
- 06 Normann, Hans-Theo, Experimentelle Ökonomik für die Wettbewerbspolitik, Dezember 2010.
Erschienen in: H. Michael Piper (Hrsg.), Neues aus Wissenschaft und Lehre. Jahrbuch der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2010, Düsseldorf University Press: Düsseldorf 2011, S. 509-522.
- 05 Baake, Pio, Kuchinke, Björn A. und Wey, Christian, Wettbewerb und Wettbewerbsvorschriften im Gesundheitswesen, November 2010.
Erschienen in: Björn A. Kuchinke, Thorsten Sundmacher, Jürgen Zerth (Hrsg.), Wettbewerb und Gesundheitskapital, DIBOGS-Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Sozialpolitik, Universitätsverlag Ilmenau: Ilmenau 2010, S. 10-22.
- 04 Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Stühmeier, Torben, Wettbewerb im deutschen Mobilfunkmarkt, September 2010.
Erschienen in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 60 (2011), S. 240-267.
- 03 Haucap, Justus und Coenen, Michael, Industriepolitische Konsequenzen der Wirtschaftskrise, September 2010.
Erschienen in: Theresia Theurl (Hrsg.), Wirtschaftspolitische Konsequenzen der Finanz- und Wirtschaftskrise, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 329, Duncker & Humboldt: Berlin 2010, S. 57-84.
- 02 Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Uhde, Andre, Zur Neuregulierung des Bankensektors nach der Finanzkrise: Bewertung der Reformvorhaben der EU aus ordnungspolitischer Sicht, September 2010.
Erschienen in: Albrecht Michler, Heinz-Dieter Smeets (Hrsg.), Die aktuelle Finanzkrise: Bestandsaufnahme und Lehren für die Zukunft, Lucius & Lucius: Stuttgart 2011, S. 185 -207.

- 01 Haucap, Justus und Coenen, Michael, Regulierung und Deregulierung in Telekommunikationsmärkten: Theorie und Praxis, September 2010.
Erschienen in: Stefan Bechtold, Joachim Jickeli, Mathias Rohe (Hrsg.), Recht, Ordnung und Wettbewerb: Festschrift zum 70. Geburtstag von Wernhard Möschel, Nomos Verlag: Baden-Baden 2011, S. 1005-1026.

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

**Düsseldorfer Institut für
Wettbewerbsökonomie (DICE)**

Universitätsstraße 1_ 40225 Düsseldorf
www.dice.hhu.de