

Bachmann, Ronald; Schmidt, Christoph M.

Research Report

Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos

RWI Positionen, No. 51

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Bachmann, Ronald; Schmidt, Christoph M. (2012) : Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos, RWI Positionen, No. 51, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/60110>

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.

Christoph M. Schmidt und Ronald Bachmann

Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos

RWI Position #51 vom 11. Juni 2012

ZUSAMMENFASSUNG

„Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ – diesen durch die Rechtsprechung etablierten Grundsatz hat das Bundesarbeitsgericht im Juni 2010 aufgehoben und damit das Prinzip der Tarifeinheit zugunsten möglicher Tarifpluralität aufgegeben. Die Stärkung des Grundrechtes der Koalitionsfreiheit passte dem etablierten Tarifkartell freilich nicht: DGB und BDA warnten vor „englischen Verhältnissen“ und forderten die Politik gemeinsam auf, die Tarifeinheit per Gesetz neu durchzusetzen.

Im Mittelpunkt der seitdem geführten Kontroverse steht die Tätigkeit von Spartengewerkschaften, insbesondere die Frage ob sie die Funktionsfähigkeit des deutschen Tarifsystems durch eine drohende Flut von Tarifkonflikten und Arbeitskämpfen gefährden. Die RWI Position analysiert, unter welchen Bedingungen neue Spartengewerkschaften entstehen und welche Faktoren ihr tarifpolitisches Agieren maßgeblich beeinflussen. Auf dieser Basis werden künftige Entwicklungen eingeschätzt und wirtschaftspolitische Empfehlungen abgeleitet.

Spartengewerkschaften entwickeln sich vor allem dort, wo Schlüsselfunktionsträger eine bedeutende Rolle im Betriebsablauf einnehmen und zugleich schwer zu ersetzen sind. Diese Bedingungen liegen jedoch nur in wenigen Wirtschaftsbereichen vor. Daher haben

IMPRESSUM

Herausgeber

Rheinisch-Westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.

Hohenzollernstraße 1-3
45128 Essen
Tel. 0201 - 8149-0

Büro Berlin

Hessische Straße 10
10115 Berlin

Das RWI ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.
Es wird vom Bund und vom Land NRW gefördert.

Schriftleitung

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Redaktion und Ansprechpartner

Nils aus dem Moore,
Tel.: 030-2021598-15, nils.ausdemmoore@rwi-essen.de

Lektorat

Claudia Schmiedchen

Konzeption und Gestaltung

Julica Marie Bracht, Daniela Schwindt, Benedict Zinke

ISBN 978-3-86788-396-2

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2012

www.rwi-essen.de/positionen

sich seit Aufhebung der Tarifeinheit kaum neue Gewerkschaften gegründet, eine erhöhte Streikaktivität ist ebenfalls nicht zu verzeichnen. Auch für die Zukunft ist keine Zersplitterung des Tarifsystems zu erwarten.

Vor diesem Hintergrund ist ein aktives Eingreifen der Politik zurzeit nicht ratsam. Sollte sich künftig doch noch Handlungsbedarf ergeben, dann wäre ein Eingriff ins Streikrecht und nicht wie gefordert ins Arbeitsrecht empfehlenswert. Dazu stellt die RWI Position zwei Optionen vor, das Koordinationsmodell und das Quorenmodell. Beide Varianten würden einerseits ermöglichen, dass verschiedene Sichtweisen von Seiten der Arbeitnehmer ins Tarifgeschehen eingebracht werden können, und andererseits verhindern, dass vermehrte Tarifkonflikte und erhöhte Streikaktivitäten die Funktionsfähigkeit des Tarifsystems gefährden.

AUTOREN



Ronald Bachmann

Stellvertretender Leiter des Kompetenzbereichs „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“ am RWI in Essen und Research Fellow des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn.



Christoph M. Schmidt

Präsident des RWI in Essen, Professor für Wirtschaftspolitik und angewandte Ökonometrie an der Ruhr-Universität Bochum, Mitglied des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Research Fellow des Centre for Economic Policy Research (CEPR) in London und des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn.

1. EINLEITUNG¹

Die Lebenswirklichkeit am Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten grundlegend verändert. Die Ära der homogenen, auf Massenprodukten beruhenden Industriegesellschaft ist vorüber. Unsere maßgeblich wissensbasierte Wirtschaft wird stattdessen durch eine eng verwobene und sich stetig wandelnde Mischung aus Dienstleistungen und Industrie geprägt. Die heutigen Arbeitsbeziehungen sind daher vielschichtig, zumal auch die Erwerbsbevölkerung so heterogen wie nie zuvor ist. Diesen umfassenden Wandel reflektiert das im Juni 2010 gefällte Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Es lässt in einem einzelnen Betrieb die gleichzeitige Geltung mehrerer Tarifverträge zu und hebt damit das bislang in der Rechtsprechung etablierte Prinzip der Tarifeinheit zugunsten möglicher Tarifpluralität auf. Damit wurden jedoch massive Macht- und Wirtschaftsinteressen herausgefordert, so dass sich über die Frage „Tarifeinheit oder Tarifpluralität?“ eine intensive Kontroverse entwickelt hat. Der knapp zweiwöchige Streik der in der Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) organisierten Vorfeld-Mitarbeiter des Frankfurter Flughafens rückte die Problematik im Februar 2012 in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Rund 1700 Flugausfälle am größten deutschen Drehkreuz verliehen dem Thema große Brisanz und zwangen die Politik zur Auseinandersetzung mit der Forderung nach einem gesetzlichen Zwang zur Tarifeinheit.

Die vorliegende RWI Position beschreibt im zweiten Abschnitt die tarifpolitische Konstellation aus Industriegewerkschaften und Berufsgruppen- bzw. Spartengewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden, gibt einen Überblick über Anzahl, Umfang und Aktivitäten der Berufsgruppengewerkschaften in Deutschland und schildert knapp den in diesem Kontext relevanten Tarifkonflikt am Frankfurter Flughafen. Der dritte Abschnitt leitet aus einer theoriegeleiteten Betrachtung die wichtigsten Einflussfaktoren für die Gründung und das tarifpolitische Agieren von Spartengewerkschaften und eine Einschätzung der künftigen Entwicklung ab. Auf dieser Basis werden im abschließenden vierten Abschnitt wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen formuliert.

2. DAVID GEGEN GOLIATH?

SPARTENGEWERKSCHAFTEN UND DAS TARIFKARTELL

Als Profiteure des BAG-Urteils werden die (potentiellen) Mitglieder von Spartengewerkschaften durch die Stärkung ihrer im Grundsatz festgeschriebenen Koalitionsfreiheit in die Lage versetzt, eine bislang als unzureichend empfundene Vertretung ihrer Interessen künftig leichter in eigener Regie zu korrigieren. Ihnen steht das etablierte Tarifkartell aus Industriegewerkschaften und Arbeitgebern gegenüber, das durch die Präsenz von

¹ Die Autoren danken Nils aus dem Moore und Anna Talmann für wertvolle Beiträge und hilfreiche Kommentare. – Ein auf dieser RWI-Position beruhender Gastbeitrag ist unter der Überschrift „Mehr Freiheit, kein Chaos“ am 28. März 2012 im Handelsblatt erschienen (Seite 9). Eine geringfügig bearbeitete Fassung dieser RWI Position wurde vorab im Wirtschaftsdienst (62 (5): 291-294) unter der Überschrift: „Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos“ als Teil des Zeitgesprächs „Tarifeinheit oder Tarifpluralität?“ veröffentlicht.

Spartengewerkschaften als weiterem Verhandlungspartner herausgefordert wird. Es überrascht angesichts dieser Konstellation nicht, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Bundesverband der deutschen Arbeitgeber (BDA) in einer gemeinsamen Initiative umgehend auf die veränderte Rechtslage reagierten und den Gesetzgeber aufforderten, den Grundsatz der Tarifeinheit durch einen Eingriff in das Tarif- und Arbeitskampfrecht erneut durchzusetzen (BDA, DGB 2010).

Diese vermeintliche Allianz der Vernunft konnte sich jedoch nicht durchsetzen, ein gesetzgeberischer Eingriff ist bisher unterblieben. Eine gewisse Rolle beim Widerstand gegen den heftigen politischen Druck der beiden großen Interessenverbände spielte die Empfehlung des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), das sprichwörtliche Kind nicht mit dem Bade auszuschütten und die Entwicklung am Arbeitsmarkt zunächst abzuwarten (SVR 2010). Dieser Rat, vorerst auf massive gesetzgeberische Eingriffe in das Arbeitsrecht zu verzichten, wurde anschließend durch eine ausführliche Studie des RWI untermauert. Dessen empirische Analyse offenbarte zumindest bis zum Ende des Jahres 2011 keine dramatische Zersplitterung des deutschen Tarifsystems (RWI 2010; Bachmann et al. 2012).

Tabelle 1

Verbände und Berufsgruppengewerkschaften in Deutschland

	Mitglieder	Gründung	Tarifvertragspartner
Contterm – Fachgewerkschaft deutscher Seehäfen	k.A.	2009	Ja
Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft i.G. (DFeuG)	2 000	2011	Nein
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	k.A.	2003	Ja
Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)	350	2010	Nein
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GdL)	34 000	1867	Ja
Marburger Bund (MB)	107 000	1947	Ja
Neue Assekuranz Gewerkschaft (NAG)	a	2010	Nein
Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL)	b	2002	Nein
Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)	< 10 000	1992	Ja
Verband Luftfahrttechnik e.V.	k.A.	2008	Nein
Verband medizinischer Fachberufe (VMF)	k.A.	1963	Ja
Vereinigung Boden e.V.	ca. 1 000c	2001	Nein
Vereinigung Cockpit (VC)	8 200	1969	Ja

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Angaben der Gewerkschaften im Internet. – ^aEigene Angaben: Ende 2010 „dreistellige“ Mitgliederzahlen. – ^bKeine Angaben zu absoluten Mitgliederzahlen; eigene Angaben: vertritt 47 Prozent des technischen Personals in der Luftfahrt „gemäß EASA Regularien Teil 66 in der zivilen Luftfahrt“. – ^cEnde 2008.

An diesem Befund hat sich seitdem nichts geändert, wie Tabelle 1 dokumentiert. Für 2011 wird mit der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft (DFeuG) lediglich eine neu gegründete Spartengewerkschaft verzeichnet, im laufenden Jahr ist es bisher zu keinen Neugründungen gekommen. Die von den Befürwortern des gesetzlichen Zwangs zur Tarifeinheit vorgebrachte hohe Dringlichkeit, mit der einem Umschlagen der deutschen Tarifbeziehungen in sprichwörtlich zefaserte „englische Verhältnisse“ zu begegnen sei, war offensichtlich nur ein strategisches Mittel des politischen Diskurses aber in der Sache unbegründet.

Die vermeintlich drohende Flut von Arbeitskämpfen ist derart offensichtlich ausgeblieben, dass sich die Allianz aus DGB und BDA zwischenzeitlich aufgelöst hatte. Es war stattdessen die spektakuläre Auseinandersetzung zwischen der Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) und dem Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport, welche die politische Diskussion erneut angefacht hat.² Aus der Betrachtung dieses Einzelfalls können jedoch keine grundlegenden Aussagen zur Frage abgeleitet werden, ob im Regime der Tarifpluralität eine Einschränkung der Funktionsfähigkeit des Tarifsystems droht. Dann, aber auch nur dann, wäre ein Eingreifen des Gesetzgebers nicht nur verfassungsrechtlich zulässig, sondern sogar geboten. Allerdings wäre mit einem derartigen Eingriff eine erhebliche Beeinträchtigung der Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften verbunden. Er sollte daher wohlbegründet sein.

3. DROHEN „ENGLISCHE VERHÄLTNISSE“ IN DEUTSCHLAND?

Eine stichhaltige Begründung für die Intervention des Gesetzgebers müsste zunächst überzeugend darlegen, warum sich Entwicklungen wie im Frankfurter Flughafen-Streik – also massive Lohnsteigerungen für eine kleine Berufsgruppe und ebenso massive Verluste für deren Arbeitgeber – künftig vermehrt auch in anderen Branchen ergeben sollten. Die kritische Frage lautet also, wie wahrscheinlich es ist, dass das Vorgehen der GdF zahlreiche Nachahmer in anderen Branchen finden wird? Zur Beantwortung braucht es ein anderes Instrumentarium als die introspektive Betrachtung durch Arbeits- oder Verfassungsrechtler. Denn die Gründung von und der Beitritt zu Koalitionen sowie das kon-

² Die Brisanz des Streiks der in der Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) organisierten Vorfeld-Mitarbeiter auf dem Frankfurter Flughafen resultierte aus der Tatsache, dass hier eine kleine Gruppe von etwa 200 Beschäftigten in der Lage war, massive Lohnsteigerungen ohne Rücksicht auf ebenso massive Verluste für den Arbeitgeber zu erkämpfen. Die Gewerkschaft konnte Gehaltssteigerungen von bis zu 70 Prozent durchsetzen und so das Niveau von Vergleichspersonal am Münchener Flughafen erreichen. Die Vorfeld-Mitarbeiter hatten Anfang Februar 2012 an insgesamt neun Tagen gestreikt und den Ausfall von rund 1700 Flügen in Frankfurt bewirkt. Zwar gelang es dem Flughafenbetreiber Fraport AG, mit Ersatzpersonal den Großteil des Flugbetriebes aufrecht zu erhalten, trotzdem schätzte das Unternehmen den ihm entstandenen Schaden auf „einen mittleren einstelligen Millionenbetrag“, die Lufthansa bezifferte den ihr entstandenen Schaden sogar auf „einen zweistelligen Millionenbetrag im oberen Bereich“. Beide Unternehmen prüften die Einreichung von Klagen auf Schadenersatz, haben bisher aber keine Forderungen geltend gemacht. Ende März wies das Arbeitsgericht Frankfurt die Klagen von vier Fluggesellschaften zurück, die Schadenersatz aufgrund eines Fluglotsen-Streiks am Flughafen Stuttgart im April 2009 gefordert hatten. Die Kammer urteilte, dass Gewerkschaften in streitigen Fällen nicht durch das Aufbürden von Haftungsrisiken gelähmt werden dürfen. Die GdF wertete dieses Urteil als Hinweis darauf, dass etwaige Klagen aufgrund des Streiks der Vorfeld-Mitarbeiter in Frankfurt ebenfalls nicht erfolgreich sein dürften (o.A. 2012a, b, c, d).

krete Verhalten derselben in einer Verhandlungssituation sind komplexe Phänomene der strategischen Interaktion. Diese können nur mit Hilfe eines expliziten Verhaltensmodells, das die jeweiligen Gegebenheiten des Betriebsablaufs als Rahmensetzung berücksichtigt, sinnvoll analysiert werden.

Der Blick in die relevante ökonomische Literatur zeigt, dass die Analyse des Verhaltens von Koalitionen im Verhandlungsprozess recht komplex ist – insbesondere wenn es, wie es bei Tarifverhandlungen der Fall ist, um im Zeitablauf wiederholt auftretende Verhandlungen geht. Die Komplexität der Analyse wird zusätzlich den Umstand erhöht, dass die Koalitionen am Arbeitsmarkt in einem keineswegs vorab gegeben sind, sondern sich erst unter dem Eindruck der aus unterschiedlichsten Konstellationen erwachsenden Durchsetzungsmöglichkeiten herausbilden (Horn, Wolinsky 1988).

Dies gilt insbesondere unter den Bedingungen des deutschen Tarifsystems, das den Zusammenschluss von Koalitionen von Arbeitnehmern explizit von kartellrechtlichen Überlegungen des Wettbewerbsrechts ausnimmt, um deren inhärenter Benachteiligung im Verhandlungsprozess entgegenzuwirken. Durch die Aufgabe des Prinzips der Tarifeinheit ist zunächst grundsätzlich offen, ob die Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Branche ihrem Arbeitgeber bzw. ihren Arbeitgebern in einer oder in mehreren Koalitionen gegenüberreten.

Wie sie ihre Verhandlungsstrategie durch den Koalitionszuschnitt gestalten, liegt natürlich in erheblichem Maße am jeweiligen Betriebsablauf und der Rolle unterschiedlicher Berufsgruppen im Produktionsprozess. Zunächst einmal muss es überhaupt etwas zu verteilen geben. Der Arbeitgeber muss also über eine gewisse Marktmacht verfügen, was in manchen Sektoren stärker als in anderen gegeben sein dürfte. Doch die Frage, ob die Arbeitnehmer lieber getrennt, etwa in zwei Koalitionen, oder in einer gemeinsamen Koalition auftreten, hängt selbst dann noch entscheidend von der wechselseitigen Austauschbarkeit im Produktionsprozess ab. Ist eine Berufsgruppe recht leicht zu ersetzen, liegen also substitutive Beziehungen vor, dann kann sie durch eigenständiges Auftreten kein bemerkenswertes Drohpotential entwickeln. Arbeitgeber würden es daher nach dem Prinzip „Teile und herrsche“ wohl tendenziell sehr gerne sehen, wenn sie sich den Koalitionen in getrennten Verhandlungen stellen könnten.

Doch sollte es eine Berufsgruppe mit tendenziell höherer Qualifikation geben, die im Produktionsprozess als komplementäres Element notwendig und daher nicht oder nur schwierig zu ersetzen ist, eine sogenannte Funktionselite, dann kann diese bei getrenntem Auftreten ein hohes Drohpotenzial entfalten. Wenn gesetzlicher Zwang zur gemeinsamen Koalition diese Konstellation verhindert, würden die Arbeitgeber das sicherlich begrüßen. Dies erklärt, warum BDA und DGB gemeinsam die Initiative ergriffen haben, um die vermeintliche Katastrophe für das deutsche Tarifsystem zu verhindern. Es geht vor allem um eine Frage der Verteilung, nicht ums Gemeinwohl.

Unabhängig davon besteht überhaupt kein Bedarf, die Tarifeinheit gesetzlich festzuschreiben: Erstens ist es selten der Fall, dass erhebliche betriebliche Verteilungsspielräume bestehen und daran beteiligte Berufsgruppen kaum ersetzbar sind. Besonders dafür prädestinierte Sektoren sind Gesundheit und Verkehr mit Ärzten und Piloten als personifizierten Funktionseleiten (RWI 2011). Diese Überlegungen erklären sowohl die bisherigen Abspaltungsmuster vom dominanten Industrieverbandsprinzip als auch die zurückhaltende Prognose der vorliegenden Studien (RWI 2011; Bachmann et al. 2012). Zweitens haben es die etablierten Verhandlungspartner des Tarifkartells in der Hand, wie groß Anreize zur Abspaltung ausfallen. Um entsprechende Tendenzen zu bekämpfen, müsste der DGB nichts anderes tun, als den tatsächlich unverzichtbaren Trägern von Schlüsselfunktionen ein Stück weit entgegenzukommen – sei es hinsichtlich Löhnen oder Arbeitsbedingungen. Den Gesetzgeber braucht es dafür nicht.

4. ZWEI MODELLE FÜR TARIFPLURALITÄT OHNE CHAOS

Selbst wenn man sich dieser Schlussfolgerung nicht anschließen mag, muss man noch lange nicht dem konkreten Vorschlag von BDA und DGB folgen. Im unwahrscheinlichen Fall, dass die Funktionstüchtigkeit des Tarifvertragssystems künftig einmal grundsätzlich gefährdet sein sollte – also weit mehr als durch einen oder mehrere Einzelfällen, mögen diese aus Sicht des Allgemeinwohls noch so beklagenswert sein – bestünde für den Gesetzgeber fraglos die grundsätzliche Verpflichtung, zu deren Wiederherstellung einzuschreiten. Doch heißt dies keinesfalls, dass er dann verpflichtet wäre, die Tarifpluralität zu unterbinden. Vielmehr könnte er einen Weg wählen, einerseits die Tarifpluralität und damit die Betätigungsfreiheit von Koalitionen am Arbeitsmarkt zu bewahren, aber andererseits diejenigen Konsequenzen dieser Pluralität abzuwenden, welche die Funktionsfähigkeit des Systems in Frage stellen. Statt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit zu beschneiden, sollten aus verfassungsrechtlicher Sicht vergleichsweise milde Anpassungen des Arbeitskämpfrechts in den Blick genommen werden.

Zwei Modelle erscheinen besonders geeignet, um die Tarifverhandlungen mehrerer Gewerkschaften innerhalb eines Betriebes zu regeln. Im „Koordinationsmodell“ (RWI 2011; Bachmann et al. 2012) ist der Arbeitgeber zunächst verpflichtet, mit allen in einem Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu verhandeln. Arbeitskämpfe wären nach dem Ultima-Ratio-Prinzip erst nach einem gescheiterten Schlichtungsverfahren zulässig, dann jedoch für jede dieser Gewerkschaften. Nicht zuletzt hätten Spartengewerkschaften einen Anspruch darauf, das Verhandlungsergebnis der „repräsentativen“ Gewerkschaft zu übernehmen. Dadurch lässt sich die für diesen Vorschlag zentrale Regelung rechtfertigen, dass Berufsgewerkschaften während der Laufzeit des Tarifvertrags der insgesamt repräsentativen Industriegewerkschaft nicht streiken dürften. Auf diese Weise würden lange Phasen des Tariffriedens sichergestellt.



IM ZWEIFEL FÜR DIE FREIHEIT: TARIFPLURALITÄT OHNE CHAOS

Im alternativen „Quorenmodell“ (Franzen 2011) dürfte eine Arbeitskampfmaßnahme nur dann erfolgen, wenn sie sich auf einen Tarifvertrag bezieht, der einen bestimmten Mindestanteil der Arbeitsverhältnisse des angestrebten Geltungsbereichs abdeckt. Eine sehr kleine Berufsgruppe, wie beispielsweise die Vorfeld-Mitarbeiter am Frankfurter Flughafen, wäre demnach nicht in der Lage, einen gesamten Betrieb durch Streiks in Mitleidenschaft zu ziehen. Auch Spartengewerkschaften hätten daher einen Anreiz, durch ihre Organisation eine gewisse Repräsentativität für den jeweiligen Betrieb zu erreichen.

Beide Modelle wären deutlich besser, als ohne Not dem Ruf des Tarifkartells aus DGB und BDA nach einer gesetzlichen Maximallösung zu folgen. Das Tarifsystem als Ganzes ist nicht gefährdet, nur weil einzelne Spartengewerkschaften das Grundrecht der Koalitionsfreiheit in Anspruch nehmen. Ohne Vorliegen einer Notsituation kann das Ergebnis der Abwägung nur lauten: Im Zweifel für die Freiheit.

LITERATUR

Bachmann, R., M. Hensler, Ch.M. Schmidt und A. Talmann (2012), Gefährdung der Solidarität oder Aufbruch in die Moderne? – Die Auswirkungen der Tarifpluralität auf den deutschen Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* (im Erscheinen).

BDA und DGB – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2010), Eckpunktepapier „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln“. Internet: [www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/files/8D88817A527964D7C12577C9004523BF/\\$file/Eckpunkte-papier-BDA-DGB.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/files/8D88817A527964D7C12577C9004523BF/$file/Eckpunkte-papier-BDA-DGB.pdf), Download vom 8.6.2012.

Franzen, M. (2011), Arbeitskampf im tarifpluralen Betrieb – Gefahr für das Tarifvertragssystem? *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 42 (3): 647-671.

Franzen, M., G. Thüsing und C. Waldhoff (2012), Gesetzentwurf “Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge”. Internet: www.cfvw.org/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf/gesetzentwurf, Download vom 8.6.2012.

Horn, H. und A. Wolinsky (1988), Worker Substitutability and Patterns of Unionisation. *Economic Journal* 98 (391): 484-497.

o.A. (2012a), Drohender Schadenersatz wegen Streik: GdF-Vorsitzender fürchtet um Existenz seiner Organisation. dts-Agenturmeldung vom 3. März 2012. Internet: www.finanznachrichten.de/nachrichten-2012-03/22886308-drohender-schadenersatz-wegen-streik-gdf-vorsitzender-fuerchtet-um-existenz-seiner-organisation-003.htm, Download vom 8.6.2012.

o.A. (2012b), GdF nimmt Fraport-Angebot an. Pressemitteilung 35/2012 der Fraport AG vom 21. März 2012. Internet: www.fraport.de/content/fraport-ag/de/presse-center/pressemitteilungen/gdf-nimmt-fraport-angebot-an.html, Download vom 8.6.2012.

o.A. (2012c), Keine neuen Streiks: GdF und Fraport erzielen Einigung für Vorfeld. Agenturmeldung von dpa-AFX vom 21. März 2012. Internet: www.aero.de/news-14730/GdF-und-Fraport-erzielen-Einigung-fuer-Vorfeld.html, Download vom 8.6.2012.

o.A. (2012d), Fluglotsen haften nicht für Streik. Internet: www.welt.de/106126199, Download vom 8.6.2012.

RWI (2011), Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, Endbericht. Projekt für das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Bearb.: R. Bachmann, Ch.M. Schmidt und A. Talmann). RWI Projektberichte. Essen.

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

ZULETZT ERSCHIENENE RWI POSITIONEN

- #50 Der Markt macht's: Hohe Benzinpreise sind kein Grund für politischen Aktionismus
- #49 Ernsthafte Konsolidierung muss Priorität der neuen NRW-Landesregierung werden
- #48 Das GKV-Versorgungsstrukturgesetz: Richtung richtig, Umsetzung unklar
- #47 Der NRW-Haushalt für das Jahr 2011: Scheinerfolge bei der Konsolidierung
- #46 Der Weg zu nachhaltigen Finanzen: Weniger Soziales, mehr Investitionen
- #45 Die Kosten des Klimaschutzes am Beispiel der Strompreise
- #44 Perspektiven des Gesundheitssektors: Wachstumsmotor oder Milliardengrab?
- #43 Wer trägt den Staat?
- #42 Wirtschaftsleistung, Wertschöpfung und Wachstumspotenziale in Deutschland
- #41 Eine Wirtschaftsregierung für Europa?
- #40 Eine unbequeme Wahrheit
- #39 Wehrpflicht und Zivildienst a.D.
- #38 Ein gesundheitspolitisches Reformprogramm

Die RWI Positionen im Internet: www.rwi-essen.de/positionen



RWI – Forschung und Politikberatung

Das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (RWI) ist eines der führenden Zentren für wissenschaftliche Forschung und evidenzbasierte Politikberatung in Deutschland. Das Institut ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Es wurde 1926 gegründet und arbeitet seit 1943 in rechtlicher Selbständigkeit. Das RWI stützt seine Arbeiten auf neueste theoretische Konzepte und aktuelle empirische Methoden. In sechs Kompetenzbereichen werden ökonomische Zusammenhänge auf allen Ebenen erforscht – vom Individuum bis zur Weltwirtschaft. Die individuelle Prosperität steht in den Kompetenzbereichen „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“ sowie „Gesundheit“ im Vordergrund. Unternehmen und Märkte werden in „Unternehmen und Innovation“ sowie „Umwelt und Ressourcen“ untersucht. Die Kompetenzbereiche „Wachstum und Konjunktur“ sowie „Öffentliche Finanzen“ analysieren gesamtwirtschaftliche Fragestellungen. Das „Forschungsdatenzentrum Ruhr am RWI“ (FDZ Ruhr) versorgt die Wissenschaftler mit aktuellsten Methoden und Zahlen. Das RWI veröffentlicht Forschungsergebnisse und Beiträge zur Politikberatung in verschiedenen Publikationsreihen. Weitere Informationen im Internet unter www.rwi-essen.de.