

WISO Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Kooperation oder Konflikt?

Berufsgewerkschaften
im deutschen System der
Arbeitsbeziehungen



© Fotos:dpa Picture Alliance; EdStock, ollo, luisrphoto, querbeet/alle istock.com; franz.massard/fotolia.com



Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und
Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Kooperation oder Konflikt?

Berufsgewerkschaften
im deutschen System der
Arbeitsbeziehungen

Berndt Keller

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	3
Vorbemerkung	4
1. Einleitung und Problemstellung	5
1.1 Einleitung	5
1.2 Problemstellung	6
2. Bedingungen und Voraussetzungen	8
2.1 Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern	8
2.2 Aggregation und Vereinheitlichung von Interessen	10
2.3 Vertretung und Durchsetzung von Interessen	12
3. Ziele der Berufsgewerkschaften und Optionen der übrigen Akteure	13
3.1 Generelle und spezifische Ziele	13
3.2 Aktuelle Bezüge	14
3.3 Handlungsoptionen der anderen Akteure	16
4. Aktuelle Entwicklungen und Konsequenzen	19
4.1 Rechtliche und faktische Entwicklungen: Tarifeinheit vs. Tarifpluralität	19
4.2 Kritik	21
4.3 Beziehungen zwischen Verbänden – und ihre Gestaltung	25
5. Exkurs: Die Situation bei der Deutschen Bahn	30
6. Ausblick	33
Literaturverzeichnis	34
Der Autor	40

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind vom Autor in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Impressum: © Friedrich-Ebert-Stiftung | Herausgeber: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung | Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Fax 0228 883 9205 | www.fes.de/wiso | Gestaltung: pellens.de | © Fotos: dpa Picture Alliance; EdStock, ollo, luisrsphoto, querbeet/alle istock.com; franz massard/fotolia.com | Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei | ISBN: 978-3-95861-211-2 |

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Mitgliederzahlen und Organisationsgrade von Berufsgewerkschaften	10
Tabelle 2:	Berufsgewerkschaften: Gründungsjahr und erste Tarifverträge	14
Abbildung 1:	Mitglieder in DGB-Gewerkschaften von 1950 bis 2012	15

Vorbemerkung

„Deutschland einig Streikland?“ – so betitelte das heute-journal des ZDF vor Kurzem einen Beitrag zu den aktuellen Tarifkonflikten in Deutschland. Und in der Tat scheinen sich die Arbeitskämpfe in diesem Jahr zu häufen: So begaben sich die von der GDL organisierten Lokführer_innen seit dem vergangenen Herbst neun Mal in den Ausstand. Mit der wesentlich größeren, zum DGB gehörenden Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) gelangte die Deutsche Bahn demgegenüber zwar auch nach zähen Verhandlungen, jedoch ohne größere Arbeitskämpfe zu einem Ergebnis. Auch der sich über Wochen hinziehende Tarifstreit zwischen kommunalen Arbeitgeber_innen sowie der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die v. a. eine höhere Eingruppierung von in Kindertagesstätten tätigen Erzieher_innen forderte, erhielt anhaltende mediale Aufmerksamkeit. Und nicht zuletzt die Ankündigung der Deutschen Post, Tausende Stellen zu wesentlich schlechteren Konditionen in 49 neu gegründete Regionalgesellschaften überführen zu wollen, resultierte in einem mit harten Bandagen geführten Arbeitskampf zwischen der DPAG und ver.di.

Doch lässt sich aus dieser scheinbaren Häufung von Tarifkonflikten auf eine sich wandelnde Streikkultur hierzulande, oder gar auf eine zunehmende Konkurrenz zwischen Gewerkschaften schließen? Ein Blick über den nationalen Tellerand hilft weiter: So zeigt sich, dass in Deutschland nach wie vor wesentlich seltener gestreikt wird als in den europäischen Nachbarländern. Worauf lassen sich die gefühlten Dauerstreiks

dann zurückführen? Ein Teil der Erklärung wird sicherlich sein, dass sich die Konflikte in diesem Jahr im Bereich der sogenannten gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen konzentrierten, wovon viele Menschen unmittelbar betroffen waren.

Darüber hinaus wurde die steigende Einflussnahme von Berufs- und Spartengewerkschaften diskutiert. Auch der Gesetzgeber hat dies zum Anlass genommen zu handeln, was in dem im Mai dieses Jahres verabschiedeten Tarifeinheitsgesetz seinen Ausdruck fand. Die diesbezügliche Debatte ist allerdings von ausgeprägten Kontroversen bestimmt und wird häufig von einer Reduzierung der Arbeitskämpfe auf persönliche Konflikte begleitet, weshalb ein sachlicher, auf wissenschaftlicher Ebene argumentierender Beitrag dringend geboten scheint.

Die vorliegende Studie von Prof. Berndt Keller hat dies zum Anlass genommen, einen unvoreingenommenen Blick auf die Frage zu werfen, welchen faktischen Einfluss die zunehmenden Aktivitäten von Berufsgewerkschaften auf die Stabilitätsbedingungen der Arbeitsbeziehungen sowie Verhandlungsstrukturen und Ergebnisse der Tarifpolitik haben und welche Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen zukünftig zu erwarten sind.

Eine anregende Lektüre und weiterhin spannende Diskussionen wünscht

Matthias Klein

Referent Gewerkschaften & Mitbestimmung
Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
der Friedrich-Ebert-Stiftung

1. Einleitung und Problemstellung

1.1 Einleitung

Seit den frühen 2000er Jahren beobachten wir eine aufgrund vorgängiger Erfahrungen unerwartete Zunahme des Einflusses von Berufs- und Spartengewerkschaften, die lange Zeit sogar Insidern kaum bekannt waren. Diese Verbände sind prominente Beispiele für eine „neue Unübersichtlichkeit“ der Arbeitsbeziehungen, vor allem der Tarifpolitik, in einzelnen Teilen privater Dienstleistungssektoren – und möglicherweise darüber hinaus. Die etablierten Verfahren und Akteure der Interessenvertretung verändern sich durch die überraschende Renaissance von Berufsverbänden, die nacheinander zu Berufsgewerkschaften¹ mutieren, nachdem sie erfolgreich Streiks organisiert und ihre Tariffähigkeit durchgesetzt haben.

Die in diesem Kontext relevanten Gewerkschaften 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 Angestellten-Gewerkschaft (DAG) ein, die für die Pilot_innen verhandelte. VC kündigte 1999 die 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 1992 gegründete Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) ist seit 2002 gleichberechtigter Tarifpartner und vertritt als Einzige die Interessen von Flugbegleitern gegenüber Fluggesellschaften (<https://www.ufo-online.aero>).
- Die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) entstand 2003 durch den Zusammenschluss vom Verband deutscher Flugleiter (VdF) und Verband Deutscher Flugsicherungs-Techniker und -Ingenieure (FTI). Ein von diesen 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 und ist derzeit die einzige Arbeitnehmervertretung bei der Deutschen Flugsicherung (DFS), mit der diese regionalisierte Tarifverträge abschließt. Die GdF steht nicht in einer Konkurrenzbeziehung zu anderen Gewerkschaften und nimmt insofern neben UFO eine Sonderstellung im Rahmen unserer Fragestellung ein. Im Übrigen führten Fluglotsen bzw. VdF bereits in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren mit Erfolg streikähnliche Kampfmaßnahmen durch (Lange 1990).
- Der 1947 gegründete Marburger Bund (MB) (zusammenfassend Greef 2012) kooperierte bis 2005 mehrere Jahrzehnte zunächst mit der DAG, später mit ver.di (<https://www.marburgerbund.de>). Als Maßnahmen der Privatisierung sowie Ökonomisierung im Krankenhausbereich zunahm und im öffentlichen Dienst der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ab-

1 Zur Terminologie: Wir verwenden durchgängig den Begriff „Berufsverband“ für die Phase vor, den Begriff „Berufsgewerkschaft“ für die Phase nach der faktischen Anerkennung als Tarifpartei.

löste (Greef 2010, Silvia 2013), wodurch sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (vor allem Entgelte, aber auch Arbeitszeiten) weiter verschlechterten, setzte der MB schließlich 2006 seine Unabhängigkeit als Tarifpartner per Streik- und Protestmaßnahmen von (Assistenz-)Ärzt_innen an Universitätskliniken und kommunalen Krankenhäusern durch.

- Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) (zusammenfassend Kalass 2012) ist die älteste, noch bestehende deutsche Gewerkschaft (<http://www.GDL.de>); sie setzte ihre Eigenständigkeit als Tarifpartei nach mehreren erfolgreichen Versuchen schließlich 2007/2008 in einem längeren Arbeitskampf gegen die Deutsche Bahn sowie den Widerstand der anderen Bahn-gewerkschaften durch. In unserem Kontext ist wichtig, dass die GDL nicht nur die tarifpolitische Vertretung der Lokführer_innen sondern des gesamten Fahrpersonals, also auch von Zugbegleiter_innen, Bordgastronom_innen, Disponent_innen und Lokrangierführer_innen, gegenüber Deutscher Bahn und Privatbahnen für sich reklamiert.

Ein organisatorisches Problem resultiert aus der Tatsache, dass zwei Dachverbände bestehen, der allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sowie der spezielle DBB Beamtenbund und Tarifunion. Die Berufsgewerkschaften sind – mit Ausnahme der noch zu behandelnden Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) – nicht wie die Industriegewerkschaften Mitglieder des DGB, sondern bleiben in der Mehrheit unabhängig (MB, VC, GDF und UFO). Die GDL hingegen ist Mitglied des DBB Beamtenbund und Tarifunion. Durch diese organisatorische Trennung auf Dachverbandsebene wird die latente Konkurrenz zwischen Mitgliedsverbänden manifest und erhält eine andere Qualität als die zwischen DGB-Verbänden, welche ebenfalls nach wie vor latent gegeben, aber eher zu vermitteln ist (Bispinck/Dribbusch 2008). Ähnlich wie in einer Reihe anderer Länder (Akkerman 2008) kann die Konkurrenz zwischen Dachverbänden zu einer Determinante der Tarifpolitik werden.

Wesentlich für Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen ist die Frage, ob die Organisationsdomänen und damit der Vertretungsanspruch der Gewerkschaften voneinander abgegrenzt sind oder sich überlappen. Auf diesen auch für die Konflikthaftigkeit entscheidenden Unterschied gehen wir später ein. Ebenfalls von Bedeutung ist diese Konkurrenz in der später noch detailliert zu behandelnden Auseinandersetzung um Tarifeinheit versus Tarifpluralität.

Wegen der unterschiedlichen Bedeutung, welche diese Verbände in den vergangenen Jahren für die Entwicklung ihrer sektorspezifischen Arbeitsbeziehungen, insbesondere Arbeitskonflikte, hatten, befassen wir uns vor allem mit VC, MB und GDL.

1.2 Problemstellung

Unsere forschungsleitenden Fragestellungen lauten: Verändert das Erstarken bzw. der Wandel von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften die etablierten Strukturen der Interessenvertretung nachhaltig? Nimmt ihr Einfluss auf die Funktions-, insbesondere die Stabilitätsbedingungen der Arbeitsbeziehungen und hier insbesondere die Tarifpolitik, nicht nur kurz-, sondern auch langfristig zu? Welche speziellen Konsequenzen hat die nunmehr gegebene Gewerkschaftskonkurrenz für Verhandlungsstrukturen und Ergebnisse der Tarifpolitik?

Wir unterscheiden explizit mehrere Dimensionen dieser allgemein formulierten Problemstellungen, die wir nicht wie andere Arbeiten in Form weiterer detaillierter Fallstudien (Lange 1990; Greef 2012; Kalass 2012) über einzelne Verbände, sondern in vergleichender Perspektive analysieren:

- Wir befassen uns zunächst mit den organisatorischen und organisationstheoretischen Bedingungen und Voraussetzungen (Kapitel 2). Die Handlungs- bzw. Organisationsfähigkeit von Verbänden, welche ihre strategischen Optionen bestimmt, stellt ein grundlegendes,

- komplexes Problem dar, dessen Dimensionen wir nacheinander behandeln (Traxler 1999; Traxler et al 2001; Kittel 2003).
- Anschließend wechseln wir von der Mitglieds- zur Einflusslogik und analysieren die mittel- und langfristigen Ziele dieser Verbände, wobei wir generelle und spezielle Ziele, aktuelle Bezüge sowie Handlungsoptionen der anderen Akteure unterscheiden (Kapitel 3).
 - Weiter reichende Befunde und Konsequenzen folgen, wobei wir die Betrachtungsweise von der explikativen auf die normative Ebene verschieben; wir gehen vor allem ein auf das kontrovers diskutierte Problem Tarifeinheit vs. Tarifpluralität sowie die Optionen zur Gestaltung der zwischenverbandlichen Beziehungen (Kapitel 4).
 - Danach behandelt ein Exkurs die Situation bei der Deutschen Bahn (Kapitel 5), wobei ihre komplexe Kollektivverhandlungsstruktur im Mittelpunkt aktueller Arbeitskonflikte steht.

2. Bedingungen und Voraussetzungen

Ausgangspunkt unserer Analyse sind die unterschiedlichen Organisationsprinzipien und ihre Folgen. Bei Industriegewerkschaften sollen Kriterien wie Beruf, Status, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, politische Einstellung oder Religion der Arbeitnehmer_innen keine Bedeutung haben („ein Betrieb, eine Gewerkschaft“). Industriegewerkschaften erfassen im Gegensatz zu Berufs- oder Betriebsverbänden alle Beschäftigten ihrer Organisationsdomäne; sie sind in der Regel Einheitsgewerkschaften, d.h. im Gegensatz etwa zu den Richtungsgewerkschaften anderer Länder (wie Frankreich oder Italien) weltanschaulich/ideologisch und (partei-)politisch grundsätzlich unabhängig und neutral

Falls dieses Organisationsprinzip in reiner Form realisiert werden kann, besteht Konkurrenz von Gewerkschaften, wie sie bereits in der Weimarer Republik bestand und seit einigen Jahren wieder in stärkerem Maße auftritt, ex definitione nicht. Die Verbände und ihre Kollektivverhandlungen sind hochgradig zentralisiert und führen zu vergleichsweise homogenen Abschlüssen. Flächen- bzw. Verbandstarifverträge stellen das zentrale Instrument der Regulierung dar. Bei Betriebs- und Berufsgewerkschaften, wie sie u.a. in den angelsächsischen Ländern vorkommen, sind die Strukturen der Kollektivverhandlungen dezentralisiert und ihre Abschlüsse heterogener; Haus- und Firmentarifverträge dominieren. Generell gilt aufgrund langjähriger Erfahrungen, dass in dezentralisierten, unkoordinierten Collective Bargaining-Systemen mit mehr Arbeitskämpfen zu rechnen ist als in vergleichsweise

zentralisierten und koordinierten wie dem der Bundesrepublik.

Obwohl das Industrieverbandsprinzip seit der Wiedergründung der Gewerkschaften in der frühen Phase der Bundesrepublik dominierte, bestanden stets auch andere, u.a. Berufsgewerkschaften.² Ihre Aktivitäten waren mehrere Jahrzehnte selten und zumeist nicht unabhängig von denen der DGB-Gewerkschaften. Sie erregten daher weniger öffentliche Aufmerksamkeit als dies seit den frühen 2000er Jahren der Fall ist. Die Konsequenzen dieses gegebenen „Koalitionspluralismus“ blieben im politischen Diskurs weitgehend unbeachtet und wurden in wissenschaftlichen Analysen kaum behandelt.

Bei Existenz mehrerer gleichberechtigter Gewerkschaften findet die Auseinandersetzung nicht mehr nur zwischen den Tarifparteien statt als Konflikt um die Verteilung der gemeinsam erwirtschafteten Erträge, sondern wesentlich als organisationspolitische Auseinandersetzung um Mitglieder und Einfluss. Zusätzliche Konfliktlinien zwischen Gruppen von Arbeitnehmer_innen werden virulent, wie aktuelle Beispiele zeigen.

2.1 Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern

Das erste Teilproblem der Handlungs- und Organisationsfähigkeit von Verbänden besteht in der Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern. Die neuere Verbandsforschung bzw. die Neue Politische Ökonomie betonen die Bedeutung der Gruppengröße für die Organisationsfähigkeit von

2 Dazu zählten die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) bis zum Zusammenschluss mit mehreren DGB-Organisationen zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Mitgliedsorganisationen des DBB, die im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) zusammengeschlossenen Verbände, die Union der Leitenden Angestellten (ULA) oder der VAA – Führungskräfte Chemie.

Interessen. Im Gegensatz zu den Annahmen der älteren Pluralismustheorien argumentiert die Theorie des kollektiven Handelns wesentlich mit der Gruppengröße (Olson 1968, 1985). Kleine, homogene Gruppen sind aufgrund der wechselseitigen Abhängigkeiten ihrer Mitglieder leichter zu organisieren als große. Ein zentrales Organisationsproblem von Verbänden resultiert aus der Tatsache, dass von Teilen ihrer Leistungen (in unseren Fällen vor allem die Ergebnisse von Tarifverhandlungen oder berufs- und standespolitischen Lobbyingaktivitäten) auch Nichtmitglieder profitieren; aufgrund ihres Kollektivgutcharakters stellen sie für eigeninteressiert handelnde Individuen keinen Anreiz zum Beitritt dar. Diese grundsätzliche Schwierigkeit der Organisation kollektiver Interessen ist bei garantierter Freiwilligkeit der Mitgliedschaft nicht durch den Einsatz organisatorischer Zwangsmechanismen (wie Beitrittszwang im Sinne rechtlicher oder faktischer Closed Shop- oder Union Shop-Regelungen) zu beheben.

Die Lösung dieses Problems gelingt in kleinen Gruppen eher und besser als in großen. Letztere müssen zur Bewältigung von Problemen des Trittbrettfahrens („free-riding“) selektive Anreize anbieten, um die Leistung individueller Beiträge zur Erreichung der gemeinsamen Ziele zu garantieren. Diese privaten Güter und Dienstleistungen (wie Rechtsschutz, Versicherungen, Informationsdienste) können ausschließlich die Verbandsmitglieder in Anspruch nehmen.

Insofern ist im Sinne einer Lösung des grundsätzlichen Rekrutierungsproblems die Existenz kleiner Verbände nicht überraschend. Nicht ihre absoluten Mitgliederzahlen, sondern ihre im Vergleich zu Industriegewerkschaften überdurchschnittlich hohen Organisationsgrade sind wichtig – und werden bei einer Analyse in der Perspektive der Neuen Politischen Ökonomie nachvollziehbar.

Mitgliederzahlen sowie Organisationsgrade sind häufig gewählte Indikatoren sowohl für die verbandsinterne Ressourcenausstattung als auch für die dadurch gegebene externe Verhandlungsmacht bzw. Durchsetzungsfähigkeit; sie zeigen außerdem die politische Legitimation von Verbänden an. Informationen zu Entwicklung und Stand der Mitgliederzahlen stehen nur in begrenztem Umfang zur Verfügung. Aus den veröffentlichten Daten lässt sich ein Bruttoorganisationsgrad ermitteln.³ Er liegt bei allen Berufsgewerkschaften relativ hoch, obwohl Dienstleistungssektoren als schwierig zu organisieren gelten, und zeigt eine weitgehende Ausschöpfung des Mitgliederpotenzials der engen Organisationsdomäne bzw. eine hohe Attraktivität für die Beschäftigten an. Weiterhin sind die Mitgliederzahlen relativ stabil im Zeitverlauf, Mitgliederverluste treten im Gegensatz zu Industrieverbänden kaum ein. Die Verbandsangaben sind allerdings weniger valide als die nicht genau zu ermittelnden Nettoorganisationsgrade dieser Berufsgruppen.⁴

Aus Verbandsperspektive handelt es sich um eine für die rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsbeziehungen ungewöhnliche – und für die Beteiligten ungewohnte – Situation eines Wettbewerbs um Mitglieder, der bei bereits überdurchschnittlich hohen gruppenspezifischen Organisationsgraden stattfindet und sich, wie jüngere Erfahrungen zeigen, durchaus intensivieren kann. Aus individueller Sicht erweitern sich die Optionen: Bei einem Monopol der Industriegewerkschaft besteht die einzige Alternative zur Mitgliedschaft darin, nicht (oder nicht mehr) organisiert zu sein – und damit nicht über die Voice-Option zwecks Artikulierung bzw. Durchsetzung eigener Interessen durch Beeinflussung der verbandlichen Willensbildung zu verfügen (Hirschman 1974). Bei Konkurrenz von Gewerkschaften hingegen existiert zusätzlich die

3 Organisationsgrade werden errechnet als Quotienten aus Gewerkschaftsmitgliedern und abhängig Beschäftigten mal 100. Die Unterschiede zwischen Brutto- und Nettoorganisationsgraden ergeben sich dadurch, dass bei Ersteren alle Gewerkschaftsmitglieder Berücksichtigung finden, bei Letzteren hingegen nur die betriebstätigen Mitglieder, d. h. Nichterwerbstätige (wie Arbeitslose, Rentner, Studierende) bleiben ausgeschlossen.

4 Die GDL ist die älteste, noch bestehende deutsche Gewerkschaft (zur Geschichte GDL 1992, Schroeder et al. 2008), der MB wurde 1947 gegründet (zur Geschichte Rottschäfer/Preusker 1997), die Vereinigung Cockpit 1969, UFO 1992. Zur Erinnerung: Die ersten deutschen Gewerkschaften waren berufsständische Verbände vergleichsweise gut qualifizierter Arbeitnehmer_innen und keine Industriegewerkschaften.

Tabelle 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 (MB)	114.200	70 % bundesweit
Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO)	10.000	über alle Fluggesellschaften ca. 25 %
Vereinigung Cockpit (VC)	9.300	> 80 % bei den meisten Fluggesellschaften

Quelle: GdF: www.gdf.de; GDL: www.gdl.de; Marburger Bund: www.marburger-bund.de; UFO: Hensche 2007: 1032; Vereinigung Cockpit: www.vcockpit.de; Schroeder/Greef 2014: 137.

Möglichkeit eines Wechsels der Mitgliedschaft. Dabei handelt es sich stets um bereits bestehende Gewerkschaften und nicht um Neugründungen.

Die im Vergleich zu Industriegewerkschaften häufig faktisch niedrigeren Mitgliedsbeiträge der Berufsgewerkschaften können die individuelle, vor allem instrumentell orientierte Entscheidung über einen Verbandswechsel beeinflussen. Unterschiedliche Kosten einer Mitgliedschaft gehen ebenso in das individuelle Kosten-/Nutzenkalkül ein wie Unterschiede in den Verbandsleistungen im Sinne eines größeren und/oder besseren Angebots privater Güter bzw. der Existenz selektiver Anreize (Olson 1968, 1985). (Kleine) Berufs- können eher als (große) Industriegewerkschaften ihren Mitgliedern eine Palette gruppenspezifischer bzw. sogar arbeitsplatzbezogener Verbandsleistungen anbieten (allgemein Kahmann 2015, zum MB Bandelow 2007).

Diese Situation, dass alternative Verbände bestehen, ist für die Bundesrepublik aufgrund der Dominanz des Industrieverbandsprinzips eher untypisch. Sie wird in unserem Kontext in besonderem Maße relevant, wenn Gewerkschaften (vor allem die GDL) versuchen, ihre Machtbasis bzw. Organisationsdomäne zulasten anderer Gewerkschaften zu erweitern. Diese Experimente betreffen auch die Abwerbung von Mitgliedern der Konkurrenzorganisation, die vor allem durch den Hinweis auf den Abschluss eigener günstigerer Tarifverträge erfolgt.

2.2 Aggregation und Vereinheitlichung von Interessen

Das zweite Teilproblem der Handlungs- und Organisationsfähigkeit von Verbänden besteht in der Aggregation und Vereinheitlichung von (Mitglieder-)Interessen. Industriegewerkschaften sind „umfassende (große) Verbände“, Berufsgewerkschaften hingegen „spezielle (kleine) Verbände“ (Olson 1985). Erstere haben mehr Schwierigkeiten als Letztere, die aufgrund ihrer deutlich höheren Mitgliederzahlen heterogeneren Interessen nicht nur zu aggregieren, sondern zu vereinheitlichen (u. a. Qualifizierte vs. Unqualifizierte, Männer vs. Frauen, Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigte). Bei den zur Formulierung einer kohärenten Verbandspolitik erforderlichen Abstimmungs- und Koordinationsprozessen finden die Interessen hochgradig organisierter Gruppen (etwa die männlicher Facharbeiter) in den Verbandsorganen in stärkerem Maße Berücksichtigung als andere, die schwächer organisiert sind und daher eher ausgefiltert werden, d. h. keine Berücksichtigung finden (etwa die Unqualifizierten oder von Arbeitnehmer_innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen).

Industrie- sind im Gegensatz zu Berufsgewerkschaften darauf angewiesen, zur Sicherung ihrer Aktionsfähigkeit einen internen Ausgleich von Verhandlungsmacht zwischen (arbeitskampf-)starken und schwachen Mitgliedergruppen herzustellen. Erstere setzen eigene Forderungen in gerin-

gerem Maße durch als sie es in eigenständig-autonomen Verhandlungen könnten, unterstützen aber Letztere und tragen dadurch zu einer gewissen Verallgemeinerung von Partikularinteressen bei. Insofern handelt es sich um eine Art „Stellvertreterkonflikt“ im Gegensatz zu vergleichbaren Konstellationen der Interessenartikulation durch Berufsgewerkschaften. Das verbandsinterne Gleichgewicht, welches Organisationsmacht begründet, ist stets labil und muss vor und während der Tarifverhandlungen mit den Arbeitgeber_innen immer wieder hergestellt bzw. neu ausartiert werden.⁵

Dieser Zusammenhang bzw. diese Funktionslogik lassen sich (in der Tradition Durkheims) als Solidarität bezeichnen, welche durch kollektive Aktion Konkurrenz mindern oder eliminieren und Identität sowie Selbstverständnis des Verbandes prägen soll. Anders formuliert: Gewerkschaften müssen – wie alle anderen Organisationen, einschl. Verbände – stets ihre Organisations- bzw. Repräsentationsdomänen festlegen und ggfs. anders ausrichten. Dieses Problem löst sich keinesfalls automatisch bzw. lautet nicht *ob*, sondern *wie* sie konkret die Zugangsbeschränkungen bzw. Grenzen zwischen Gleichen oder Mitgliedern und Ungleichen oder Nichtmitgliedern definieren bzw. organisieren; das Ziel ist, Kontrolle über den Arbeitsmarkt durch Zugangsbeschränkungen zu erreichen. „Die Grenzziehungen der gewerkschaftlichen Inklusion sind auch die Grenzen der Exklusion. Die wahrgenommenen gemeinsamen Interessen der Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft [...] werden teilweise auch im Gegensatz zu denen der Arbeitnehmer außerhalb bestimmt. Indem sie Arbeitnehmer abspalten, haben die Gewerkschaften traditionell Solidarität gespalten“ (Hyman 2001: 170).

Im nächsten, auf diese Differenzierung bezogenen Schritt der Analyse unterscheiden wir in

analytischer, nicht in normativer Perspektive zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität (Fichter/Zeuner 2002; Zeuner 2004), die aus organisationsstrukturellen Gründen unterschiedliche Handlungslogiken haben:

- 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 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 arbeits- und sozialpolitischen Belange ihres vergleichsweise homogenen Klientels „leisten“, ohne besondere Rücksicht auf die Durchsetzung der Interessen anderer Gruppen nehmen zu müssen.⁶ Im Rahmen ihrer gruppenspezifischen Politik können sie auf Marktorientierung und „Leistungskriterien“ bzw. Forderungen nach „mehr Leistungsgerechtigkeit“ zugunsten ihrer Mitglieder („Gerechtigkeit statt Gleichmacherei“) abstellen. Im Erfolgsfall erweitern sie das ohnehin gegebene Ausmaß der Entgeltendifferenzierung bzw. vergrößern die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen.

Das latent stets vorhandene Problem einer „Entsolidarisierung“ von Mitgliedern ist im Fall inklusiver Solidarität schwieriger zu lösen. Mit dem Zusammenschluss von Industrie- zu Multibranchengewerkschaften wächst mit den Mitgliederzahlen quasi automatisch das Ausmaß der Interessenheterogenität. In dieselbe Richtung wirken weitere Änderungen relevanter Umweltbedingungen (wie Privatisierungsmaßnahmen in

5 Ein „klassisches“ Beispiel stammt aus dem öffentlichen Dienst, wo ein Transfer von Verhandlungsmacht von den durchsetzungsfähigen Gruppen, wie Müllwerker_innen und Bus- oder Bahnfahrer_innen, auf die in dieser Hinsicht schwachen Gruppen, u. a. Mitarbeiter_innen der Stadtverwaltungen, stattfand. Der ÖTV gelang es trotz gewisser Konflikte über viele Jahre, in den einzelnen Tarifrunden die differierenden Interessen ihrer Mitgliedergruppen auszutarieren bzw. Verhandlungsmacht umzuverteilen.

6 In einer offiziellen Verlautbarung der VC liest sich dieser Zusammenhang folgendermaßen: „Die Erfahrungen der letzten 30 Jahre in der Luftfahrttarifpolitik haben gezeigt, dass sich die Großgewerkschaften zunehmend von den Funktions- und Führungseliten in ihren Tarifbereichen entsolidarisiert haben. Berufsgruppenbezogene Tarifpolitik war dem Prinzip der Nivellierung auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner gewichen. Dies ging insbesondere zu Lasten der Entwicklung der Cockpit-arbeitsbedingungen“ (Tarp 2008: 402).

den Krankenhaus- und Verkehrssektoren, Internationalisierung der Wirtschaft oder Erweiterung der Politikfelder bzw. des Themenspektrums). Derartige Komplexitätssteigerungen stellen die „allgemeinen“ Gewerkschaften vor neuartige Probleme, u. a. in Hinblick auf ihre politische Legitimität, auf die sie in ihren innerverbandlichen Willensbildungsprozessen reagieren müssen, denen sie aber kaum gerecht werden können. Zudem wird für diese großen Gruppen die Herstellung inklusiver Solidarität schwieriger infolge isolierter Aktionen kleiner Berufsgewerkschaften, die sich nicht länger in „solidarisches“ Verbands handeln einbinden lassen.

2.3 Vertretung und Durchsetzung von Interessen

Das dritte Teilproblem der Handlungs- bzw. Organisationsfähigkeit von Verbänden besteht in der externen Vertretung und Durchsetzung von Interessen. Als Voraussetzung für verbandsmäßige Repräsentation gesellschaftlichen Interesses gilt die Organisations- und Konfliktfähigkeit eines gesellschaftlichen Bedürfnisses. „Konfliktfähigkeit beruht auf der Fähigkeit einer Gruppe bzw. der ihr entsprechenden Funktionsgruppen, kollektiv die Leistung zu verweigern bzw. eine systemrelevante Leistungsverweigerung glaubhaft anzudrohen“ (Offe 1974: 276). Kleine Verbände verfügen über hohes Konflikt- und Störpotenzial, wenn ihre Mitglieder in Schlüsselpositionen von Produktionsprozessen oder -ketten tätig sind und daher nicht – oder zumindest nicht kurzfristig und nicht vollständig – ersetzt werden können.⁷ Diese Handlungsoptionen basieren auf der gruppenspezifischen Position auf Arbeitsmärkten und werden über Produktmärkte vermittelt. Mit dem

Störpotenzial von Produzent_innen korreliert die Betroffenheit von Konsument_innen im Sinne von Dritt- bzw. Fernwirkungen, auf die wir später eingehen.

Die Funktions- sind häufig auch Qualifikationseliten, was aber entgegen häufig geäußerten Vermutungen nicht immer der Fall sein muss.⁸ Sämtliche behandelten Beschäftigtengruppen gehören jedoch zu den Funktionseliten. In ökonomischer Perspektive sichert ihre – zumindest nicht kurzfristig zu behebende – Knappheit am Arbeitsmarkt ihnen erheblichen Einfluss bzw. Durchsetzungsfähigkeit ihrer Interessen. Auch ihr Ersatz durch externe „Streikbrecher_innen“ scheidet im Gegensatz zu anderen Branchen aus.

In einer anderen Terminologie der Sozialwissenschaft haben diese Funktionseliten aufgrund ihrer Positionierung in Schlüsselpositionen erhebliche Markt- und Primärmacht. Infolge ihres Zusammenschlusses zu Verbänden verfügen sie über eine weitere notwendige, kollektive Voraussetzung, nämlich über Organisationsmacht. Die Verbände können diese Ressourcen zur Durchsetzung ihrer gruppenspezifischen Interessen nutzen, was sie seit den 2000er Jahren unter veränderten Rahmenbedingungen auch tatsächlich tun. Die Aktivierung dieses Drohpotenzials bzw. die zur Interessendurchsetzung notwendige Mobilisierung ihrer Mitglieder gelingt kleinen 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. Die Organisationsform spezifischer Interessen spielt also eine wesentliche Rolle in der Tarifpolitik.

7 „Die Piloten haben eine strategische fachliche Stellung bei den Fluggesellschaften. Die Fluglinien können ohne sie nicht betrieben werden, und die Investitionen in ihre Ausbildung sind umfangreich, so dass ein Ersatz während Streiks eigentlich unmöglich ist“ (Johnson 2002: 22). Eine Studie über Fluglotsen kommt zu folgendem Schluss: „Durch die Kontrolle über stark spezialisierte Funktionen in einer Schlüsselrolle des Luftverkehrs erreichte die Gruppe sehr hohe Konfliktfähigkeit. Sie konnte in allen [...] Phasen der Auseinandersetzung ihr großes Störpotential ausnutzen und durch wesentliche Beeinträchtigung des Luftverkehrs über die betroffene Bevölkerung starken Druck auf die Bundesregierung ausüben“ (Lange 1990: 144).

8 Dieser prima facie überraschende Sachverhalt lässt sich am Beispiel der Lokführer_innen belegen, die neben einem mittleren Bildungsabschluss nur eine mehrmonatige Ausbildungszeit zu absolvieren haben (Schmidt 2008; Schroeder et al 2011).

3. Ziele der Berufsgewerkschaften und Optionen der übrigen Akteure

Nach den organisatorischen Bedingungen und organisationstheoretischen Voraussetzungen einer Renaissance von Berufsgewerkschaften behandeln wir ihre mittel- und langfristigen Ziele sowie die Handlungsoptionen der anderen Akteure, d.h. der Industriegewerkschaften und Arbeitgeber_innen. Oder, in der Terminologie der Verbandforschung: Nach den Dimensionen der Mitgliedslogik wenden wir uns der Einflusslogik zu (zuerst Child et al. 1973). Wir verschieben – in Anbetracht hoher und stabiler Organisationsgrade – den Schwerpunkt der Analyse von der intern-vertikalen zur extern-horizontalen Strukturdimension – auf Ziele und Ergebnisse der Interessendurchsetzung.

3.1 Generelle und spezifische Ziele

In analytischer Perspektive besteht das vorrangige Ziel der Berufsgewerkschaften zunächst im Abschluss autonom-eigenständiger Tarifverträge für ihr Klientel und nicht – oder in organisationspolitischer Perspektive zumindest nicht ausschließlich – in möglichst weitgehenden Verbesserungen einzelner Arbeitsbedingungen (vor allem der Entgelte und Arbeitszeiten) im Rahmen geltender Kollektivverträge.

Zuerst beenden sie nach längeren Überlegungen und verbandsinternen Diskussionen die seit Jahren bestehenden, eingespielten Verhandlungs- bzw. Tarifgemeinschaften mit Industriegewerkschaften.⁹ Nach Vollzug dieser Trennungen insistieren sie auf separaten Verhandlungen für die von ihnen vertretenen kleinen Gruppen, die ausnahmslos in Schlüsselpositionen tätig sind; sie demonstrieren ihre Konfliktfähigkeit

und -bereitschaft mehr oder weniger spektakulär gegenüber Arbeitgeber_innen und Öffentlichkeit. Aufgrund ihrer Mitgliedschaft in früheren Tarifgemeinschaften sowie deren Ausschüssen verfügen sie über umfangreiche Verhandlungserfahrungen, die sie nunmehr zu nutzen wissen; schließlich wissen sie um ihre Einflussmöglichkeiten.

Sie nehmen in diesen Prozessen nahezu den Charakter von „business unions“¹⁰ angelsächsischen Typs an und werden in ihren Organizational Domains zu Konkurrentinnen der Industriegewerkschaften. Sie sind nicht nur Nutzenmaximiererinnen ihrer Mitglieder im strikt ökonomischen Sinn (in Bezug auf Einkommen, Arbeitszeiten), sondern verfolgen auch eigenständige organisatorische Ziele (wie Anerkennung als Verhandlungspartnerinnen und Überleben des eigenen Verbands).

Durch den erstmaligen Abschluss eines autonomen Spartentarifvertrages („funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag“) erreichen diese Verbände eine deutliche Aufwertung ihres Status durch die offizielle Anerkennung ihrer Unabhängigkeit bzw. Eigenständigkeit. Hinter diesen einmal erreichten Stand der Profilierung sowohl gegenüber konkurrierenden Gewerkschaften als auch Arbeitgeber_innen sowie der Legitimierung gegenüber der Öffentlichkeit führt kein Weg mehr zurück. Die auf die ersten gruppenspezifischen Abschlüsse folgenden Verträge von VC, MB und GDL belegen diesen Sachverhalt.

Diese substanzielle Veränderung des Status hat nicht nur symbolischen Charakter und bleibt bestehen, zumal diese Verbände ihre Streikfähigkeit nicht nur im Sinne einer Streikdrohung behaupten bzw. durch Warnstreiks andeuten, sondern auch durch Streiks wiederholt und

⁹ VC mit DAG bzw. ver.di, GdF mit ver.di, MB mit ver.di, GDL mit Transnet und Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter (GDBA).

¹⁰ Im Gegensatz zu Industrie- oder Multibranchengewerkschaften kleine, auf das einzelne Unternehmen bezogene Gewerkschaften, die homogene, vor allem ökonomische, Interessen ganz bestimmter Arbeitnehmer_innengruppen vertreten und nicht politisch sondern wie Unternehmen handeln.

Tabelle 2:

Berufsgewerkschaften: Gründungsjahr und erste Tarifverträge

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

Quelle: Lesch 2010a, 1; Greef/Speth 2013: 13; Bispinck 2015.

wirkungsvoll gegenüber Arbeitgeber_innen und Öffentlichkeit demonstrieren. Ihr neuer Status einer Berufsgewerkschaft unterscheidet sich wesentlich vom alten eines ausschließlich auf Lobbying und Aktivitäten im Verbund mit anderen Gewerkschaften ausgerichteten Standes- bzw. Berufsverbandes. In organisationspolitischer Sicht ist ihr strategisches Ziel nicht nur der Bestandssicherung, sondern sogar der Statusaufwertung auf Dauer erreicht; aus der Perspektive der Industriegewerkschaften hingegen etabliert sich die Konkurrenzorganisation dauerhaft. Damit entfällt zugleich der Anlass des machtpolitischen Grundsatzkonflikts über die Anerkennung, was spätere interessenpolitische Konflikte in einzelnen Tarifrunden nicht ausschließt.

3.2 Aktuelle Bezüge

Eine wesentliche Frage ist noch nicht beantwortet: Warum haben die Berufsgewerkschaften, die ausnahmslos auf eine lange Geschichte zurückblicken können, nicht schon (wesentlich) früher als in den 2000er Jahren „Standesbewusstsein“ entwickelt und ihre Durchsetzungsfähigkeit demonstriert bzw. auf ihre offensichtlich vorhandenen Machtressourcen zurückgegriffen? Die Fra-

ge bezieht sich nicht auf die bloße Existenz, sondern auf die aktuellen Aktionen der Berufsgewerkschaften.

Die in der öffentlichen Diskussion vorgebrachten Erklärungsversuche verweisen generell auf „Integrationsdefizite“ berufsspezifischer und qualifizierter Interessen bzw. ein „Versagen der DGB-Organisationen mit ihrem Alleinvertretungsanspruch“ (Viering 2008, 34), vor allem auf den Übergang von Industrie- zu Multibranchengewerkschaften, konkret auf die Gründung von ver.di.¹¹ Diese Annahmen besagen, dass die Berücksichtigung spezifischer Gruppeninteressen mit zunehmender Verbandsgröße und damit wachsender „Anonymität“ schwieriger wird.¹² Gelegentlich mutiert diese Vermutung zum „ver.di bashing“ und wird mehr oder weniger explizit als deren strategisches Versäumnis bezeichnet, auf gruppenspezifische Interessen stärker einzugehen (Sachverständigenrat 2010: Ziffer 501).

Eine gewisse Plausibilität eines Zusammenhangs zwischen der ver.di-Gründung (2001) und dem Erstarken bzw. den Arbeitskämpfen zunächst der VC Cockpit (2001), später des MB (2006) jenseits einer rein zeitlichen Koinzidenz mag gegeben sein. Für größere Gewerkschaften, die durch Zusammenschlüsse definitionsgemäß entstehen, nimmt die Schwierigkeit zu, mehr und hetero-

¹¹ Vgl. Müller et al. (2002: 105ff.); Schroeder et al. (2008: 38, 60); Greef/Speth (2013: 17); Silvia (2013: 164f.).

¹² Müller/Wilke (2008: 32; ähnlich 2006: 324f.) vertreten die These, „dass Mitgliedergruppen nicht einfach aus opportunistischen Gründen den bestehenden Solidarzusammenhang verlassen, sondern weil die in deutschen Tarifwerken ausgeprägte Nivellierungstendenz durch das Eingehen von Sanierungstarifverträgen aus ihrer Perspektive eine dramatische Verschärfung erfährt“.

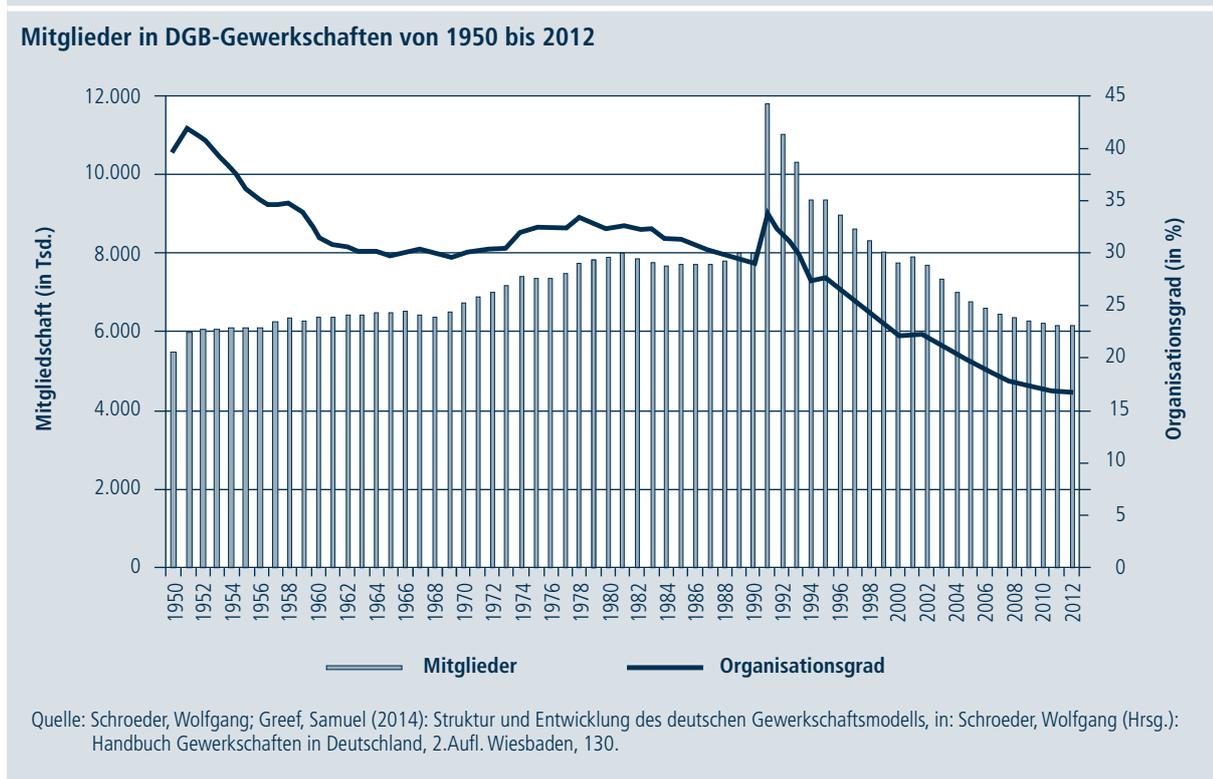
genere Gruppeninteressen in ihre (Tarif-)Politiken zu integrieren. Beschäftigtengruppen, die bereits über eigene Organisationserfahrung verfügen und sich, wie erwähnt, in Schlüsselpositionen von Produktionsprozessen befinden, können versuchen, von dieser Situation zu profitieren.

Dieser Begründungsversuch über Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, die eine Erklärung gewissermaßen nach dem Schema oszillierender Röhren liefern soll, trifft allerdings im Fall von Transnet bzw. GDBA und GDL definitiv nicht zu, da die (Betriebs-)Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), die Vorgängerorganisation von Transnet (Transport, Service, Netze), sich trotz ursprünglich anderer Absichten ver.di bewusst nicht anschloss (Keller 2004), sondern selbstständig blieb (<http://www.transnet.org/TRANSNET/wir>); die GDL setzte 2007/2008 ihre Unabhängigkeit durch (Hoffmann/Schmidt 2008). Außerdem bleibt bei dieser allgemein gehaltenen Erklärung einer zeitlich parallelen Entwicklung größerer und kleinerer Verbände ungeklärt, warum andere Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, wie der zur IG BCE, nicht zu ähnlichen Konsequenzen in deren Organisationsdomänen geführt haben.

Plausibler erscheint die Annahme, dass ein Zusammenhang besteht mit den seit den frühen/mittleren 1990er Jahren deutlich rückläufigen Mitgliederzahlen bzw. Organisationsgraden der Industriegewerkschaften sowie der dadurch bedingten Abnahme ihrer externen Verhandlungsmacht bzw. internen Bindungskraft. Im Gegensatz zu diesen Entwicklungen bleiben die Mitgliederzahlen der Berufsgewerkschaften stabil oder nehmen sogar leicht zu. Weiterhin war früher bei einigen Verbänden (wie der GDL) der Anteil der nicht streikberechtigten Beamten an den Mitgliedern erheblich höher. Daher konnte die seit der Liberalisierung von Teilen des öffentlichen Dienstes offensichtlich gegebene Verhandlungsmacht früher nicht – oder nur begrenzt – eingesetzt werden, ohne erhebliche rechtliche Sanktionen durch die zuständigen Gerichte befürchten zu müssen. Insofern haben sich die Gelegenheitsfenster für diese Organisationen zugunsten eigenständig-autonomer Aktionen verändert.

Schließlich ist der Einfluss von Deregulierungs- und Privatisierungsmaßnahmen zwar nicht eindeutig zu belegen; mehrere der behandelten Branchen waren allerdings in den 1990er Jahren von derartigen Maßnahmen direkt betroffen

Abbildung 1:



(Richter-Steinke 2011; Kalass 2012; Kahmann 2015). Daher gilt: „Das Phänomen der Sparten-gewerkschaften ist [...] eine Folge der Neugestal-tung der Rahmenbedingungen auf den Produkt-märkten. Spartengewerkschaften konzentrieren sich in Deutschland auf Unternehmen des Ver-kehrs- und Gesundheitssektors (Luftverkehr, Bahn, Krankenhäuser), treten also folglich auf Produktmärkten auf, auf denen lange Zeit mono-polartige Strukturen herrschten“ (Monopolkom-mission 2010: Par. 127).

Die aktuelle Diskussion konzentriert sich – erstaunlicherweise oder nicht – auf die Aktionen der Berufsgewerkschaften. Dabei sind auch Arbeit-geber_innen und ihre Verbände (mit-)verant-wortlich für die eingetretene Situation verband-lichen Wettbewerbs; sie sind daher in die Analyse einzubeziehen, obwohl die organisatorischen Ver-änderungen auf den ersten Blick ausschließlich aufseiten der Arbeitnehmer_innen stattfinden (ähn-lich Bispinck/ Dribbusch 2008, Gall 2008). Die in den vergangenen Jahrzehnten durchgeführten Maßnahmen der Reorganisation und Restruktur-ierung (u. a. Privatisierung und Ökonomisierung im Bereich von Krankenhäusern oder Rationa-lisierung bei der Deutschen Bahn) führen zu mehr Wettbewerb und erheblichem Kostendruck, der durch dominierende und durchsetzungs-fähige Shareholder-Interessen an Gewinnsteige-rungen in sämtlichen Geschäftsfeldern verstärkt wird. Außerdem nimmt aufgrund dieses Wandels die Interessenheterogenität auch aufseiten der Arbeitgeber_innen bzw. des Managements zu. Hinzu kommen in einigen Fällen die günstigen Ertrags- bzw. Gewinnsituationen der Unterneh-men nach vorherigen, deutlichen Zugeständnis-sen der Arbeitnehmer_innen (etwa im Rahmen betrieblicher Bündnisse zur Sicherung von Ar-beitsplätzen bei der Deutschen Bahn) sowie die erheblichen Steigerungen der Vorstandsgehälter sowie die nicht hinreichend publizierten Verein-barungen von Bonuszahlungen.

Vor ihrer Privatisierung Mitte der 1990er Jah-ren übernahmen die ehemaligen Bundesvermö- gen Bundesbahn und Bundespost in sogenannten Nebenverhandlungen die Abschlüsse der Haupt-verhandlungen des öffentlichen Dienstes mit we-nigen bereichsspezifischen Änderungen (Keller

1993). Inzwischen finden sowohl formal als auch inhaltlich getrennte Verhandlungen statt, die zu-nehmend zu unterschiedlichen Ergebnissen füh-ren (Keller 2010).

Diese Entwicklungen haben deutliche Verän-derungen der etablierten, branchenspezifischen Kollektivverhandlungen sowie Verschlechterun-gen der Arbeitsbedingungen (u. a. Verdichtung und Flexibilisierung) und einen massiven Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge (als Fallstudie zur Bahn Nickel et al. 2008). Die erheblichen, von den Arbeitgeber_innen initiierten Veränderungen der Umweltbedingungen in Richtung auf stärkere „Vermarktlichung“ der Arbeitsbedingungen wir-ken auf die Arbeitnehmer_innenverbände bzw. deren Handlungsalternativen zurück, führen zur latenten Bedrohung einzelner Segmente ihrer Or-ganizational Domains sowie zu Unzufriedenheit bei ihren Mitgliedern; weiterhin fördern sie ein „Klima“, in dem Forderungen prinzipieller Art aufgestellt und durchgesetzt werden.

Anders formuliert: Die Berufsverbände nutzen die Optionen der sich ihnen bietenden, günsti-gen sektorspezifischen „Gelegenheitsstrukturen“ zur Herausforderung der Repräsentationsmono-pole von Industriegewerkschaften und zur Verän-derung der traditionell bestehenden Strukturen von Kollektivverhandlungen in ihrem Sinne.

3.3 Handlungsoptionen der anderen Akteure

Die Akteure beider Seiten sind im Umgang mit dieser für sie neuartigen Konstellation von Rah-menbedingungen und Interessen unerfahren, was sich u. a. in bis dato langwierigen Sondie-rungsgesprächen und Absagen an offizielle Ver-handlungen seitens der Arbeitgeber_innen, in-nerverbandlichen Konflikten und widersprüchli-chen Äußerungen gegenüber der Öffentlichkeit, in der Einschaltung von Moderator_innen, Feh-len auf freiwilliger Basis geschlossener Schlich-tungsvereinbarungen mit geregelter Einlassungs-zwang, wiederholter öffentlicher Unterbreitung von Ultimaten, Rücknahme eingegangener Kon-zessionen, martialischer Rhetorik sowie einer Personifizierung des kollektiven Konflikts auf

Unzulänglichkeiten und Charaktereigenschaften der Verhandlungsführer_innen der anderen Seite widerspiegelt.¹³

Die Handelnden entwickeln sich zu „strategischen Akteuren“ in Anbetracht der – u. a. durch Privatisierungsmaßnahmen eingetretenen – Umweltveränderungen unterschiedliche Optionen mit dem Ziel, die neuen Unsicherheitszonen zumindest in den Kernbereichen ihrer Organisationsdomänen zu kontrollieren und/oder zu absorbieren. Für Industrie- oder Multibranchengewerkschaften bedeutet der zunehmende Einfluss einiger Berufsgewerkschaften zunächst eine Herausforderung, später in Einzelfällen eine latente Bedrohung nicht sämtlicher, aber einzelner Segmente ihrer Organisationsdomäne und damit deren Bestandsstabilität bzw. -sicherung. Er stellt ihr etabliertes, nahezu hegemoniales und bis dato recht effektives Monopol der Interessenvertretung in diesen Segmenten infrage, verschärft die latente Konkurrenz um aktuelle wie potenzielle Mitglieder – und damit um wichtige Ressourcen wie Mitgliedsbeiträge sowie Macht – und schafft neue Konfliktpotenziale bzw. -felder.

Diese ambivalente Situation der Unsicherheit innerhalb und zwischen Organisationen ist unter den Rahmenbedingungen abnehmender Mitgliederzahlen bzw. Organisationsgrade und dadurch knapperen, aber kritischen Verbandsressourcen besonders problematisch. Als Reaktion auf diese Abhängigkeit erfordert sie risikoreiche Veränderungen vormals etablierter, standardisierter Verfahren, zumal das strategische Handeln der konkurrierenden Verbände aufgrund der prinzipiell begrenzten Rationalität nur bedingt zu prognostizieren ist. Auf jeden Fall ändern sich die Austauschbeziehungen zwischen den Verbänden, die notwendigen Lernprozesse der korporativen Akteure benötigen Zeit.

Industriegewerkschaften verfügen über folgende Optionen:

- Sie bemühen sich zunächst, das organisatorische Erstarren der Berufsgewerkschaften zu verhindern und, falls dieses Vorhaben nicht gelingt, einen Modus Vivendi zu finden; dieser Versuch kann durch pragmatisch orientierte Kooperation in zentralen Politikfeldern, vor allem in der Tarifpolitik, erfolgen.
- Weiterhin versuchen sie, Mitglieder der konkurrierenden Organisation abzuwerben bzw. durch Veränderungen in der eigenen Interessen-, insbesondere Tarifpolitik zu (re-)integrieren.¹⁴ Wie eine „flexiblere“ und/oder differenzierende, auf jeden Fall dezentralisierte Verbandspolitik im Einzelfall konkret gestaltet werden kann (etwa durch Einführung gruppenspezifischer Sonderregelungen wie „Fenstern“ in Flächentarifverträgen), lässt sich nicht generell, sondern lediglich unter Berücksichtigung der Branchenbedingungen angeben.

Die Mitgliedslogik von Industriegewerkschaften basiert, wie dargestellt, auf der Voraussetzung einer gewissen Vereinheitlichung, welche die spezifischen Interessen einzelner Gruppen nicht (allzu) dominant werden lässt. Eine weitgehende Ausdifferenzierung der Organisationsstrukturen, etwa in Form der Entwicklung einer komplexen Matrixstruktur mit zwei gleichberechtigten Dimensionen, wie ver.di sie wählte (Keller 2004, Waddington et al. 2005), mit dem Ziel einer besseren Passung zwischen Verbandspolitik und Partikularinteressen einzelner Gruppen, reicht zur Problembewältigung nicht aus. Im Rahmen der Mitgliedslogik geht es um Verbesserung der „Passgenauigkeit“ zwischen der notwendigerweise „nivellierenden“ Verbands-, insbesondere Tarifpolitik, um eine stärkere Berücksichtigung von Partikularinteressen einzelner Gruppen (Nivellierung vs. Differenzierung) zu ermöglichen.

13 Nahezu legendär waren die monatelang andauernden, von beiden Seiten öffentlich geführten Auseinandersetzungen mit sehr persönlichen Angriffen zwischen dem GDL-Vorsitzenden, Manfred Schell, und dem Chef der Deutschen Bahn, Hartmut Mehdorn, in den Jahren 2007 und 2008 (vgl. zur Selbsteinschätzung und Beispielen von Verbalinjurierten Schell 2009: 171f., 181).

14 Eine Abwerbung von Mitgliedern sowie vor allem von Hauptamtlichen versuchte ver.di im Falle von UFO mit gewissem Erfolg, was eine Schwächung von UFO zur Folge hat (Bsirske 2008: 416). Insofern sind die Tendenzen einer Partikularisierung der Interessenverbände keinesfalls so unumkehrbar, wie es prima facie den Anschein hat. Im Übrigen können Abwerbversuche bzw. -kampagnen in mehrere Richtungen vorkommen, u. a. von Transnet oder ver.di zur GDL (Schell 2009: 159, 186). Sowohl individuelle Übertritte als auch mehr oder weniger organisierte Abwerbungen können eine Rolle spielen.

Eine Alternative, die allerdings nur das letzte Mittel sein kann, besteht im Abschluss (weiterer) Spartentarifverträge für einzelne Beschäftigten-Gruppen durch dieselbe Gewerkschaft. Ändern, d. h. differenzieren, müssten sich die Angebote an stärker gruppenspezifisch ausgerichteten und sogar arbeitsplatzbezogenen Dienstleistungen sowie die Betreuung von Mitgliedern im Sinne mehr und intensiver betriebenen „Betriebspolitiken“, was nicht nur eine breitere Beteiligung der Beschäftigten an der tariflichen Willensbildung („Basisvoten“) einschließt (Vassiliadis 2008: 411ff.). Allerdings setzen die begrenzten materiellen, vor allem personellen Ressourcen diesen sowohl verbandsintern vorgeschlagenen als auch verbandsextern empfohlenen Alternativen einer Restrukturierung bzw. „Revitalisierung“ enge Grenzen.

In Anbetracht der Heterogenität ihrer Mitgliederinteressen wird großen Gewerkschaften gelegentlich empfohlen, eine Differenzierung dieser Angebotspalette für bestimmte Mitgliedergruppen vorzunehmen (Kalass 2010) oder eine stärker berufsspezifisch ausgerichtete Tarifpolitik (Lesch 2015) einzuleiten. Beide Versuche, die sich als Schwerpunktverschiebung von der Einfluss- zur Mitgliedslogik begreifen lassen, müssten aufgrund von Ressourcenproblemen rasch an ihre Grenzen stoßen.

Management bzw. Arbeitgeber_innen verfügen ebenfalls über Optionen:

- Sie nehmen zunächst eine neutrale Position des „Zögern und Zusehens“ ein, ohne Konzessionen zu machen, und warten ab, ob die Streikdrohung eines Berufsverbands sich als realistisch erweist. Seine frühe, „freiwillige“ Anerkennung als neuer Tarifpartner ohne Streiks scheidet, wie die aktuellen Erfahrungen zeigen, offensichtlich als Alternative aus.

- Wenn es nicht vollständig ohne Gewerkschaften (im Sinne einer Vermeidung von Gewerkschaften) geht, können sie anschließend eine Strategie des „divide et impera“ verfolgen, indem sie die Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen bzw. die Industriegewerkschaft zu schwächen versuchen. Diese spezifische Form von „Gewerkschaftshopping“ erfolgt durch den Abschluss von (Firmen- oder Haus-)Tarifverträgen mit kleinen, vor allem dem CGB angehörenden Gewerkschaften, die sich zu Tarifdumping und Unterbietungskonkurrenz in „Gefälligkeitstarifverträgen“ bereit erklären, ohne wirksame Organisationsgrade aufweisen zu können.¹⁵ Weiterhin kann eine Bevorzugung einzelner Gruppen von Beschäftigten desselben Unternehmens erfolgen. Allerdings besteht das Risiko, dass das Konfliktniveau insgesamt steigt, weil die relativen (Verteilungs-) Positionen einzelner Gruppen sich verschieben. Die spätere faktische Anerkennung durch die Arbeitgeber_innen erhöht, wie bereits erwähnt, die Legitimität eines kleinen, aufgrund der Mitgliederzahl eher unbedeutenden, aber infolge möglicher Tarifarbitrage aus Arbeitgeber_innensicht „kostengünstigen“, vor allem christlichen Verbandes.
- Schließlich können sie im wohl verstandenen Eigeninteresse, d. h. aus Gründen einer langfristigen verlässlichen und einigermaßen konfliktfreien Regelung der Arbeitsbeziehungen, entweder die Fortsetzung bereits bestehender oder den Abschluss neuer Kooperationsbeziehungen mit Industriegewerkschaften präferieren. Aus diesen Gründen können Zweckallianzen geschlossen werden, die auf unterschiedlichen Motiven beider Seiten beruhen.

15 Ein prominentes Beispiel ist die Leiharbeitsbranche, in der Arbeitgeber_innen mit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen“ einen Vertrag geschlossen hatten, dessen dysfunktionale Folgen Tarifdumping und Unterbietungswettbewerb waren. Das BAG verneinte 2010 die Tariffähigkeit der CGZP und erklärte die Tarifverträge für nichtig. Weitere Beispiele finden sich bei Müller 2008 sowie Hensche 2015.

4. Aktuelle Entwicklungen und Konsequenzen

Wir verschieben nunmehr die Ebene der Analyse und wechseln von der deskriptiv-explikativen zur normativen Betrachtung von Gewerkschaftskonkurrenz, wobei nicht alle referierten Positionen notwendigerweise mit den individuellen Präferenzen des Verfassers übereinstimmen. Zunächst behandeln wir die sowohl rechtlich als auch empirisch kontroverse Frage der Geltung der Prinzipien von Tarifeinheit vs. Tarifpluralität, danach stehen Optionen der zukünftigen Gestaltung der zwischenverbandlichen Beziehungen im Mittelpunkt. Wir versuchen nicht die dominierende juristische Perspektive zu ersetzen, sondern sie durch eine empirisch orientierte Betrachtungsweise zu ergänzen.

4.1 Rechtliche und faktische Entwicklungen: Tarifeinheit vs. Tarifpluralität

Die Koalitionsfreiheit, inkl. Streikrecht, ist ein hohes Gut, welches als Grundrecht den Schutz des GG genießt (Art. 9, Abs. 3). In juristischer Sicht besteht das Problem der Verhältnismäßigkeit von Streiks sowie des Übermaßverbots bzw. der Verursachung wirtschaftlicher Schäden. Die politische Diskussion dreht sich vor allem um die Frage, ob der Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit („ein und nur ein Tarifvertrag pro Unternehmen“) als dominierendes Prinzip wiederhergestellt werden oder ob er – u.a. unter Berufung auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit – endgültig durch den Rechtsgrundsatz der Tarifpluralität abgelöst werden soll, d.h. durch die Möglichkeit paralleler Geltung mehrerer Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitsverhältnisse in demselben

Unternehmen.¹⁶ Das Spannungsverhältnis zwischen diesen ordnungspolitischen Konzepten ist nicht nur aus rechtlichen Gründen einer Beurteilung der Tariffähigkeit von Verbänden, sondern auch aus grundsätzlichen tarifpolitischen Überlegungen zu klären.

Die Positionen liegen weit auseinander:

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) als höchstgerichtliche Instanz rückte in den 2000er Jahren – in Übereinstimmung mit der Mehrheitsmeinung in der Literatur – allmählich von seiner ständigen Rechtsprechung ab (Bayreuther 2008). Das BAG hatte den Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit („ein Betrieb, eine Gewerkschaft“), den das Tarifvertragsgesetz nicht zwingend vorschreibt, sukzessiv entwickelt und aus pragmatisch-politischen Gründen der Rechtsicherheit und -klarheit mehrere Jahrzehnte aufrechterhalten (Weiss 2013). Im Jahre 2010 erkannte das BAG schließlich den Rechtsgrundsatz der Tarifpluralität infolge von Koalitions-wettbewerb explizit an (BAG, 27.7.2010 – 4 AZR 549/08). Diese Grundsatzentscheidung stärkte den faktisch bereits erreichten Status der Berufsgewerkschaften und bestätigte, dass mehrere Tarifverträge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen desselben Unternehmens parallel gelten können.
- Die Positionen innerhalb des Arbeitgeber_innenlagers konnten vereinheitlicht werden. Vor allem die unmittelbar betroffenen Arbeitgeber_innen und ihre Verbände sowie der Dachverband Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordern mit ihrer vehement betriebenen Lobbyarbeit die Wiederherstellung des Prinzips der Tarifeinheit, u.a.

¹⁶ In juristischer Perspektive ist explizit zu unterscheiden zwischen Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz (Däubler 2012). Erstere besteht, wenn für verschiedene Beschäftigtengruppen eines Betriebes unterschiedliche Tarifverträge gelten. Letztere tritt u.a. auf, wenn für einzelne Beschäftigte verschiedene Tarifverträge gelten, d.h. wenn ein Firmen- und ein Verbandstarifvertrag für dieselben Arbeitnehmer_innen gelten oder wenn ein Firmen- und ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag bestehen. In diesen Fällen gilt der Grundsatz der Spezialität, d.h. der speziellere, engere und nähere Tarifvertrag hat Vorrang.

- wegen der praktischen Probleme bei doppelter Tarifbindung einzelner Beschäftigtengruppen (BDA 2013, 2014).
- Der Dachverband DGB votiert nach längeren internen Diskussionen letztendlich ebenfalls für die Wiederherstellung des Prinzips der Tarifeinheit per Gesetz, obwohl mehrere seiner Mitgliedsgewerkschaften, vor 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). Unmittelbar nach dem BAG-Urteil starteten BDA und DGB eine prima facie nicht unbedingt zu erwartende, gemeinsame Initiative „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln“ (Dribbusch 2010, Hundt 2010, Sommer 2010). Diese Aktivität wurde 2011 wegen Meinungsverschiedenheiten zwischen den DGB-Gewerkschaften zunächst aufgegeben, 2014 nach einem entsprechenden Beschluss des DGB-Bundeskongresses jedoch reaktiviert. Ihr implizites gemeinsames Ziel ist die Absicherung der eigenen (Mehrheits- und Macht-)Positionen in den Arbeitsbeziehungen, vor allem in der Tarifpolitik, bei Schonung und Sicherung eigener Ressourcen; andernfalls wären die Transaktionskosten auf beiden Seiten deutlich höher (Williamsson 1985, 1996).
 - Die Regierungskoalition von CDU/CSU und FDP (2009 bis 2013) griff das Problem entgegen zunächst anderslautender Ankündigungen nicht auf, weil die FDP wegen verfassungsrechtlicher Bedenken letztendlich nicht zustimmen mochte (Hege 2015). Das politische Projekt einer gesetzlichen Regelung blieb jedoch auf Wiedervorlage. Die Regierung der Großen Koalition von CDU/CSU und SPD nahm das Vorhaben in ihren 2013 geschlossenen Koalitionsvertrag auf und legte Ende 2014 den „Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit“ vor (Deutscher Bundestag 2015a).
- Der Bundestag verabschiedete das Tarifeinheitsgesetz im Mai 2015.
- Die Oppositionsparteien lehnen das Gesetz strikt ab und halten es für verfassungswidrig, weil es in das im Grundgesetz geschützte Recht der Koalitionsfreiheit eingreift.
 - Sämtliche Berufsgewerkschaften sowie der Dachverband DBB Beamtenbund und Tarifunion votieren im Gegensatz zur Mehrzahl der DGB-Gewerkschaften vehement für die Beibehaltung des Prinzips der Tarifpluralität, was aufgrund ihrer Interessenlagen bzw. Betroffenheit von Änderungen nachzuvollziehen ist. Sie argumentieren u. a., dass es sich um einen unzulässigen, massiven Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit handele. Diese Verbände kündigen jeweils frühzeitig für den Fall einer gesetzlichen Regelung die Anrufung des Bundesverfassungsgerichts an.
 - Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ist weder zeitlich zu terminieren noch inhaltlich zu antizipieren. Die vorliegenden Rechtsgutachten weisen jedoch mehrheitlich auf erhebliche rechtliche Probleme hin; außerdem müsste eine Rückkehr zum Prinzip der Tarifeinheit die jüngere BAG-Rechtsprechung auf den Kopf stellen. Nach dem Urteil ist der Imageschaden für die unterlegene Seite beträchtlich.
 - Die Zunft der Ökonomen ist gespalten: Die einen plädieren wegen eines befürchteten „Lohnüberbietungswettlaufs“ konkurrierender Gewerkschaften sowie wegen „Problemen der praktischen Handhabbarkeit in der betrieblichen Praxis“ (Franz 2007: 4; ähnlich Sachverständigenrat 2007: 361ff.; Lesch 2008: 152) für die Wiederherstellung der Tarifeinheit; die anderen sehen eine Entwicklung zum Tarifpluralismus als „zwangsläufig und unumkehrbar“ (Berthold 2007: 5) oder empfehlen, „Erfahrungen zu sammeln und auszuwerten“ und raten ab von „gesetzgeberischem Aktionismus“ (Sachverständigenrat 2010: Ziffer 507, 2014; ähnlich Bachmann et al. 2011, Schmidt et al. 2012).¹⁷

17 Die Monopolkommission (2010) legte nach dem BAG-Urteil von 2010 einen eigenständigen Entwurf vor, der aus fünf Vorschlägen besteht: zeitliche Koordination, d. h. Synchronisation der Tarifverhandlungen, Kooperationspflichten aller Gewerkschaften, umfassendes Aussperrungsrecht, zwingend vorzuschaltendes, d. h. nicht freiwillig geschlossenes Schlichtungsverfahren, Missbrauchsaufsicht. Ungeklärt ist, ob die Realisierung dieses Vorschlags in Rechte der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie eingreift.

- Die Gutachten, welche Juristen vor allem nach dem erwähnten BAG-Urteil des Jahres 2010 für Parteien und Verbände erstellt haben (Däubler 2015, di Fabio 2014, Hensche 2015, Rieble 2010, Scholz 2010, Waas 2011) unterstützen die Position der jeweiligen Auftraggeber; sie kommen ebenfalls zu sich widersprechenden Schlussfolgerungen, bringen jedoch mehrheitlich erhebliche verfassungs- und arbeitsrechtliche Bedenken vor.¹⁸
- Schließlich äußern sich Repräsentant_innen weiter gehender Interessen. Eine im Auftrag der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung tätige Initiative von Professor_innen präsentiert einen Gesetzesvorschlag zur Beschränkung von „Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge“ (u. a. Energie- und Wasserversorgung, Gesundheitsvorsorge, Verkehrsunternehmen) (Franzen et al. 2012). Dieser Vorschlag, den seine Verfasser_innen mit Einschränkung der Grundrechte Dritter bzw. den Dritt- bzw. Fernwirkungen eines Arbeitskampfes sowie mit Gemeinwohlüberlegungen begründen, betrifft nicht nur die Berufsgewerkschaften und den geltenden Rechtsgrundsatz der Tarifpluralität, sondern geht in seinem Ruf nach dem Gesetzgeber bzw. seinen Forderungen nach Begrenzung des Streikrechts in der gesamten Daseinsvorsorge deutlich über die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes hinaus (Hege 2015). Insofern ist er als Alternative einer weiter gehenden politischen Regulierung zu begreifen, die u. a. auch der CDU-Wirtschaftsflügel unterstützt.¹⁹ Problematisch ist u. a. die genaue Abgrenzung der Branchen, die von Einschränkungen betroffen sein sollen sowie die Vereinbarkeit mit den Prinzipien von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie.²⁰

4.2 Kritik

Der entscheidende Passus des Tarifeinheitsgesetzes, der die Änderung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) (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 parallel gelten (sog. gewillkürte Tarifpluralität).

Neben verfassungs- und arbeitsrechtlichen Problemen sind ungeklärte Fragen der Umsetzung und Wirkung vor allem:²¹

- Verfahren, die nicht nur legal, sondern zugleich auch operational wären, um bei Tarifkollisionen die Repräsentativität, d.h. die Mehrheitsverhältnisse in Bezug auf Gewerkschaftsmitgliedschaften festzustellen, lassen sich nur unzureichend präzisieren. Eine Abstimmung der Beschäftigten scheidet als nichtpraktikable Alternative aus. Mit Widerstand der unterlegenen Gewerkschaft ist zu rechnen, da ihre Rechte massiv eingeschränkt würden, was zu Mitgliederverlusten bzw. geringerer Attraktivität für potenzielle Mitglieder führen würde. Eine Offenlegung der Mitgliederliste seitens der Gewerkschaften zur „betriebsbezogenen Mehrheitsfeststellung“ scheidet aus rechtlichen Gründen der informationellen Selbstbestimmung der Mitglieder ebenfalls aus – und würde der Gegenseite wichtige Informationen

18 Der wissenschaftliche Dienst des Bundestages hält in einem Anfang 2015 erstellten, unveröffentlichten Gutachten den Gesetzentwurf ebenfalls für verfassungswidrig, weil er in die kollektive Koalitionsfreiheit eingreife; für die von der Bundesregierung angeführte Vervielfältigung von Arbeitskämpfen fehlten ebenso empirische Belege wie für eine Gefährdung des Betriebsfriedens.

19 Der Wirtschaftsflügel fordert den Einbezug auch von Erziehungswesen und Kinderbetreuungseinrichtungen. Außerdem stehen Ankündigungsfristen für Streiks sowie gesetzlich vorgeschriebene Schlichtungsverfahren auf dieser Agenda.

20 Das Gesetz favorisiert die großen (Industrie-)Gewerkschaften und schwächt die kleinen (Berufs-)Gewerkschaften. Zu berücksichtigen bleibt, dass in verschiedenen Branchen (etwa in Krankenhäusern oder bei Rettungsdiensten) die Tarifpartner auf freiwilliger Basis sog. Notdienstvereinbarungen geschlossen haben, die im Streikfall die Grund- bzw. Notversorgung garantieren. Auch die von Unternehmen des Transportsektors aufgestellten Ersatzfahr- oder Ersatzflugpläne können die Folgen von Streiks reduzieren.

21 Vgl. zur offiziellen Begründung und Entgegnung auf Kritik im Einzelnen auch Deutscher Bundestag 2015b. Zur Kritik aus Verbandssicht u. a. Marburger Bund 2014.

über das Drohpotenzial liefern. Wahlen einer repräsentativen Gewerkschaft sind ebenfalls kein probates Mittel. Das Gesetz favorisiert das Prinzip der Repräsentativität als finalen Konfliktlösungsmechanismus:

Die Geltung eines Tarifvertrags soll sich nach dem „betrieblichen Mehrheitsprinzip“ richten. Das Gesetz sieht zur Beweisführung eine „notarielle Erklärung“ vor, deren Erstellung und Überprüfung in Einzelfällen allerdings auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen würde (Deutscher Bundestag 2015c). In konkreten Konfliktsituationen würden wiederum bzw. weiterhin die zuständigen Arbeitsgerichte unter hohem Zeitdruck zu entscheiden haben. Dabei ginge es nicht nur wie in der Vergangenheit um Probleme der Verhältnismäßigkeit von Streiks, die in Einzelfällen schwierig zu operationalisieren sind, sondern zusätzlich um die unterbreiteten Mitgliederlisten, deren Vollständigkeit und Korrektheit sowohl von der jeweils anderen Gewerkschaft als auch von Arbeitgeber_innen angezweifelt werden können. Schließlich bleibt ungeklärt, welche tarifliche Regelung für nichtorganisierte Mitarbeiter_innen gelten soll.

- Auch die vorgesehene Möglichkeit, den von einer anderen, d. h. der Mehrheitsgewerkschaft, abgeschlossenen Tarifvertrag zu übernehmen, das sogenannte nachgelagerte Nachzeichnungs- bei vorgelagertem Anhörungsrecht durch Arbeitgeber_innen, löst das Problem nicht; es handelt sich um ein „Placebo für die Minderheitsgewerkschaft“ (Hensche 2015, 26), deren Rechte deutlich eingeschränkt werden. Das Gesetz soll zwar die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften

abbauen, kann aber den entgegengesetzten Effekt haben: Es kann die Konkurrenz sogar verschärfen, da jede Organisation mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln versuchen muss, von der Minderheits- zur Mehrheitsgewerkschaft zu mutieren, um ihre Interessen bzw. die ihrer Mitglieder effektiv durchsetzen zu können.²²

- Der „repräsentative“, nicht mehr dem Spezialitätsprinzip folgende Tarifvertrag soll zugleich eine allgemein geltende Friedenspflicht begründen, d. h. er soll für seine Laufzeit auch Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften binden – und deren Mitgliedschaft damit durch den faktischen Entzug ihrer Verhandlungsmacht bzw. Streikfähigkeit unattraktiv machen. Anders formuliert: Für die Durchsetzung des alternativen, sogenannten Anschluss-tarifvertrages darf nur nach Auslaufen des repräsentativen ein Arbeitskampf geführt werden, was seinen Abschluss irrelevant werden lässt.
- Der Betriebsbegriff soll betriebsverfassungs- bzw. tarifrechtlich bestimmt werden. Er wird nicht hinreichend präzise formuliert bzw. eindeutige Abgrenzungen zu den jeweils großräumigeren Organisationsformen werden nicht vorgenommen. Die genaue Festlegung des Betriebszuschnitts fällt unter das ausschließliche Organisationsrecht der Arbeitgeber_innen, woraus sich unterschiedliche Handlungsoptionen ergeben können (Preis 2014).²³ So können sie über Ausgliederungen in Subunternehmen autonom entscheiden.
- Auf die Bildung von Tarifgemeinschaften, eine langfristig als wünschenswert anzusehende Option, gehen wir später ein.

22 Mehrheitsverhältnisse im Betrieb können sich auch umkehren, d. h. sie müssen nicht unbedingt bei der Industriegewerkschaft liegen. Insofern sind deren organisationspolitische Interessen weniger eindeutig zu definieren, als es prima facie den Anschein hat. Weiterhin können Tarifkollisionen auch zwischen Industriegewerkschaften vorkommen (etwa in der Energiewirtschaft oder Logistik); diese Möglichkeit findet in der kontroversen aktuellen Diskussion kaum Beachtung.

23 Der Geltungsbereich des Tarifvertrages wäre nicht etwa 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 häufig genanntes Beispiel ist die Post.

In empirischer Perspektive sprechen für die vom BAG sukzessiv vorgenommene Verschiebung vom Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit zugunsten dem der Tarifpluralität die tatsächlich eingetretenen Veränderungen:

- Eine Ausdifferenzierung bzw. zunehmende Heterogenität tritt an die Stelle einer vormals gegebenen, vergleichsweise hochgradigen Homogenität der Arbeitsbeziehungen sowie der „Verbandslandschaft“. Lediglich in einer insgesamt nach wie vor geringen Zahl von Dienstleistungsbranchen kommt es zu Tarifpluralität von Industrie- und Berufsgewerkschaften. Spill-over-Effekte in andere Tarifbereiche, die den politischen Handlungsdruck zur Wiederherstellung des Prinzips der Tarifeinheit begründen sollen, treten – zumindest bisher – nicht auf. Die Zahl der tarifpolitisch aktiven Berufsgewerkschaften ist klein und bleibt entgegen andersartigen Befürchtungen konstant; ihre Bedeutung für die gesamte Tarifpolitik hält sich daher in engen Grenzen.
- Außerdem stellt die Konkurrenz von Gewerkschaften faktisch, wie erwähnt, kein neuartiges Problem dar. Diese Konstellation der Interessenvertretung wurde lediglich mehrere Jahrzehnte nicht virulent wegen der Kooperation im Rahmen von Tarifgemeinschaften, konkret durch die zumindest implizite Anerkennung und Akzeptanz einer Tarifführerschaft von DGB-Mitgliedsgewerkschaften seitens der kleineren Gewerkschaften.²⁴
- Entscheidend für die Zukunft der Arbeitsbeziehungen, insbesondere der Tarifpolitik, ist weiterhin, wie wir noch ausführen, nicht die reine Zahl der Gewerkschaften, sondern die Gestaltung ihrer zwischenverbandlichen Beziehungen. Letztere lassen sich im Gegensatz zur Ersten durch rechtliche Regulierung nur begrenzt beeinflussen und können nur von den privaten Akteuren geformt und verändert werden.
- Das Arbeitskampfniveau steigt – entgegen anderslautenden Behauptungen – trotz der in den vergangenen Jahren zu verzeichnenden Streiks von Berufsgewerkschaften nicht deutlich an.²⁵ Die öffentlichen Kosten von Streiks bzw. tatsächlichen Konsequenzen für am Konflikt unbeteiligte Dritte werden aus interessenspolitischen Gründen häufig überschätzt.
- Die getroffene Regelung kann nur für die kleine Zahl von Berufsgewerkschaften gelten. Eine Zunahme ihrer Zahl durch Mutation von Berufsverbänden zu -gewerkschaften oder durch Neugründungen ist in empirischer Perspektive – zumindest bisher – nicht zu konstatieren; die Zahl der Unternehmen, in denen Tarifpluralität herrscht, ist und bleibt gering.
- Die ungleiche Verteilung der tatsächlich stattfindenden Streiks auf die einzelnen Berufsgewerkschaften verweist auf die Tatsache, dass es sich letztendlich um eine „Lex Deutsche Bahn“ oder „Lex GDL“ bzw. um eine staatliche Einzelfallintervention für einen Konzern trotz bestehender Tarifautonomie handelt. Sogenannte Tarifkollisionen kommen in anderen Bereichen (etwa bei der Lufthansa durch VC oder in Krankenhäusern durch den MB) – zumindest aktuell – nicht vor, da die Organisationsdomänen und damit die Zuständigkeiten der Gewerkschaften für einzelne Beschäftigtengruppen relativ deutlich voneinander abgegrenzt sind.
- Konkurrenz zwischen Gewerkschaften kann in den Formen Unterbietung oder Überbietung auftreten. Die politische Diskussion thematisiert nur die (potenzielle) tarifpolitische Überbietungskonkurrenz durch Berufsgewerkschaften, nicht hingegen die (tatsächlich u. a. im Handwerk sowie in der Leiharbeit) vergleichsweise häufiger auftretende Unterbietungskonkurrenz durch zumeist dem CGB angehörende Konkurrenzgewerkschaften (Bispinck/

24 So führte etwa die jahrzehntelange Existenz der unabhängigen DAG nicht zu einem höheren Konfliktniveau, da Verhandlungsgemeinschaften mit DGB-Gewerkschaften bestanden, etwa im öffentlichen Dienst mit der ÖTV. Die DAG versuchte nicht, mit eigenständigen Verhandlungen bzw. Streiks ihre Verhandlungsposition zu verbessern.

25 In der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage heißt es: „Über die Anzahl der neugegründeten Gewerkschaften und der von ihnen geführten Arbeitskämpfe liegen der Bundesregierung keine statistischen Angaben vor“ (Deutscher Bundestag 2015b: 3).

Dribbusch 2008, Schroeder 2008a und 2008b, Dribbusch 2009 und 2010). Ausschließlich Erstere wird zum dringenden Problem erklärt und als Begründung der Forderungen nach gesetzlicher Regelung angeführt. Die jahrelang vehement geforderte „Flexibilisierung“ von Tarifvertragsrecht und -politik bzw. „Dezentralisierung“ der Arbeitsbeziehungen, der Abschluss von „Gefälligkeits-„Tarifverträgen sowie die im internationalen Vergleich überdurchschnittliche Expansion des Niedriglohnssektors spielen in diesem Kontext erstaunlicherweise ebenso wenig eine Rolle wie die Gründung von OT-Verbänden auf Arbeitgeber_innenseite (Haipeter 2010, Behrens 2011), welche die Vertretung von Partikularinteressen fördert und die tariflichen Deckungsraten reduziert. Die Positionen von Verbänden sind nach taktischen Überlegungen variabel.

- Das Prinzip einheitlicher Bedingungen für sämtliche Beschäftigte eines Unternehmens gilt schon lange nicht mehr, u. a. nicht für verschiedene Gruppen atypisch Beschäftigter (wie Minijobber, Leiharbeiter_innen oder Werkvertragsnehmer_innen) oder infolge von Outsourcing. Insofern hat die von Arbeitgeber_innen beklagte „Spaltung der Belegschaften“ und „Störung des Betriebsfriedens“ längst stattgefunden, wenngleich in anderen Branchen als den beklagten. Allerdings setzt das Tarifeinheitengesetz mit seinem Ziel der Wiederherstellung der Tarifeinheit nicht an diesen quantitativ zunehmenden Entwicklungen an. Die Entstehung von Tarifpluralität ist nur ein und nicht entscheidender Grund für diese Entwicklung zur Pluralisierung der Beschäftigungsformen, die inzwischen über die seit Langem bekannte Spaltung in Kern- und Randbelegschaft weit hinausgeht. Schließlich stellt Tarifpluralität weder historisch noch im internationalen Vergleich einen Ausnahmefall im Vergleich zur Tarifeinheit dar.

Die Bundesrepublik gehört in internationalen Vergleichen sowohl der EU- als auch der OECD-Mitgliedsländer traditionell wie aktuell zu den arbeitskampfarmen bzw. wirtschaftsfriedlichen Ländern (European Foundation 2007: 23ff.; WSI-

Tarifarchiv 2015: Kap. 4.4), sodass ein politischer Eingriff in das Streikrecht kaum als dringend notwendig anzusehen ist. Im Rahmen des wirtschaftlichen Strukturwandels hat sich das Verhältnis der von Streiks häufiger und stärker betroffenen Branchen verlagert, und zwar von den Produktions- zu den Dienstleistungsbranchen (u. a. von der Metall- und Elektroindustrie zu vor allem privaten Dienstleistungen). Neben diesem empirisch vielfach bestätigten Sachverhalt ihrer „Tertiärisierung“ (Vandaele 2011) ist eine Veränderung der Formen festzustellen (Rehder et al. 2012).

Die Streiks der Berufsgewerkschaften machen – entgegen häufig geäußerten Vermutungen – nur einen sehr geringen Anteil aller Ausfalltage aus (Bispinck 2015). Insofern ist eine per Gesetz erzwungene Rückkehr zum Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit, die mit Streiks in einzelnen Segmenten privater Dienstleistungssektoren, vor allem im Gesundheits- und Verkehrssektor, begründet wird, kaum als zwingend notwendig anzusehen.

Der häufig behauptete Zusammenhang von Gewerkschaftspluralismus und Streikhäufigkeit lässt sich durch einen Blick über die Landesgrenzen erhellen. Die Erfahrungen in Großbritannien zeigen, dass die Existenz mehrerer Gewerkschaften in demselben Unternehmen nicht notwendigerweise zur Fragmentierung der Tarifverhandlungen und/oder zu einem höheren Streikauflkommen führt: „[...] wenn die verschiedenen Gewerkschaften gemeinsam als Einheit verhandeln, ist die Wahrscheinlichkeit eines Streiks geringer als wenn sie getrennt verhandeln [...] Dadurch können alle möglichen Probleme, die mit mehreren Gewerkschaften verbunden sind, vermindert werden [...]“ (Metcalf et al. 1993: 8).

Der Staat und staatliche Agenturen sind auch unter den Rahmenbedingungen von Tarifautonomie als dritte korporative Akteure der Arbeitsbeziehungen in die Analyse einzubeziehen (Crouch 1993, Traxler et al. 2001). Die aktuell auftretenden Konflikte sind nur durch Abstimmungsprozesse vor und während der Kollektivverhandlungen bzw. den Abschluss von Tarifverträgen und nicht durch einstweilige Verfü-

gungen bzw. Urteile der Arbeitsgerichte oder des BVerfG zu lösen.²⁶ Insofern kann die zunehmende Zahl von Anrufungen der zuständigen (Arbeits-)Gerichte mit dem Ziel, sich durch die Erwirkung einstweiliger Verfügungen zu Streikmaßnahmen taktische Vorteile in konkreten Verhandlungssituationen zu verschaffen, allenfalls zur temporären Stilllegung des Konflikts, nicht aber zu seiner dauerhaften Befriedung führen. Anders formuliert: Die Hoffnung auf eine juristische Konfliktlösung, wie sie u. a. das Management der Deutschen Bahn 2007/2008 mehrfach versuchte, erweist sich weder in Einzelfällen noch insgesamt als adäquate Maßnahme, da das Problem grundsätzlicher Natur ist und nur durch Verhandlungen gelöst werden kann.

Auf Veränderungen der rechtlichen Rahmenregelungen stellen sich die korporativen Akteure in der Folgezeit stets „flexibel“ ein, wie ihre Reaktionen auf die sukzessiven Modifikationen des Arbeitskampfrechts durch Vorgaben des sogenannten Richterrechts in der Geschichte der Bundesrepublik belegen (Däubler 2004; Hanau/Adomeit 2005). Insofern wären die tatsächlichen Wirkungen einer wiederhergestellten Tarifeinheit kaum zu prognostizieren; vor allem in der Implementationsphase können unerwartete Konsequenzen auftreten. Anders formuliert: Die faktische Reichweite rechtlicher Interventionen ist begrenzt, die Entwicklung organisationspolitischer Alternativen seitens der beteiligten Verbände bleibt notwendig. Der Staat sollte in diesem Kontext keine entscheidende Rolle spielen; wir haben es mit Verbänden und deren „privater Regelschaffung“ zu tun.

International vergleichende Studien ergeben einen generellen Befund, der aus deutscher Sicht prima facie überraschen mag: „Die Annahme einer grundsätzlichen Überlegenheit einheitsgewerkschaftlicher Organisationsformen wird der Komplexität der Arbeitsbeziehungen in den unterschiedlichen Ländern nicht gerecht“ (Prigge 1991: 504). Dieses Ergebnis der komparativen Forschung ist für die Bundesrepublik zwar in

aktueller, keinesfalls aber in historischer Perspektive erstaunlich (zusammenfassend zu den klassischen Modellen von Interessenpolitik und -vertretung Müller-Jentsch 1985; Streeck 1993, 2005; Schroeder/Greef 2014). Berufsgewerkschaften waren und sind mehr als bloß rudimentäre Organisationsformen vergangener Epochen, Industriegewerkschaften dominierten keinesfalls in allen Phasen. Im Übrigen hält sich im Vergleich der EU- oder OECD-Mitgliedsländer in der Bundesrepublik die Zunahme der Organisationsvielfalt und damit einer „Syndikalisierung“ oder „Balkanisierung“ der Interessenvertretung durch zunehmende Aktivitäten von Berufsgewerkschaften nach wie vor in engen Grenzen und tritt vor allem aktuell auf.

Diesen zentralen Zusammenhang einer möglichen „Vielfalt in der Einheit“ belegen neben den historischen Erfahrungen seit den 1860er Jahren in Deutschland auch Beispiele aus anderen Ländern. In vergleichender Perspektive stellt Gewerkschaftskonkurrenz eher den Regel- als den Ausnahmefall dar, Dominanz von Industriegewerkschaften ist eher der abweichende Fall. Länder mit entsprechenden Erfahrungen verfügen eher als andere über institutionalisierte Verfahren zur Problembewältigung.

4.3 Beziehungen zwischen Verbänden – und ihre Gestaltung

Schlichtungsverfahren sind die einzigen praktikablen Optionen einer Konfliktverhinderung bzw. -lösung durch Interessenausgleich in der Phase zwischen Tarifverhandlung und Streik. Ihre möglichst unabhängig vom Verlauf einzelner Tarifrunden zu vereinbarenden, in der Regel langfristig geltenden Verfahrensregeln sollen Konflikt vermeidend im Sinne sowohl der Verhinderung als auch der Verkürzung von Arbeitskämpfen wirken (Keller 1975, 1985). Sie gelten ausschließlich für kollektive Regelungs-, nicht für individuelle oder Rechtskonflikte. Derartige prozedurale Re-

26 Wie es etwa Arbeitsgerichte mit einem zeitlich begrenzten Verbot von Streiks im Personenfern- und Güter-, nicht aber im Regional- und Nahverkehr versuchten. Höhere Instanzen gelangten zu anderen Einschätzungen.

geln (u. a. über Form der Einleitung des Verfahrens, Fristenfragen, Modalitäten in Bezug auf die Schlichter_innen sowie Stimmrecht) bestehen seit Jahrzehnten in wichtigen Branchen (u. a. Metall, Chemie, Bau, öffentlicher Dienst) und werden wiederholt in Anspruch genommen. Möglicherweise ist ihre Vereinbarung bei konkurrierenden Gewerkschaften sogar Erfolg versprechender als bei Tarifverhandlungen durch eine Gewerkschaft. Den Tarifparteien wird daher mehrfach die Einführung freiwillig-autonomer Schlichtungsvereinbarungen für kollektive Regelungskonflikte empfohlen.

Insbesondere die Hinzuziehung neutraler Schlichter_innen bzw. Intervention unabhängiger Dritter, die als Vorsitzende von den Tarifparteien mit Stimmrecht ausgestattet werden kann, eröffnet zusätzliche Chancen einer Einigung trotz bestehender, echter Verhandlungsempässe. Er kann u. a. den Kommunikations- und Informationsfluss zwischen den Parteien beeinflussen und Verantwortung für das vorgeschlagene Ergebnis übernehmen. Häufig (wie 2007 und 2015 bei der Deutschen Bahn) werden zwei Schlichter_innen eingeschaltet, die abwechselnd Vorsitz und Stimmrecht haben.

Während der Schlichtung gilt gemäß Rechtsprechung des BAG die tarifvertragliche Friedenspflicht; ein Arbeitskampfrisiko besteht nicht, bereits begonnene Streikmaßnahmen werden ausgesetzt. Bei Forderungspaketen, die sich aus mehreren, unterschiedlichen Teilen zusammensetzen, ist im Vergleich zu einer einzigen Forderung die Wahrscheinlichkeit einer Einigung höher, da Kompensationen zwischen Elementen eher möglich sind. Öffentliche Äußerungen (etwa der Schlichter_innen) vor oder während des Verfahrens sind ebenso nicht förderlich für eine Einigung wie externe Einmischung (etwa durch Politiker_innen). Die grundsätzliche Weigerung, bei Fehlen einer langfristig geltenden Vereinbarung in eine Ad-hoc-Schlichtung einzutreten, muss – unabhängig von ihrer Begründung im Einzelfall – als nicht konsensfördernd gelten, da sie fehlende Kompromissbereitschaft signalisiert.

Weiterhin ist die Unterscheidung von Einlassungs- und Einigungszwang wichtig. Die Tarifparteien können vereinbaren, vor Streikmaßnah-

men auf jeden Fall einen Schlichtungsversuch zu unternehmen, wenn eine Seite es wünscht. Die spätere Empfehlung der paritätisch zusammengesetzten Schlichtungskommission ist – im Gegensatz zu Schieds- bzw. Rechtsverfahren und entgegen einer staatlich verordneten, für die Parteien obligatorischen Zwangsschlichtung, wie sie in Deutschland ausschließlich in der Zeit der Weimarer Republik vorhanden war – nicht automatisch bindend für die Tarifparteien, sondern bedarf der expliziten Annahme oder Ablehnung. Insofern kann eine Schlichtung scheitern, ihre Einleitung beinhaltet keine Einigungsgarantie.

Der nicht in allen in unserem Kontext relevanten Tarifbereichen erfolgte, freiwillige Abschluss von Schlichtungsvereinbarungen würde nicht in das Institut der Tarifautonomie eingreifen und das Prinzip der Sozialpartnerschaft stärken. Eine notwendige Erfolgsbedingung wäre die Beteiligung sämtlicher Gewerkschaften sowie deren autonom-freiwillige Einigung auf einen Einlassungszwang im Konfliktfall.

Bei der Deutschen Bahn bestand keine derartige Vereinbarung. Die GDL lehnte lange unter Verweis auf „grundgesetzlich geschützte Rechte“ kategorisch alle Vorschläge ab, ad hoc ein Schlichtungsverfahren einzuleiten, während das Management der Bahn sich nach einer Phase des Bedenkens zur Einleitung eines derartigen Verfahrens bereit erklärte; eine Schlichtungsvereinbarung wurde ad hoc während eines länger andauernden Streiks geschlossen. In der Luftfahrtindustrie hingegen bestehen derartige Abkommen (für Pilot_innen und Flugbegleiter_innen) und werden von den Tarifpartnern auch tatsächlich genutzt.

Schließlich ist eine zwischenverbandliche, vertraglich abgesicherte Koordination der Anpassung, die über unverbindliche Absichtserklärungen hinausgeht, entgegen verbreiteter Meinung nicht ausschließlich ein Problem der Arbeitnehmer_innenseite. Die Arbeitgeber_innen und ggfs. ihre Verbände sind, vor allem wenn aufgrund von Gewerkschaftskonkurrenz multilaterale Verhandlungen notwendig werden, am Abschluss von verbindlichen Kooperationsvereinbarungen interessiert, um Planungssicherheit über die Kostenentwicklung während der Lauf-

zeit der Tarifverträge zu haben und die ansonsten anfallenden höheren Transaktionskosten zu reduzieren. Ein spezifisches Problem dieser Vereinbarung tarifpolitischer „Spielregeln“ trotz Wettbewerbs bzw. Konkurrenz, die auf Arbeitnehmer_innenseite Grund des Scheiterns sein kann, stellen die nicht mehr branchenweit einheitlichen, sondern unternehmens- bzw. sogar gruppenspezifischen, aus unterschiedlichen Tarifverträgen resultierenden Friedenspflichten bzw. die generell erhöhten Arbeitskämpfrisiken dar.

Einerseits deuten mehrere Verhandlungsrunder, die wie bei der Deutschen Bahn von Arbeitskämpfmaßnahmen begleitet sind, hin auf eine Entwicklung zu eher „konfliktorischen“ Arbeitsbeziehungen bzw. Formen der Interessenregulierung. Andererseits bestehen selbst bei sich partiell überlappenden Organisationsdomänen zwischen Industrie- und Berufsgewerkschaften in der Mehrzahl der Fälle kaum unüberbrückbare ideologisch-weltanschauliche und/oder grundlegende (partei-)politische Differenzen, welche die Entstehung einigermaßen dauerhafter Kooperationsbeziehungen und die Entwicklung von (generalisiertem) Vertrauen langfristig erschweren oder sogar unmöglich machen würden.

Auswege aus der von den korporativen Akteuren ursprünglich nicht unbedingt intendierten, gleichwohl faktisch gegebenen Konkurrenzsituation bestehen in doppelter Hinsicht: Entweder im Abschluss formaler Kooperationsvereinbarungen, welche die Zuständigkeiten der konkurrierenden Gewerkschaften für bestimmte Beschäftigtengruppen explizit und in abgestimmten Tarifverträgen nachhaltig regeln, oder ohne formale vertragliche Grundlagen in einer faktischen Abstimmung und allmählich routinisierten Kooperation in sämtlichen Phasen der Kollektivverhandlungen.

Demgegenüber ist der reine Grad der Differenzierung bzw. Pluralisierung des Verbandssystems und der mit ihm korrespondierenden Strukturen der Kollektivverhandlungen weniger relevant.²⁷ Dennoch wird aufgrund der jahrzehntelangen Erfahrungen mit der Dominanz des industrie- und einheitsgewerkschaftlichen Ordnungsmodells häufig ein Zusammenhang angenommen (Hoffmann 2007). Für die langfristige Entwicklung zu einem „kooperativem Pluralismus“ von Industrie- und Berufsgewerkschaften ist jedoch die konkrete Gestaltung der Beziehungen zwischen den konkurrierenden Verbänden von entscheidender Bedeutung. Falls sie Vereinbarungen pragmatisch orientierter Koexistenz schließen, ist die Konkurrenz weniger problematisch in Bezug auf Formen, Ergebnisse und Auswirkungen auf die Interessenvertretung als im entgegengesetzten Fall einer dominierenden, länger andauernden Rivalität.

Mit anderen Worten: Die beobachteten Effekte ergeben sich nicht quasi-automatisch durch die Existenz mehrerer Gewerkschaften als gleichberechtigte Tarifparteien, sondern aufgrund der spezifischen Verhandlungsstrukturen, die in Unternehmen mit mehr als einer etablierten Gewerkschaft dominieren. Zwei Konstellationen, die beide neue Kooperationsformen erfordern, sind zu unterscheiden:

- Wenn sich die Organisationsdomänen faktisch nicht überschneiden, wie es u. a. bei ver.di und MB in Krankenhäusern oder bei den Beschäftigtengruppen der Lufthansa, u. a. Pilot_innen, Kabinen- und Bodenpersonal sowie Fluglotsen, der Fall ist, sind zwischenverbandliche Konflikte zwar möglich, aber eher zu vermeiden bzw. einzugrenzen, zumindest solange alle Beteiligten sich an die getroffenen Abgrenzungen halten (sogenannte gewillkürte Tarifpluralität).

27 Manche traditionellen Konfliktlinien verschieben sich in einer zumindest für externe Beobachter unerwarteten Richtung. Im öffentlichen Dienst besteht seit dem Tarifkonflikt 2006 eine enge, vertraglich fixierte Kooperation zwischen DGB-Gewerkschaften, vor allem ver.di und dbb-tarifunion (Kempe 2008). Diese Annäherung zwischen DGB- und DBB-Mitgliedsorganisationen, die pragmatischen Kalkülen in Bezug auf aktuelle Möglichkeiten der Durchsetzung gleich gerichteter Interessen geschuldet ist, war in Anbetracht der Konkurrenzsituation innerhalb beider Verbände zunächst heftig umstritten. Diese sogenannte Vereinbarungsabsprache ist beachtenswert und von grundsätzlicher Bedeutung für die weitere Entwicklung der Kooperation, ohne dass weiter gehende organisatorische Veränderungen im Sinne echter Zusammenschlüsse intendiert sind. Ein anderes, wenig bekanntes Beispiel ist das Journalistengewerbe, in dem traditionell ein gemeinsamer Vertrag mehrerer Gewerkschaften besteht.

- Bei Überschneidungen bzw. Versuchen der Änderung von Organisationsdomänen, d. h. ihrer einseitigen Ausweitung durch eine Berufsgewerkschaft (wie der GDL von Lokführer_innen auf das gesamte Fahrpersonal), ist eine Einigung offensichtlich schwieriger. In der Regel ist mit Widerstand nicht nur der anderen Gewerkschaft (wie der EVG), sondern vor allem auch der Arbeitgeber_innen bzw. des Managements zu rechnen, für die sich die Verhandlungssituation weiter verkompliziert, da unterschiedliche Tarifverträge nicht nur für ein Unternehmen, sondern für dieselbe Beschäftigtengruppe geschlossen werden können.²⁸ Im Vergleich zum Status quo ante steigen die erwähnten Transaktionskosten – auch für die Arbeitgeber_innen, die aus Gründen von „Betriebsfrieden“ und Planungssicherheit für einheitliche oder zumindest „widerspruchsfreie“ Tarifverträge optieren.

Kooperative Arbeitsbeziehungen können auf Arbeitnehmer_innenseite, wie es in der Vergangenheit üblich war und nach wie vor in verschiedenen Tarifbereichen der Fall ist, durch Bildung von Tarifgemeinschaften gefördert und geprägt werden. Die Verbände schließen auf freiwilliger Basis formale Kooperationsabkommen über eine praktikable Arbeitsteilung bei der Interessenvertretung verschiedener Beschäftigtengruppen unter Einbezug der gegenseitigen Respektierung ihrer Organisationsdomänen, über die Ex-ante-Abstimmung der Forderungen sowie der Verhandlungstaktik. Die Verhandlungen über derartige Abkommen setzen ein Minimum an Vertrauen voraus, ihr Abschluss bzw. spätere Einhaltung kann das für die Gestaltung der zwischenverbandlichen Beziehungen notwendige Vertrauen stärken.

Die Kooperationsabkommen, die u. a. die wechselseitige Anerkennung von Tarifverträgen in ihren persönlichen und fachlichen Geltungsbereichen regeln, können nach Reichweite und Intensität variieren; sie brauchen nur bestimmte, keinesfalls sämtliche Politikfelder von potenziell

gemeinsamem Interesse einzubeziehen. Sie müssen ex definitione auf Unternehmensebene verhandelt werden und sollten eine längerfristige Perspektive aufweisen. Später auftretende Interessenkonflikte sollten unternehmensintern, d. h. durch außergerichtliche Verfahren, gelöst werden. Diese Abkommen stellen keine Vorstufen dar zu weiter gehenden Zusammenschlüssen der Verbände, die in der Regel aus einer Position der Schwäche eingegangen werden (Keller 2004, Waddington et al. 2005).

Die Erzielung von Konsens über solche perspektivisch geltenden Vereinbarungen gestaltet sich wegen des Grundsatzcharakters ihrer Regelungsinhalte nicht nur kurzfristig schwierig, sondern kann auch langfristig keinesfalls als gesichert gelten: Infolge der notwendigen Selbstbindung der Akteure werden ihre Handlungsspielräume im Rahmen der allmählich erreichten Eigenständigkeit als Verhandlungspartner_innen bzw. ihre mühsam durchgesetzten Autonomie wieder eingeengt. Die Kompromissfindung bzw. -bildung über prozedurale bzw. Verfahrensregeln kann daher länger dauern als die über konkrete kurzfristige Veränderungen substanzieller Arbeitsbedingungen (wie der Einkommen in Entgelttarifverträgen) und von neuen, unerwarteten Konflikten begleitet sein (wie bei der Deutschen Bahn 2008/2009 und 2014/2015). Ein Scheitern der Verhandlungen ist aufgrund bestehender Unsicherheiten möglich; die Annahme einer graduellen, mehr oder weniger linearen Entwicklung in Richtung auf kooperativ-stabile Verhandlungsbeziehungen ist auf der Basis aktueller Erfahrungen unrealistisch.

Um einen hohen Grad an Wirksamkeit zu garantieren, müssen sich alle involvierten Gewerkschaften unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in Dachverbänden und persönlichen Eigenheiten bzw. Animositäten ihrer Hauptamtlichen an derartigen Abkommen beteiligen. Die Schwierigkeiten einer grundsätzlichen Einigung über neue, hybride Regeln und Strukturen nehmen zu mit der

²⁸ Insofern sind die Versuche, eine zeitliche und vor allem inhaltliche Synchronisierung der verschiedenen Verhandlungen zu erreichen bzw. keine sich widersprechenden Regelungen für dieselbe Beschäftigtengruppe zuzulassen, prima facie nachvollziehbar. Die Frage ist jedoch, ob dieser Schritt auf freiwilliger Basis erfolgt oder vom Gesetzgeber erzwungen wird.

Zahl der Gewerkschaften sowie ihrer Zugehörigkeit zu konkurrierenden Dachverbänden.

Im entgegengesetzten Fall des Fehlens eines institutionellen Arrangements verfügt jeder Verband in getrennten Verhandlungen über eine strategische Vetoposition, die er zur Durchsetzung eigener Vorteile nutzen kann. Er stimmt den von dem anderen Verband ausgehandelten Verträgen nicht zu, sondern versucht, weiter gehende Konzessionen zugunsten der eigenen Mitglieder durchzusetzen – und kann die angestrebten Kooperationsgewinne zu Nichte machen.

Der zwischenverbandliche Konflikt wird nicht beendet durch den formalen Abschluss einer Kooperationsvereinbarung, die nur auf eine vorläufige Normierung bzw. allmähliche Standardisierung der Beziehungen zielen kann. Insbesondere bei der späteren Konkretisierung der Abmachungen im Rahmen ihrer Implementation sowie vor und während der Willensbildungsprozesse in den folgenden Tarifrunden können alte, vorläufig

beilegte Konflikte wieder aufbrechen und zu sequenziellen (Nach-)Verhandlungen und damit zu erheblichen Transaktionskosten führen.

Das übergeordnete Ziel derartiger strategischer Allianzen besteht in der Bewahrung bzw. Wiederherstellung einer gewissen, nicht rechtlichen, sondern faktischen „Tarifeinheit“ nicht auf Branchen-, sondern auf Unternehmensebene – falls möglich unter dem Dach eines gemeinsamen, für alle Beschäftigten geltenden Basis- bzw. Manteltarifvertrages, der ergänzt wird durch differenzierende Funktionstarifverträge, die gruppenspezifische Interessen regeln. Schließlich ließen sich durch vertraglich abgesicherte zwischenverbandliche Beziehungen die vorhandenen Tendenzen einer weiteren Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen (im Sinne der häufig konstatierten Verschiebung von der Sektor- auf die Unternehmensebene) begrenzen bzw. zumindest in Richtung auf die Variante „kontrollierte Dezentralisierung“ steuern.

5. Exkurs: Die Situation bei der Deutschen Bahn

Die Situation bei der Deutschen Bahn bedarf wegen mehrerer „Alleinstellungsmerkmale“ besonderer Beachtung. Zum einen sind die Organisationsdomänen nicht (mehr) klar abgegrenzt, da die GDL nicht nur die Vertretung der Lokführer_innen, sondern des gesamten Fahrpersonals (einschließlich Zugbegleiter_innen und Bordgastroном_innen sowie Disponent_innen und Lokrangierführer_innen) beansprucht. Demgegenüber sind die Abgrenzungen der übrigen Berufsgewerkschaften (wie VC, GdF und UFO) gegenüber anderen, vor allem Industriegewerkschaften eindeutig definiert – oder zumindest faktisch weitgehend unproblematisch. Dieses bahnspezifische Problem war mehrfach Gegenstand von Arbeitskonflikten.

Bei der Deutschen Bahn entstanden nach der Privatisierung Mitte der 1990er Jahre – ähnlich wie im Krankenhausbereich – neue, komplexere Verhandlungsstrukturen. Aufseiten der Arbeitgeber_innen bestehen konkurrierende Verbände (Lesch 2010b; Kraemer 2012), die mit Problemen bei der Formulierung gemeinsamer Verhandlungspositionen konfrontiert sind.²⁹ Die Unternehmensgröße ist die entscheidende Determinante der Verbandsmitgliedschaften und -domänen, was im internationalen Vergleich keineswegs ungewöhnlich ist (Traxler et al. 2007). Die kleineren Betreiber_innen befürchten, bei einer Mitgliedschaft im größeren Verband bzw. Abschluss eines einheitlichen, echten Branchentarifvertrages ihre Konkurrenzfähigkeit einzubüßen. Sie schließen eher Haustarifverträge und sind seltener von Streiks betroffen, da die gewerkschaftlichen Organisationsgrade niedriger sind.³⁰

Die eng gezogenen Organisationsdomänen der Berufsgewerkschaften sind keinesfalls so unveränderbar und statisch, wie sie auf den ersten Blick zu sein scheinen. Einzelne Verbände können, u. a. mit dem Ziel mehr Einfluss und größere Organisationsmacht zu erreichen, ihre Erweiterung versuchen. Diese Pläne können sowohl zu mehr innerverbandlichen Konflikten als auch zur Verschärfung der Konkurrenz mit anderen Gewerkschaften sowie zu Konflikten mit den Arbeitgeber_innen führen. Durch Ausweitung der Organisationsdomäne werden die Mitgliederinteressen heterogener und deren Vertretung damit schwieriger. Dieser Sachverhalt kann bei einzelnen Gruppen, deren spezifische Interessen weitgehend und wiederholt unberücksichtigt bleiben, zu erheblicher Unzufriedenheit führen und sich mittel- und langfristig negativ auf die Mobilisierung- und Verpflichtungsfähigkeit auswirken.

Das aktuelle Beispiel ist die GDL: Sie war bis 2002 die „klassische“ Lokführer_innengewerkschaft. Seitdem versucht sie, im Rahmen einer strategischen Entwicklung ihren Organisationsbereich zu erweitern und auch das bis dato mehrheitlich in anderen Gewerkschaften organisierte Zugbegleitpersonal zu vertreten (GDL 2007). Der 2008 geschlossene, erste eigenständige Tarifvertrag der GDL galt ausschließlich für Lokführer_innen; er stellte nicht den ursprünglich von der Deutschen Bahn angestrebten, einheitlichen sogenannten Fahrpersonaltarifvertrag dar.

Ausgeschlossen aus diesem Tarifvertrag blieben nach kontroverser Diskussion u. a. die Rangierloführer_innen, die mehrheitlich in Trans-

29 Bei den Privatbahnen gelten unterschiedliche Tarifverträge nicht nur allgemein, sondern auch für dieselbe Beschäftigtengruppe, bei der Deutschen Bahn auch für Fernbusse. Insofern nimmt die Differenzierung der Arbeitsbedingungen nicht nur innerhalb von Ländern, sondern auch innerhalb einzelner Branchen zu.

30 Infolge der Liberalisierung des vormals geschützten Marktes des nationalen Schienenpersonenfernverkehrs ist langfristig mit mehr Konkurrenz durch private, nicht nur regionale Anbieter_innen zu rechnen, die bereits über einen eigenen Verband verfügen und unabhängige Kollektivverhandlungen führen. Die 2013 erfolgte Liberalisierung bzw. Freigabe des privaten Fernbuslinienverkehrs hat mehr Wettbewerb nicht nur bei Fahrpreisen, sondern auch bei Entgelten und übrigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zur Folge. Die Arbeitnehmer_innenvertretungen in diesen neuen Branchen sind schwach.

net bzw. EVG organisiert sind, sodass aus Sicht der GDL ein Streik nicht mit Aussicht auf Erfolg zu führen war (Schell 2009: 175, 189). Aufgrund dieser organisatorischen Spaltung waren weitere, ab 2014 tatsächlich eingetretene Abgrenzungskonflikte vorprogrammiert. Ziel der GDL bleibt der Abschluss eines „eigenständigen Tarifvertrages für das gesamte Fahrpersonal“ der Deutschen Bahn sowie die „Tarifführerschaft für das Fahrpersonal in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen“, d.h. flächendeckend auch bei den nicht bundeseigenen Bahnen.

Externe Beobachter sind skeptisch: Bei der GDL „stellen die Lokführer die Mehrheit, auch wenn sich der Verband vor wenigen Jahren aus taktischen Gründen für das Fahrpersonal insgesamt geöffnet hat. Dennoch sind die Mitgliederzahlen der GDL unter Zugbegleitern gering. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die GDL diese Personengruppe weder tarifpolitisch vertritt noch bereit ist, ihr innerverbandliche Mitgestaltungskompetenzen einzuräumen. Alle Entscheidungspositionen sind ausschließlich mit (ehemaligen) Lokführern besetzt und nach Auskunft des Vorstandes ist eine Änderung dieser Praxis zum jetzigen Zeitpunkt unvorstellbar“ (Schroeder et al 2011: 244).

Nachdem andere Vorschläge sich als nicht mehrheitsfähig erwiesen, regelte ab 2008 ein gemeinsamer Basistarifvertrag die allgemeinen Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten (wie Urlaub oder Altersversorgung); außerdem bestanden funktionspezifisch-eigenständige Zusatztarifverträge (über Einkommen und Arbeitszeiten) für einzelne Gruppen. Der 2007 geschlossene sogenannte Grundlagentarifvertrag sollte eine trennscharfe Abgrenzung der Zuständigkeiten ermöglichen bzw. die „konflikt- und widerspruchsfreie“ Einordnung des eigenständigen Tarifvertrages in das Gesamttarifgefüge klären: Die GDL sollte ausschließlich für die Lokführer_innen, die EVG für die übrigen Beschäftigten verhandeln (Kalass 2010). Das Management der Deutschen Bahn machte den Abschluss dieses Vertrages 2008 zur notwendigen Voraussetzung für die Unterzeichnung des bereits endverhandelten Entgelttarifvertrages. Ein zentraler Konfliktpunkt war die Zuordnung der rund 3.000 Rangierlokführer_innen sowie der Lokführer_innen bei der DB Zeitarbeit GmbH.

Der Vertrag befriedete den Abgrenzungskonflikt nur temporär. Nachdem er Mitte 2014 ausgelaufen war, nahmen die latenten Konflikte wieder zu, da die verabredeten Abgrenzungen der Funktionsgruppen nicht mehr eingehalten wurden. Das Management der Bahn weigert sich mit der Begründung, den „Betriebsfrieden“ nicht gefährden zu können, mit beiden Gewerkschaften unterschiedliche Tarifverträge für dieselbe Beschäftigtengruppe abzuschließen. Die GDL besteht unter Verweis auf vom Grundgesetz geschützte Rechte auf der Option des Abschlusses eigenständiger Tarifverträge – und zielt damit letzten Endes auf eine Trennung von Fahr- und Infrastrukturbetrieb.

Das im Frühsommer 2015 verabschiedete Tarifeinheitsgesetz sieht, wie bereits erwähnt, vor, diese Konflikte nach dem „betrieblichen Mehrheitsprinzip“ zu entscheiden. Dieses Verfahren bedeutet, dass die GDL bei Tarifkollisionen nur in einer kleinen Zahl der insgesamt ca. 300 Betriebe der Deutschen Bahn eine Mehrheit bei bestimmten Berufsgruppen aufweisen kann. Die vom Gesetz empfohlene enge Kooperation der Gewerkschaften ist in Anbetracht des Zustandes ihrer Beziehungen eher unwahrscheinlich, eine Zunahme von Arbeitskämpfen möglich.

Während des andauernden Tarifkonflikts zwischen Bahn und GDL schlossen in zeitlich parallel verlaufenden, aber getrennten Verhandlungen Bahn und EVG im Frühsommer 2015 einen Tarifvertrag für die ca. 100.000 EVG-Mitglieder, ohne dass die vorher von der EVG angedrohten Streikmaßnahmen stattfanden. Ein weiterer Vertrag gilt – im Gegensatz zu seinem von der GDL abgeschlossenen Vorgänger – für die in der EVG organisierten Lokführer_innen. Zwischen den beiden Gewerkschaften ist, wie bereits ausgeführt, vor allem die Zuständigkeit u.a. für die Gruppe der ca. 3.100 Lokrangierführer_innen strittig, die mehrheitlich in der EVG organisiert sind. Der zwischen Bahn und EVG geschlossene Tarifvertrag stuft diese Gruppe in das Tarifgefüge der Bahn ein und tarifziert das neue Berufsbild der Transportlogistiker_innen. Ein Sonderkündigungsrecht im Sinne einer Revisionsklausel wird für den Fall vereinbart, dass später geschlossene Tarifverträge nicht kollisionsfrei sind, d.h. unterschiedliche Konditionen für dieselbe Beschäftigtengruppe beinhalten.

Nach insgesamt neun Streiks in einer Tarifrunde sowie einem zweimal verlängerten Schlichtungsverfahren erfolgte Anfang Juli 2015 eine komplizierte Einigung zwischen GDL und Bahn, die in insgesamt 16 Tarifverträgen festgeschrieben wurde. Nach der Wiederherstellung des „Tarifriedens“ bzw. der Quadratur des Kreises mit Hilfe der beiden Schlichter gibt es, wie man auf den Homepages nachlesen kann,³¹ nur selbsternannte Sieger: Die materiellen Ergebnisse des Bundesrahmentarifvertrags Zug (BuRa-ZugTV) (wie Einmalzahlung, Steigerung der Entgelte) sind identisch mit denen des vorher – ohne Streikmaßnahmen – zwischen EVG und Bahn geschlossenen Tarifvertrages.³² Damit gelten, wie von der Bahn stets als Prinzip gefordert, für ein und dieselben Berufsgruppen unabhängig von Gewerkschaftsmitgliedschaften die gleichen, „widerspruchsfreien Regelungen“ der Arbeitsbedingungen – ohne inhaltliche Abweichungen, die zur befürchteten Spaltung einzelner Beschäftigtengruppen führen (können). Die GDL kann ihrerseits auf bestimmte eigenständige Verbesserungen verweisen (wie Entlastung der Mitarbeiter durch Überstundenabbau, Arbeitszeitverkürzung sowie Neueinstellungen bei Lokführern und Zugbegleitern). Die GDL sieht ihre zentrale Forderung nach eigenständigen Verhandlungen für weitere Beschäftigtengruppen (wie Zugbegleiter_innen und Rangierlokführer_innen bzw. das gesamte Zugpersonal) erfüllt. Gleichwohl bestehen trotz dieses formalen Zugeständnisses der Bahn – und nach wie vor konkurrierenden Gewerkschaften – materiell keine (Haus-)Tarifverträge, die abweichende und daher kollidierende gruppenspezifische Regelungen aufweisen; auf dieser Option hatte die GDL stets bestanden.

Ob dieser klassische Formelkompromiss nachhaltige Wirkungen hat bzw. den Anfang einer „neuen Sozialpartnerschaft“ markiert, wie die beiden Schlichter vermuten, bleibt in Anbetracht

seiner unterschiedlichen Interpretationen durch die Tarifparteien abzuwarten. Das für die Entwicklung einigermaßen stabiler, langfristig geltender Kooperationsbeziehungen notwendige gegenseitige Vertrauen ist sowohl zwischen den Gewerkschaften als auch zwischen den Verbänden beider Seiten nach den umfangreichen Streikerfahrungen und der schwierigen Prozessen der Konsensfindung nicht (oder zumindest nicht mehr) vorhanden – und, wenn überhaupt, nur langfristig (wieder) aufzubauen. Anders formuliert: Die bereits erwähnte, grundsätzlich gegebene Option, eine Kooperationsvereinbarung abzuschließen, muss im konkreten Fall aufgrund der aktuellen Erfahrungen als eher unwahrscheinlich gelten.

Als durchaus relevant kann sich die Verabredung erweisen, dass zukünftig bei gescheiterten Tarifverhandlungen ein Schlichtungsverfahren nicht nur einvernehmlich, d. h. auf Verlangen beider Parteien, sondern auch auf Verlangen nur einer Partei eingeleitet werden kann. Im Gegensatz zur Tarifverhandlung können während der Schlichtung, wie das aktuelle Beispiel zeigt, durch Intervention der Schlichter unterschiedliche Forderungen austariert und auf den kleinsten gemeinsamen Nenner gebracht werden, so dass anschließend alle Parteien sich gegenüber ihren Mitgliedern und der Öffentlichkeit zu Gewinnern erklären bzw. einen modus vivendi mit dem für akzeptabel erklärten Ergebnis finden können. Im Übrigen wäre eine im Prinzip nah wie vor mögliche Ablehnung des Schlichtungsspruchs durch eine Partei eine tatsächlich unwahrscheinliche Handlungsalternative. Bei Berücksichtigung dieses veränderten institutionellen Umfelds bzw. der zusätzlichen Optionen eines Schlichtungsverfahrens lässt sich auch die – nach dem Konfliktverlauf nicht zu erwartende – explizite Zusicherung der Bahn begreifen, dass das Tarifeinheitsgesetz (bis 2020) keine Anwendung findet (sogenannte Bestandsgarantie der GDL).

31 http://www.deutschebahn.com/de/presse/themendienste/8254322/201409_tarifverhandlungen.html bzw. <http://www.gdl.de/>.

32 Die (für 2018) vereinbarte Verkürzung der Wochenarbeitszeit will die EVG in ihrer nächsten (2016 stattfindenden) Tarifverhandlungsrunde ebenfalls durchsetzen. Möglicherweise ergeben sich Optionen eines bahninternen Modells von Muster- und Folgeverhandlungen, das zu sehr ähnlichen bzw. sogar identischen Abschlüssen verschiedener Gewerkschaften führt. Ökonomen vermuten hier häufig die Gefahr eines „Hochschaukelns“ von Forderungen, wofür sich allerdings kaum Belege angeben lassen. Tatsächlich würde eine Variante von „Tarifeinheit“ informell erreicht; eine enge zeitliche Synchronisierung der Verhandlungen wäre nicht notwendig.

6. Ausblick

Zusammenfassend zum Problem von Tarifeinheit und -pluralität gilt: Für die Dachverbände der Tarifpartner ändern sich – bei unveränderten eigenen Interessenlagen – die Gelegenheitsstrukturen. In politikwissenschaftlicher Perspektive handelt es sich nahezu um ein Lehrstück zur Frage, welche bzw. wessen Interessen durch Aktivitäten wie Lobbyismus so weit artikuliert werden können, dass sie überhaupt politikfähig werden bzw. sich anschließend durchsetzen können. Die Umdefinition der eigenen partikularistischen zu allgemeinen bzw. Gemeinwohlinteressen ist ebenso eine notwendige Voraussetzung für das Gelingen dieses Vorhabens wie die Instrumentalisierung der Öffentlichkeit bzw. der Medien als Multiplikator_innen von Informationen und Meinungen. Ein „Gleichgewicht der Kräfte“ im Sinne der Annahmen pluralistischer Interessenvermittlung ist offensichtlich nicht gegeben; auch Kalküle über korporatistische Interessenvermittlung helfen bei der Analyse nicht weiter. Die Rahmenbedingungen für das korporative Handeln setzt der Koalitionsvertrag der Großen Koalition, dessen politische Logik es offensichtlich gebietet, dass seine Vereinbarungen im Lauf der Legislaturperiode nacheinander abgearbeitet werden.

Die aktuellen Entwicklungen sollten neo-liberalen und anderen Fundamentalkritiker_innen zu denken geben, die seit den frühen/mittleren 1990er Jahren eine strikte Dezentralisierung bzw. sogar weitgehende Verbetrieblichung des etablierten Systems der Branchen- bzw. Flächentarifverträge in Form seiner Ablösung durch Haus- bzw. Firmentarifverträge fordern (für andere Berthold/Stettes 2001). Die Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion von (Verbands-)Tarifverträgen wird aufgrund der aktuellen Erfahrungen mit den Aktivitäten von Berufsgewerkschaften deutlicher denn zuvor und stellt offensichtlich ein wichtiges Kollektivgut dar.

Anders formuliert: Die gesamtwirtschaftliche Koordinationsfähigkeit des auf überbetrieblich-sektorale Abschlüsse orientierten Tarifvertragsystems, d. h. von Verhandlungen mit verschiedenen Arbeitgeber_innen als einem seiner wesentlichen Strukturmerkmale, kann langfristig durch die Konkurrenz kleiner Berufsverbände allenfalls in wenigen Branchen verändert werden. Die Forderungen nach „Abschaffung des Tarifkartells“ unterschätzen erheblich dessen positive Wirkungen sowie die Risiken von Gewerkschaftskonkurrenz einschließlich der auftretenden Abgrenzungskonflikte zwischen Gewerkschaften sowie der Gefahr von Effizienzverlusten.

Literaturverzeichnis

- Akkerman, Agnes 2008: Union Competition and Strikes: The Need for Analysis at the Sectoral Level, *Industrial and Labor Relations Review* 61, S. 445-459.
- Bachmann, Ronald; Henssler, Martin; Schmidt, Christoph M.; Talmann, Anna 2011: Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, RWI-Projektbericht, Essen.
- Bandelow, Nils C. 2007: Ärztenverbände. Niedergang eines Erfolgsmodells?, in: Winter, Thomas von; Willems, Ulrich (Hrsg.): *Interessenverbände in Deutschland*, Wiesbaden, S. 271-293.
- Bayreuther, Frank 2008: Tarifeinheit und Gewerkschaftspluralität. Die Lösung der Deutschen Bahn AG, in: Maschmann, Frank (Hrsg.): *Festschrift für Wolfgang Hromadka zum 70. Geburtstag*, München, S. 1-7.
- Behrens, Martin 2011: *Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten*, Berlin.
- Berthold, Norbert 2007: Lokführer, Flächentarife und Verteilungskämpfe, *ifo Schnelldienst* 24/60, S. 5-8.
- Berthold, Norbert; Stettes, Oliver 2001: Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere, in: Ott, Claus; Schäfer, Hans-Bernd (Hrsg.): *Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*, Tübingen, S. 1-29.
- Bispinck, Reinhard 2015: Rolle der Berufsgewerkschaften in der Tarifpolitik, www.boeckler.de/pdf/p_ta_bispinck_berufsgewerkschaften.pdf (11.7.2015).
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner 2008: Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft, *Sozialer Fortschritt* 57, S. 153-163.
- Bsirske, Frank 2008: Vielfalt verbinden, miteinander geht es besser – Gute Beteiligungsmöglichkeiten stärken die Einheitsgewerkschaft, *Industrielle Beziehungen* 15, S. 414-417.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)2013: *Geschäftsbericht 2013*, Berlin.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)2014: *Geschäftsbericht 2014*, Berlin.
- Child, John; Loveridge, Ray; Warner, Malcolm 1973: *Towards an Organizational Study of Trade Unions*, *Sociology* 7, S. 71-91.
- Crouch, Colin 1993: *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford.
- Däubler, Wolfgang 2004: *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 5. überarb. Aufl., Frankfurt.
- Däubler, Wolfgang (Hrsg.) 2011: *Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis*, 3. Aufl., Baden-Baden.
- Däubler, Wolfgang (Hrsg.) 2012: *Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, 3. Aufl., Baden-Baden.
- Däubler, Wolfgang 2015: *Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz. Erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE*, Berlin, 9.1.2015.

- Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode 2015a: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz), BT-Drucksache 18/4062, Berlin.
- Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode 2015b: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Keul, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Fragen zur gesetzlichen Tarifeinheit, BT-Drucksache 18/4156, Berlin.
- Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode 2015c: 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.
- Di Fabio, Udo 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> (11.7.2015).
- Dribbusch, Heiner 2009: Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften, WSI-Mitteilungen 62, S. 193-200.
- Dribbusch, Heiner 2010: Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit. WSI-Diskussionspapier 172, Düsseldorf.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007: Industrial relations in EU Member States 2000-2004, Dublin.
- Fichter, Michael; Zeuner, Bodo 2002: Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie, Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen 15, S. 13-28.
- Franz, Wolfgang 2007: Mit dem Spannungsverhältnis zurechtkommen: Tarifpluralität versus Tarifeinheit, ifo Schnelldienst 24/60, S. 3-5.
- Franzen, Martin; Thüsing, Gregor; Waldhoff, Christian 2012: Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge, München.
- Gall, Gregor 2008: Multi-unionism and the Representation of Sectional Interests in British Workplaces, Industrielle Beziehungen 15, S. 356-375.
- GDL-Hauptvorstand (Hrsg.) 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.
- Greef, Samuel 2010: Neue Konkurrenz in der Tarifpolitik: Der Marburger Bund, in: Greef, Samuel; Kalass, Viktoria; Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch, Düsseldorf, S. 134-145.
- Greef, Samuel 2012: Die Transformation des Marburger Bundes. Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft, Wiesbaden.
- Greef, Samuel; Speth, Rudolph 2013: Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure – Potenziale, Instrumente und Strategien, HBS-Arbeitspapier 275, Düsseldorf.
- Haipeter, Thomas 2010: OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände, in: Schroeder, Wolfgang; Weißels, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden, S. 209-219.
- Hanau, Peter; Adomeit, Klaus 2005: Arbeitsrecht, 13. neu bearb. Aufl., München.

- Hege, Adelheid 2015: *Allemagne. Une Loi sur la Représentativité Syndicale?*, *Chronique Internationale de l'IRES* 149, S. 3-13.
- Hensche, Detlef 2007: *Lokführer als Avantgarde?*, *Blätter für deutsche und internationale Politik* Heft 9, S. 1029-1032.
- Hensche, Detlef 2014: *Schwarz-rotes Streikverbot*, *Blätter für deutsche und internationale Politik* Heft 1, S. 34-38.
- Hensche, Detlef 2015: *Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht. Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit*. Analysen Nr. 17 der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.
- Hirschman, Albert O. 1974: *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten*, Tübingen.
- Hoffmann, Jürgen; Schmidt, Rudi 2008: *Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL. Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen?*, *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 38, S. 323-342.
- Hundt, Dieter 2010: *Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesetzlich sichern*, BDA-Presserklärung 029/2010, Berlin.
- Hyman, Richard 2001: *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*, London.
- Johnson, Nancy Brown 2002: *Airlines: Can Collective Bargaining Weather the Storm?* in: Clark, Paul F.; Delaney, John T.; Frost, Ann C. (Hrsg.): *Collective Bargaining in the Private Sector*, Urbana-Champaign, S. 15-53.
- Kahmann, Marcus 2015: *Les Syndicats Catégoriels, Nouveaux Ateurs de la Négociation Collective*, *Chronique International de l'IRES* 149, S. 14-26.
- Kalass, Viktoria 2010: *Konkurrenz und Pluralität: Anfang vom Ende der Tarifeinheit?*, in: Greef, Samuel; Kalass, Viktoria; Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): *Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch*, Düsseldorf, S. 147-156.
- Kalass, Viktoria 2012: *Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*, Wiesbaden.
- Keller, Berndt 1975: *Determinanten des Schlichtungsprozesses: Konfliktmanagement durch Intervention Dritter*, *Kyklos. Internationale Zeitschrift für Sozialwissenschaften* 28, S. 117-142.
- Keller, Berndt 1985: *Schlichtung als autonomes Regelungsverfahren der Tarifvertragsparteien*, in: Endruweit, Günter; Gaugler, Eduard; Staehle, Wolfgang H.; Wilpert, Bernhard (Hrsg.): *Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Deutschland, Österreich, Schweiz*, Berlin-New York, S. 119-130.
- Keller, Berndt 1993: *Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors*, Baden-Baden.
- Keller, Berndt 2004: *Multibranchengewerkschaft als Erfolgsmodell? Zusammenschlüsse als organisatorisches Novum – das Beispiel ver.di*, Hamburg.
- Keller, Berndt 2008: *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 7. Aufl., München-Wien.
- Keller, Berndt 2010: *Arbeitspolitik im öffentlichen Dienst. Ein Überblick über Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen*, Berlin.
- Kempe, Martin 2008: *Beamtenbund und ver.di – eine Tarifpartnerschaft*, *Die Mitbestimmung* 54, S. 24-27.

- Kittel, Bernhard 2003: Politische Ökonomie der Arbeitsbeziehungen, in: Obinger, Herbert; Wagschal, Uwe; Kittel, Bernhard (Hrsg.): Politische Ökonomie. Demokratische und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Opladen, S. 81-111.
- Kraemer, Birgit 2012: Employment and Industrial Relations in the Railways Sector, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109030s/de1109039q.htm> (11.7.2015).
- Lange, Heinz Dieter 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, Hagen 2008: Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags?, Sozialer Fortschritt 57, S. 144-153.
- Lesch, Hagen 2010a: Tarifeinheit – BDA und DGB mit einer Stimme, Gewerkschaftsspiegel 3/2010, S. 1.
- Lesch, Hagen 2010b: Bahn-Tarifverhandlungen Interessenvielfalt, <http://www.iwkoeln.de/Publikationen/Gewerkschaftsspiegel/Archiv/tabid/135/articleid/30475/language/de-DE/Default.aspx> (11.7.2015).
- Lesch, Hagen 2015: Das Tarifeinheitsgesetz. Juristischer Balanceakt mit ökonomischer Wirkung. IW Policy Paper 1/2015, Köln.
- Marburger Bund 2014: Was steckt hinter dem Ruf nach gesetzlicher Tarifeinheit?, <http://www.marburgerbund.de/sites/default/files/dateien/seiten/koalitionsfreiheit-statt-einheitszwang/mb-argumente-was-steckt-hinter-dem-ruf-nach-tarifeinheit-310814.pdf> (11.7.2015).
- Metcalf, David; Wadsworth, Jonathan; Ingram, Peter 1993: Multi-unionism, Size of Bargaining Group and Strikes, Industrial Relations Journal 24, S. 3-13.
- Monopolkommission 2010: 18. Hauptgutachten der Monopolkommission 2008/2009. Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/2600, Berlin.
- Müller, Hans-Peter; Niedenhoff, Horst-Udo; Wilke, Manfred 2002: ver.di: Porträt und Positionen, Köln.
- Müller, Hans-Peter; Wilke, Manfred 2006: „Gestaltend Einfluß nehmen“. Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993-2005, Berlin.
- Müller, Mario 2008: Erfüllungsgehilfen, Die Mitbestimmung 54, S. 36-37.
- Müller-Jentsch, Walther 1985: Berufs-, Betriebs- oder Industriegewerkschaften, in: Endruweit, Günter; Gaugler, Eduard; Staehle, Wolfgang H.; Wilpert, Bernhard (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland, Österreich, Schweiz, Berlin-New York, S. 369-381.
- Nickel, Hildegard Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael 2008: Subjektivierung, Vereinbarung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik, Berlin.
- Offe, Claus 1974: Politische Herrschaft und Klassenstrukturen, in: Widmaier, Hans Peter (Hrsg.): Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates, Frankfurt, S. 264-293.
- Olson, Mancur 1968: Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen.
- Olson, Mancur 1985: Aufstieg und Niedergang von Nationen. Ökonomisches Wachstum, Stagflation und soziale Starrheit, Tübingen.
- Preis, Ulrich 2014: Der Preis der Koalitionsfreiheit – oder: weshalb das Tarifeinheitsgesetz scheitern wird, <http://www.arbrb.de/media/TarifeinheitVortrag7-11-2014.pdf> (11.7.2015).

- Prigge, Wolfgang Ulrich 1991: Zwischengewerkschaftliche Konflikt- und Kooperationsbeziehungen unter den Bedingungen eines Gewerkschaftspluralismus: Großbritannien, Frankreich und Belgien, in: Marr, Rainer (Hrsg.): Euro-strategisches Personalmanagement, Bd. 2, München-Mering, S. 469-510.
- Rehder, Britta; Deinert, Olaf; Callsen, Raphael 2012: Atypische Arbeitskämpfformen der Arbeitnehmerseite. Sozialwissenschaftliche Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen, Arbeit und Recht 60, S. 103-114.
- Richter-Steinke, Matthias 2011: Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften. Die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen am Beispiel der Deutschen Bahn im Kontext von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung, Münster.
- Rieble, Volker 2010: Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit. Gutachten, http://www.arbrb.de/media/Gutachten_Tarifeinheit_Prof_Rieble.pdf (11.7.2015).
- Röck, Richard 2008: Gescheiterte Kooperation von Berufsverbänden und Großgewerkschaften – aus DAG und ver.di abgespaltene Spezialistengewerkschaften, BA-Arbeit, Konstanz.
- Rottschäfer, Thomas; Preusker, Uwe K. (Hrsg.) 1997: 50 Jahre Marburger Bund, Bergisch Gladbach.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2007: Das Erreichte nicht verspielen. Jahresgutachten 2007/08, Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2010: Chancen für einen stabilen Aufschwung, Jahresgutachten 2010/11, Wiesbaden.
- Schell, Manfred 2009: Die Lok zieht die Bahn. Autobiographie, Berlin.
- Schmidt, Christoph M.; Bachmann, Ronald; Lesch, Hagen; Petters, Lea M.; Haucap, Justus 2012: Zeitgespräch: Tarifeinheit oder Tarifpluralität?, Wirtschaftsdienst 92, S. 291-303.
- Schmidt, Rudi 2008: Revival of Professional Unions?, Paper Presented at the International Workshop „European Trade Unionism in Transition?, WZB, Berlin September 9-10, 2008.
- Scholz, Rupert 2010: Zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit – Verfassungsfragen zu einer gesetzlichen Reformlösung, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sonderdruck zu Heft 4/2010.
- Schroeder, Wolfgang 2008a: Die Konkurrenten der Einheitsgewerkschaft, Die Mitbestimmung 54, S. 10-15.
- Schroeder, Wolfgang 2008b: Gewerkschaftskonkurrenz: Gefahr und Chance zugleich, Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 115, S. 2-6.
- Schroeder, Wolfgang; Greef, Samuel 2014: Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 123-145.
- Schroeder, Wolfgang; Kallas, Viktoria; Greef, Samuel 2008: Kleine Gewerkschaften und Berufsverbände im Wandel, Düsseldorf.
- Schroeder, Wolfgang; Kalass, Viktoria; Greef, Samuel 2011: Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells, Wiesbaden.
- Silvia, Stephen J. 2013: Holding the Shop Together. German Industrial Relations in the Postwar Era, Ithaca-London.
- Sommer, Michael 2010: Statement zur gemeinsamen Initiative von DGB und BDA zur Tarifeinheit. Pressekonferenz am 4.6.2010, Ms., Berlin.

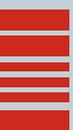
- Streeck, Wolfgang 1993: Klasse, Beruf, Unternehmen, Distrikt. Organisationsgrundlage industrieller Beziehungen im europäischen Binnenmarkt, in: Strümpel, Burkhard; Dierkes, Meinolf (Hrsg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik, Stuttgart, S. 39-68.
- Tarp, Michael 2008: Antworten der Vereinigung Cockpit e.V., Industrielle Beziehungen 15, S. 402-405.
- Traxler, Franz 1999: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung, in: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Aufl. München-Mering, S. 57-77.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine; Kittel, Bernhard 2001: National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance, Oxford.
- Traxler, Franz; Brandl, Bernd; Pernicka, Susanne 2007: Business Associability, Activities and Governance: Cross-national Findings, in: Traxler, Franz; Huemer, Gerhard (Hrsg.): Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach, London-New York, S. 351-406.
- Vandaele, Kurt 2011: Sustaining or Abandoning „Social Peace“. Strike Developments and Trend in Europe Since the 1990, ETU Working Paper 2011, Brüssel.
- Vassiliadis, Michael 2008: Positionsstatement IG BCE zu Spartengewerkschaften, Industrielle Beziehungen 15, S. 411-413.
- Ver.di 2008: Chance 2011 – Zur Veränderungsarbeit der nächsten Jahre in ver.di: Mitgliederorientierung muss Ziel und Maßstab für das gesamte Organisationshandeln werden. Diskussionspapier des Bundesvorstandes, Ms., Berlin.
- Viering, Jonas 2008: Besorgte Arbeitgeber, Die Mitbestimmung 54, S. 33-35.
- Waas, Bernd 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.
- Waddington, Jeremy; Kahmann, Marcus; Hoffmann, Jürgen 2005: A Comparison of the Trade Union Merger Process in Britain and Germany. Joining Forces?, Milton Park-New York.
- Weiss, Manfred 2013: Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen aus arbeitsrechtlicher Sicht, Industrielle Beziehungen 20, S. 393-417.
- Wendl, Michael 2012: Der Fughafenstreik in Frankfurt: Brauchen wir ein neues Streikrecht?, Sozialismus Aktuell, Heft 4.
- Williamson, Oliver E. 1985: The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, New York-London.
- Williamson, Oliver E. 1996: The Mechanisms of Governance, Oxford-New York.
- WSI-Tarifarchiv 2015: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf.
- Zeuner, Bodo 2004: Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften, in: Beerhorst, Joachim; Demorović, Alex; Guggemos, Michael (Hrsg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt, S. 318-353.

Der Autor

Prof. Dr. rer. soc. Berndt Keller

ist emeritierter Professor für Arbeits- und Sozialpolitik
an der Universität Konstanz.

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



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Das soziale Europa in der Krise

WISO direkt

Außenwirtschaft

Die griechische Schuldendebatte und das Mantra von den „notwendigen Strukturreformen“

WISO direkt

Außenwirtschaft

Europäische Krise, Krisenpolitik und Solidarität

WISO direkt

Außenwirtschaft

TTIP oder Transatlantische Währungs Kooperation?

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

Vergaberechtsreform 2016 – Die wichtigsten Eckpfeiler

WISO direkt

Steuerpolitik

Steuer- und Transferpolitik auf dem Weg in die Sackgasse – eine Analyse der Umverteilungswirkung

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

Modernisierungsoptionen für die handwerkliche Selbstverwaltung

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Verbraucherpolitik – nur Reparaturbetrieb oder Motor für gesellschaftspolitischen Fortschritt?

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

Kommunikationsstrategien zur Beeinflussung von Gesetzesinitiativen

Am Beispiel des Luftverkehrssteuergesetzes

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

All-inclusive-Pflege aus Polen in der Schattenzone: Ergebnisse von Interviews mit polnischen Pflegekräften, die in deutschen Privathaushalten beschäftigt sind

WISO direkt

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

Bezahlbare und hochwertige Neubauwohnungen schaffen: Empfehlungen für Bauherren und Politik

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Gesetzlicher Mindestlohn in der Praxis: Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung

WISO direkt

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Humanisierung der Arbeit braucht Forschung

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – gestalten und finanzieren

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

Das Aschenputtel-Konzept: Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins Kröpfchen?

Die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs für Flüchtlinge

WISO direkt

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso

