

# Nach dem Erfurter Urteil: Zersplitterung der Tariflandschaft nicht zu befürchten

Andreas Harasser  
aharasser@diw.de

Beatrice Pagel  
bpagel@diw.de

*Vor kurzem ließ das Bundesarbeitsgericht den lange Zeit geltenden Grundsatz der Tarifeinheit in seiner Rechtsprechung fallen. So ist es nun möglich, dass in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für die angehörigen verschiedener Gewerkschaften gelten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände traten im Gegenzug für eine gesetzliche Verankerung der eben erst gelösten Tarifeinheit ein. Sie befürchten eine Zersplitterung der Tariflandschaft und behaupten, dass es zu mehr Arbeitskämpfen kommen könnte.*

*Auch wenn ohne Tarifeinheit die Bedeutung von Sparten-gewerkschaften – auch durch Neugründungen – wachsen wird, sollte bedacht werden, dass Arbeitnehmer aus verhandlungstheoretischer Sicht nach wie vor Anreize hätten, sich innerhalb einzelner Berufsgruppen zu großen Gewerkschaften zusammenschließen. Darüber hinaus stehen derzeit noch andere institutionelle Anforderungen an die Tariffähigkeit von Gewerkschaften einer Aufteilung der Arbeitnehmer im Weg. Außerdem sollte aus Sicht der Arbeitnehmer berücksichtigt werden, dass getrennte Tarifverhandlungen auch Risiken bezüglich eventuell negativer Wechselwirkungen zwischen den Beschäftigtengruppen bergen.*

Lange Zeit galt in der Bundesrepublik das Prinzip der Tarifeinheit, das unter dem Motto „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ bekannt war. Dieser Grundsatz regelt die Einordnung von Arbeitnehmern eines Unternehmens in einen Tarifvertrag. Zum einen soll in einem Betrieb jedes Arbeitsverhältnis nur von einem Tarifvertrag bestimmt sein, zum anderen sollen alle Arbeitnehmer eines Betriebes unter denselben Tarifvertrag fallen.<sup>1</sup> In der Praxis hatte sich die Tarifeinheit, die durch Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) entwickelt worden war, jedoch zunehmend abgeschwächt. Eine Berufsgruppe wird in einem Unternehmen immer noch nur durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Allerdings gibt es aus der jüngeren Vergangenheit viele Beispiele, die belegen, dass mehrere Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen in einem Betrieb parallel existieren. Diesen Umständen hat nun auch das BAG Rechnung getragen. In seiner Entscheidung vom Juni 2010 hat das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Tarifeinheit aufgehoben und den Weg freigemacht für eine Neuausrichtung des deutschen Tarifrechts. In Zukunft können nun auch nach der Rechtsprechung mehrere Tarifverträge in einem Betrieb gelten, die vom Arbeitgeber mit verschiedenen Gewerkschaften ausgehandelt wurden

Verhandlungen zwischen den Tarifparteien waren in Deutschland jahrzehntelang gekennzeichnet durch kollektive Gespräche auf überbetrieblicher Ebene zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. In den letzten 15 Jahren haben einzelbetriebliche Lösungen jedoch mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Die rechtliche Grundlage für dieses Verhandlungssystem bildet zum einen Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes, der den Tarifparteien sowohl positive als auch negative Koalitionsfreiheit gewährt. Zum anderen

<sup>1</sup> Siehe hierzu Nebeling, M. und Gründel, S.: Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit und die daraus folgenden Konsequenzen. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Online-Aufsatz, 2010 und Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes BAG (29.3.1957), NJW 1957, 1006 = AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 4.

regelt das Tarifvertragsgesetz (TVG) Bestimmungen zur kollektiven Lohnfindung, wie zum Beispiel die Tarifgebundenheit der Tarifvertragsparteien und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.<sup>2</sup> Das Prinzip der Tarifeinheit wird nicht vom TVG festgelegt, sondern wurde durch das Bundesarbeitsgericht im Laufe der Jahre entwickelt.

### Bedeutung von Spartengewerkschaften wächst

In das Bewusstsein der Öffentlichkeit rückte die Tarifeinheit mit den ersten öffentlichkeitswirksamen Forderungen von Spartengewerkschaften für ihre Mitglieder. Bereits bestehende Spartengewerkschaften lösten sich aus bestehenden Tarifvereinbarungen, um separat für ihre Interessen zu kämpfen. Gleichzeitig bildeten sich auch neue Vertretungen für einzelne Arbeitnehmergruppen. Die bekanntesten Beispiele sind die Gewerkschaften der Piloten (Vereinigung Cockpit (VC)), der Krankenhausärzte (Marburger Bund) und die Gewerkschaft der Lokführer (GDL). Auch in anderen Bereichen gibt es Spartengewerkschaften, die allerdings bisher weniger öffentlichkeitswirksam in Erscheinung getreten sind.<sup>3</sup>

Während die Tarifbindung der Arbeitnehmer in Deutschland stetig sinkt (Abbildung 1), und die großen Gewerkschaften an Mitgliedern verlieren (Abbildung 2), haben sich eigenständige Spartengewerkschaften gebildet, die zum Teil ohne Dachverband berufsbezogene Tarifverträge mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt haben. Mit einer zunehmenden Spezialisierung auf einzelne Berufsgruppen wird das Prinzip der Tarifeinheit mehr und mehr in Frage gestellt. Wo mehrere Gewerkschaften mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden unterschiedliche Tarifverträge aushandeln, entsteht eine Wettbewerbssituation zwischen verschiedenen Tarifen.

### Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität

Im Allgemeinen ist bei Tarifverträgen zwischen zwei Wettbewerbssituationen zu unterscheiden, in denen die Tarifeinheit Anwendung findet: Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz. Erstere liegt dann vor, wenn

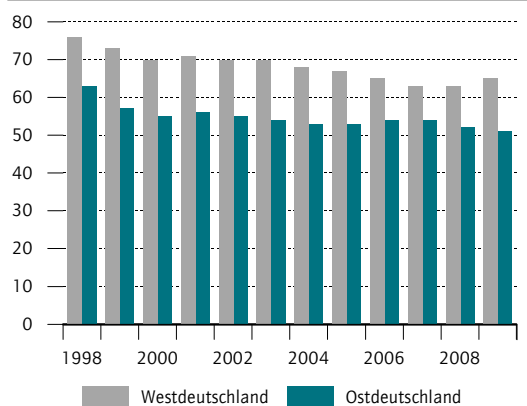
<sup>2</sup> Für einen kurzen Überblick über die Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes siehe Haucap, J., Pauly, U. und Wey, C.: Das deutsche Tarifkartell: Entstehung, Stabilität und aktuelle Reformvorschläge aus Sicht der Wettbewerbstheorie. Ohr, R. (Hrsg.), Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Berlin: Duncker & Humblot, 2007, 93–143.

<sup>3</sup> Eine gute Übersicht über Spartengewerkschaften und deren Aktivitäten liefern zum Beispiel Bispinck, R. und Dribbusch, H.: Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft. Sozialer Fortschritt, 6/2008, 153-163.

Abbildung 1

### Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland

Anteile in Prozent



Quelle: WSI-Tarifarchiv.

DIW Berlin 2010

Weniger als zwei Drittel aller Arbeitnehmer in Deutschland sind in tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen. 2009 ist der Anteil in Westdeutschland leicht gestiegen, der langfristige Trend zeigt aber einen deutlichen Rückgang der tarifgebundenen Arbeitsplätze.

Abbildung 2

### Mitgliederzahlen des DGB

In Millionen Personen



Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund.

DIW Berlin 2010

Die Zahl der Mitglieder in den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist seit 2001 kontinuierlich gesunken und lag zuletzt bei unter sieben Millionen.

in einem Betrieb für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Tarifverträge gelten. Der Tarifabschluss der GDL hat bei der Deutschen Bahn eine Tarifpluralität herbeigeführt, da ab diesem Zeitpunkt verschiedene Tarifverträge bei der DB angewendet wurden. Zwar wäre rechtlich auch die Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufzulösen gewesen, faktisch blieb sie aber bestehen. Es gibt zahlreiche weitere Beispiele, in denen die Durchsetzungsfähigkeit von Spartengewerkschaften zu Tarifpluralität in Unternehmen führte.

Stärkere Anwendung fand das Prinzip der Tarifeinheit bei der Tarifkonkurrenz. Diese liegt dann vor, wenn ein einzelnes Arbeitsverhältnis in einem Betrieb von mehreren Tarifverträgen abgedeckt wird. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sich ein Verbands- und ein Firmentarifvertrag gegenüberstehen, die beide die gleiche Berufsgruppe erfassen. Hier galt weiterhin die Tarifeinheit: jede Berufsgruppe soll nur von einem Tarifvertrag geordnet werden. Mit dem Urteil des BAG wird allerdings auch diese Anforderung aufgelöst. In Zukunft kann die gleiche Arbeitnehmergruppe durch mehrere Tarifverträge abgedeckt werden. Für jedes Gewerkschaftsmitglied gilt dann der entsprechende Tarifvertrag. Die Auflösung der Tarifkonkurrenz über die Tarifeinheit geschah bisher nach den Prinzipien der Spezialität und der Repräsentativität.

### Anwendung der Tarifeinheit und das Prinzip der Spezialität

Welcher Tarifvertrag Anwendung findet ist bisher durch das Prinzip der Spezialität gelöst worden. Für den Fall, dass sich mehrere Tarifverträge in Konkurrenz gegenüberstehen, soll Anwendung finden, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und somit besser auf die Bedingungen des Unternehmens abgestimmt ist. So verdrängt zum Beispiel ein Firmentarifvertrag einen allgemeineren Verbandstarifvertrag, auch wenn dieser bereits für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.<sup>4</sup>

Kann aufgrund der oben genannten Kriterien für Spezialität nicht eindeutig festgelegt werden, welcher Tarifvertrag Vorrang hat, so wird nach Repräsentativität entschieden. Haben zwei Tarifverträge den gleichen Geltungsbereich und umfassen dieselben Berufsgruppen, soll derjenige Tarifvertrag Anwendung finden, der von der Gewerkschaft ausgehandelt wurde, die mehr Arbeitnehmer im Betrieb repräsentiert. Stehen sich jedoch ein Branchen- und ein Spartentarifvertrag gegenüber, ist die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in der jeweiligen Sparte entscheidend.<sup>5</sup>

Nach dem jüngsten Beschluss des BAG soll in Zukunft auch die Tarifkonkurrenz in einem Betrieb möglich sein. So können mehrere Tarifverträge parallel in einem Betrieb angewendet werden, ohne dass eine Verdrängung eines Tarifes zugunsten eines anderen stattfindet. Die Reaktionen der betroffenen Interessengruppen fielen erwartungsgemäß unterschiedlich aus. Während der Deutsche Beamtenbund (DBB) und kleinere Gewerkschaften wie die GDL und der Mar-

burger Bund das Urteil begrüßten, traten der DGB und der Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA) in einer gemeinsamen Stellungnahme für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ein. Im Folgenden sollen die Positionen erläutert und aus verhandlungstheoretischer Sicht beurteilt werden.

### Bedrohung für den sozialen Frieden? Stellungnahmen zur Tarifeinheit

Der DGB sieht im Wegfall der Tarifeinheit eine erhöhte Gefahr für den sozialen Frieden und befürchtet, dass die neue Rechtsprechung Unternehmen die Möglichkeit eröffne, einzelne Teile der Belegschaft gegeneinander auszuspielen.<sup>6</sup> Um diesen Problemen entgegenzuwirken und den „Bürgerinnen und Bürgern [...] Stabilitätsanker, die ihnen Sicherheit bieten“, zu gewähren, verlangt der DGB in einer gemeinsamen Initiative mit dem BDA die gesetzliche Verankerung der Tarifeinheit, wenn auch in leicht abgeänderter Form. So soll nun bei sich überschneidenden Tarifverträgen unterschiedlicher Gewerkschaften nur derjenige Tarifvertrag Anwendung finden, „an den die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Maßgeblich ist bei solchen sich überschneidenden Tarifverträgen folglich, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb mehr Mitglieder hat (Grundsatz der Repräsentativität).“<sup>7</sup>

Demzufolge würde in einer Situation der Tarifkonkurrenz das Spezialitätsprinzip aufgehoben und nur noch der Grundsatz der Repräsentativität angewendet werden. Dadurch würden auf Firmenebene offensichtlich große Gewerkschaften bevorzugt.

Im Entwurf von DGB und BDA soll Tarifpluralität auch weiterhin möglich sein. So hätte es zum Beispiel die Pilotengewerkschaft Cockpit die Möglichkeit, einen eigenen Tarifvertrag mit einer bestimmten Fluglinie durchzusetzen, wenn sie im Falle einer Tarifkonkurrenz mehr Beschäftigte in dieser Fluglinie organisiert als die Gewerkschaft mit deren Tarifvertrag der Cockpit-Vertrag in Konkurrenz steht. Dann könnte nach dem Entwurf von DGB und BDA dem Tarifvertrag von Cockpit der Vorrang in der Tarifkonkurrenz eingeräumt werden und dieser somit in Pluralität mit einem Vertrag für beispielsweise das Bodenpersonal bestehen. Außerdem könnte ein Vertrag, der ausschließlich Piloten beinhaltet, auch durchgesetzt werden, wenn eine Gewerkschaft in der Lage wäre, sämtliche Piloten in dieser einen Gewerkschaft zu organisieren, so dass der Tarifvertrag für

<sup>4</sup> Nebeling, M. und Gründel, S.: Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit und die daraus folgenden Konsequenzen. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Online-Aufsatz, 2010.

<sup>5</sup> Berg, P. et al.: Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. 2. Auflage, Bund Verlag: Frankfurt am Main, 2008.

<sup>6</sup> Sommer, M.: Statement zur gemeinsamen Initiative von DGB und BDA zur Tarifeinheit, Pressekonferenz am 4. Juni 2010.

<sup>7</sup> BDA, DGB: Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln

Piloten neben Tarifverträgen für andere Beschäftigte in der betreffenden Fluglinie bestehen könnte, ohne Überschneidungen zu verursachen.

Darüber hinaus soll nach dem Vorschlag von DGB und BDA die Friedenspflicht während eines gültigen Tarifvertrages auch auf alle anderen Gewerkschaften, für die der Vertrag gilt, ausgedehnt werden. Dies kann aus verhandlungstheoretischer Sicht einerseits zur Folge haben, dass Gewerkschaften, die während eines gültigen Tarifvertrags einen eigenen aushandeln, die Drohmöglichkeit des Streiks entzogen und ihnen damit ein erheblicher Teil ihrer Verhandlungsmacht genommen würde. Andererseits wären Gewerkschaften, die auf die Option des Streiks als Druckmittel nicht verzichten wollen oder können, dazu gezwungen ihre Verhandlungen an der Dauer der Gültigkeit der jeweils aktuellen Tarifvereinbarung auszurichten. Wie sich eine derartige Anpassung der Tarifverhandlungen auf die Verhandlungsergebnisse auswirkt, ist schwer abzuschätzen. Es lässt sich allerdings festhalten, dass diese Festschreibung der Friedenspflicht nicht gerade förderlich für die Verhandlungsposition von Gewerkschaften sein dürfte, die an einem anderen als dem momentan gültigen Tarifvertrag interessiert sind.

In der Argumentation von DGB-Chef Sommer wird weiter die Tarifeinheit als Teil der Tarifautonomie ausgewiesen, die es zu schützen gelte. Wie allerdings die Wirkung der Tarifeinheit, den Tarifvertrag bestimmter Gewerkschaften anderen aufzudrängen, die Autonomie der Verhandlungsparteien bei Tarifverhandlungen stützen soll, bleibt offen. Insgesamt kann eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit nach den Punkten der Initiative von DGB und BDA als eine unmittelbare Schwächung kleiner Gewerkschaften und Spartengewerkschaften gesehen werden. Im Gegenzug könnten die im DGB organisierten Gewerkschaften durch eine derartige Gesetzgebung ihre Verhandlungsposition stärken.

Überraschend ist, dass diese Initiative einer gesetzlichen Verankerung der Tarifeinheit des DGB zusammen mit dem BDA entstand. Arbeitgeber wünschen sich „Klarheit und Berechenbarkeit an der Tariffont.“ Außerdem wird befürchtet, dass eine Folge der Aufhebung der Tarifeinheit wesentlich längere Streikperioden sein könnten. Beide Problematiken könnten eine gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit lösen, allerdings würden sich die Arbeitgeber damit in den nachfolgenden Tarifverhandlungen unter Umständen gestärkten Großgewerkschaften gegenüber sehen. Dennoch werden durch den BDA wohl die Risiken der Streiks und die Planungsunsicherheit als wesentlicher beurteilt und damit die Nachteile einer Tarifeinheit in Kauf genommen.

Im Gegensatz zu BDA und DGB wird die Entscheidung des BAG vom DBB und von den Spartengewerk-

schaften Marburger Bund und GDL begrüßt. So stellt die GDL in einer Stellungnahme die Koalitionsfreiheit in den Vordergrund.<sup>8</sup> In Hinblick auf die Initiative von DGB und BDA bemerkt die GDL, dass „es kein Diktat einer ‚Mehrheitsgewerkschaft‘ geben“ dürfe. Die GDL weist in ihrer Stellungnahme darauf hin: „Zwar sollten tarifliche Regelungen einen Möglichst umfassenden Regelungsbereich haben, für bestimmte Berufsgruppen, wie das Fahrpersonal, kann aber durchaus der Bedarf nach speziellen Regelungen bestehen.“

Hierbei tritt der Grundsatz der Tarifpluralität in den Vordergrund, der auch laut DGB weiterhin beibehalten werden soll. Ohne Tarifeinheit dürfte es allerdings für eine Spartengewerkschaft einfacher sein, den Spartentarifvertrag durchzusetzen, da dieser nicht mehr durch eine Überschneidung mit einem Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft verdrängt werden könnte, selbst wenn die Tarifvereinbarungen miteinander in Konkurrenz stünden. Somit wären Spartengewerkschaften nicht mehr auf die Möglichkeit einer Tarifpluralität angewiesen, um dem „Bedarf nach speziellen Regelungen“ der von ihnen repräsentierten Berufsgruppe gerecht zu werden.

Der Marburger Bund sieht in dem bisher vertretenen Grundsatz der Tarifeinheit sowie dem Versuch von DGB und BDA, diese gesetzlich zu verankern, einen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit. Dazu der Vorsitzende des Marburger Bundes Rudolf Henke: „Die Botschaft des heutigen Tages ist eindeutig: Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit darf durch Tarifkartelle welcher Art auch immer nicht ausgehebelt werden[.]“<sup>9</sup> Des Weiteren ist es für Henke nicht verwunderlich, dass „Arbeitgeberverbände kein Interesse an durchsetzungsstarken Gewerkschaften haben“, allerdings sei die Initiative von Seiten des DGB für Henke unverständlich: „Den selbst ernannten Einheitsgewerkschaften muss schon ziemlich bange sein, wenn sie nach dem Gesetzgeber rufen, um unliebsame Konkurrenz an die Wand zu drücken[.]“

Es ist kaum überraschend, dass sich die Spartengewerkschaften heftig gegen die Vorschläge von DGB und BDA, die auch in der Politik auf eine gewisse Resonanz treffen, zur Wehr setzen.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> GDL-Informationsdienst, BAG-Urteil: GDL begrüßt Entscheidung zur Tarifpluralität, 25.06.2010.

<sup>9</sup> www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/presse/pressemitteilungen/pm2010/pm67\_10.php, Stand 7.7.2010.

<sup>10</sup> Siehe zitierte Stellungnahmen in einem Artikel der Financial Times Deutschland: www.ftd.de/politik/deutschland/:angst-vor-dauerstreiks-spd-will-tarifeinheit-mit-verfassungsaenderung-retten/50133350.html, Stand 9.7.2010.

## Kein verstärkter Anreiz zur Aufspaltung von Gewerkschaften

Inwieweit sich die Aufhebung der Tarifeinheit in der Rechtssprechung oder eine gesetzliche Verankerung derselben auf die langfristige Situation der Arbeitnehmer auswirken, ist schwer abzuschätzen. Für die Beschäftigten können unter Berücksichtigung der Substituierbarkeit von Arbeit Anreize zur Aufspaltung in berufsgruppenspezifische Gewerkschaften vorliegen.<sup>11</sup> So kommen Horn und Wollinsky zu dem Schluss, dass bei komplementären Gruppen von Arbeitnehmern (zum Beispiel bei Piloten und Bodenpersonal) es für die Arbeitnehmer von Vorteil ist, getrennt zu verhandeln, während es im Falle von substituierbarer Arbeit (zum Beispiel bei zwei Gruppen von Lokführern) für sie besser wäre gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen. Demzufolge sollte aus Sicht der Arbeitnehmer eine möglichst klare Differenzierung der Gewerkschaften entlang einzelner Berufsgruppen stattfinden, bei gleichzeitiger Fusion innerhalb der Berufsgruppen.

Der Grund für dieses Resultat liegt darin, dass im Falle komplementärer Gruppen von Arbeitskräften jede einzelne Gruppe eine große Verhandlungsmacht besitzt. Da das Unternehmen beide Arbeitnehmergruppen benötigt, um zu produzieren, kann ein Streik einer Gruppe allein den Betrieb stilllegen. Bei zwei Spartengewerkschaften finden die Verhandlungen somit zweimal über die Aufteilung des gesamten erzielbaren Gewinns des Betriebs statt. Die Gewerkschaften berücksichtigen allerdings ihre externen Effekte aufeinander nicht: wird mit einer Arbeitnehmergruppe kein Abschluss erzielt, hat dies einen negativen Effekt auf die anderen Beschäftigten. Im Gegensatz dazu würde in einer einzelnen Gewerkschaft nur einmal über den Profit verhandelt und die Gewerkschaft hätte die Verluste aller Mitglieder in ihre Verhandlungsposition mit einzubeziehen. Somit können komplementäre Gruppen von Arbeitnehmern ihre Position stärken, indem sie sich aufteilen.

Sind die Gruppen von Arbeitern substituierbar, kann jede nur über die Aufteilung des Anteils am Gesamtgewinn verhandeln, der zusätzlich generiert wird, wenn sich die Berufsgruppe mit der Firma einigt, verglichen mit einem Szenario in dem sich die jeweilige Gruppe entscheidet nicht, an der Produktion teilzunehmen. Ist dieser Beitrag bei komplementären Arbeitskräften, wie beschrieben, der Gesamtgewinn der Firma, so ist bei substituierbaren Beschäftigten die Summe dieser Beiträge geringer als der mögliche Gesamtgewinn, wenn alle Beschäftigten arbeiten. Schließen sich nun die Gruppen zu einer großen Ge-

werkschaft zusammen, können sie über einen Anteil am Gesamtgewinn verhandeln, da der Beitrag einer Gewerkschaft, die alle Arbeitnehmer umfasst, der gesamte Gewinn der Firma ist. Da in diesem Fall die verhandelbare Masse größer ist, können die Beschäftigten bei substituierbarer Arbeit durch einen Zusammenschluss ein besseres Verhandlungsergebnis erzielen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer innerhalb einer Berufsgruppe keine Anreize haben, sich in mehrere Gewerkschaften aufzuspalten. Eine Aufteilung in mehrere substituierbare Arbeitnehmerorganisationen, würde ihre Position in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern schwächen.

Es wird aber auch angemerkt, dass die Gewerkschaftskonfiguration nicht ausschließlich von der Frage abhängt, inwieweit der einzelne Arbeitnehmer gegen einen anderen auszutauschen ist, sondern dass vor allen Dingen das institutionelle sowie das rechtliche Umfeld ausschlaggebend ist, in denen die Tarifverhandlungen durchgeführt werden. Dies betrifft einerseits die rechtliche Ausgestaltung der Möglichkeit, bindende Tarifverträge abzuschließen, wozu die hier behandelte Tarifeinheit zählt. Andererseits können auch der Modus oder der Umfang der Verhandlungen eine entscheidende Rolle spielen.

Obwohl das Risiko vermehrter Streiks durch den Wegfall der Tarifeinheit nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen ist, dürfte ein übermäßiger Anstieg der Anzahl streikfähiger Gewerkschaften eher ausbleiben. In Paragraph 2 TVG werden Tarifvertragsparteien definiert. Laut TVG sind ausschließlich Gewerkschaften, Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände sowie deren Spitzenorganisationen zugelassen, um Lohnabschlüsse miteinander zu verhandeln. Somit muss eine Gruppierung von Arbeitnehmern zuerst als Gewerkschaft anerkannt werden, um einen Tarifvertrag mit einem Arbeitgeber abschließen zu können. Zwar findet sich im TVG hierzu keine Regelung, doch wurden durch die Rechtsprechung mehrere Kriterien entwickelt. So muss es sich um eine Dauerorganisation von Arbeitnehmern handeln, die unabhängig vom sozialen Gegenspieler ist. Darüber hinaus muss eine Gewerkschaft überbetrieblich organisiert sein, was dazu beiträgt, die Unabhängigkeit vom Arbeitgeber zu stärken. Schließlich muss sie sozialpolitisches Gewicht haben, was durch die Anzahl der Mitglieder oder ihre Stellung im Arbeitsleben geschehen kann.<sup>12</sup> Eine neugegründete Gewerkschaft muss also zuerst ihre Tariffähigkeit nachweisen, um eigene Abschlüsse mit Arbeitgebern zu erzielen und sich ein Streikrecht zu erwirken.

<sup>11</sup> Horn, H., Wollinsky, A.: Worker Substitutability and Patterns of Unionisation, *The Economic Journal*, 98, 1988, 484–497.

<sup>12</sup> Haucap J., Pauly, U., Wey, C. (2007): a. a. O.

## **Ausblick: Bewegung in der deutschen Tariflandschaft**

Das Inkrafttreten der BAG-Entscheidung hat zwei Effekte: Zum einen würde die Tarifpluralität damit auch rechtlich möglich, zum anderen könnten in Zukunft auch Tarifverträge in Konkurrenz in einem Unternehmen nebeneinander bestehen. Aus verhandlungstheoretischer Sicht ist es wahrscheinlich, dass zumindest in der Tarifkonkurrenz die Veränderungen der Tariflandschaft klein bleiben würden. Da homogene Arbeitnehmergruppen kein Interesse daran haben, sich in unterschiedliche Gewerkschaften aufzuteilen, wäre eine Zersplitterung der Gewerkschaftslandschaft in dieser Hinsicht nicht zu befürchten.

Durch die BAG-Entscheidung würde auch die Tarifpluralität vereinfacht, da Spartengewerkschaften berufsgruppenspezifische Tarifverträge aushandeln könnten, ohne die Befürchtung haben zu müssen, dass dieses Tarifwerk im Nachhinein verdrängt würde. Komplementäre Arbeitnehmergruppen haben Anreize, sich in eigenen Gewerkschaften zu organisieren, um ihre Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern zu stärken. Es wäre also eine Verstärkung des Trends hin zu berufsgruppenspezifischen Gewerkschaften zu erwarten. Ob dies den Arbeitnehmern gelingen könnte, hängt allerdings auch vom institutionellen Rahmen ab. Da die Hürden für eine Arbeitnehmerorganisation, eine tariffähige Gewerkschaft zu gründen, in Deutschland hoch sind, ist es eher unwahrscheinlich, dass die Tarifpluralität in Zukunft zu Dauerstreiks und permanenten Arbeitskämpfen führen würde, wie von den Arbeitgebern befürchtet.

Die stärkere Aufteilung der Arbeitnehmer in berufsspezifische Gewerkschaften könnte allerdings auch

einen entscheidenden Nachteil mit sich bringen. Zwar wirkt die Steigerung der Verhandlungsmacht aus Sicht der Arbeitnehmer auf den ersten Blick positiv, allerdings üben sie durch getrennte Verhandlungen externe Effekte aufeinander aus, die in gemeinsamen Verhandlungen berücksichtigt würden. Setzt jede Gewerkschaft ihre eigenen Interessen ohne den Blick auf andere Arbeitnehmergruppen durch, kann dies zum Nachteil für alle Beschäftigten werden.

Allerdings könnten durch gute Lohnabschlüsse von Spartengewerkschaften die übrigen Gewerkschaften unter Druck geraten. Um eine Abwanderung ihrer Mitglieder zu Konkurrenzgewerkschaften zu verhindern, müssten auch sie bessere Verhandlungsergebnisse erzielen. Die Durchsetzungsfähigkeit von Spartengewerkschaften könnte somit einen positiven Effekt aus Sicht anderer Berufsgruppen zur Folge haben.

In welcher Form die Tarifeinheit, wenn überhaupt, in Zukunft weiterbestehen wird, hängt von der Durchsetzungskraft der Interessengruppen sowie einer etwaigen politischen Entscheidung ab, diese gesetzlich zu regeln. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine gesetzliche Festschreibung im Sinne des DGB und des BDA über die bisherige Regelung hinausgeht, da das Prinzip der Spezialität laut dieser Initiative keine Anwendung mehr finden soll. Die Durchsetzung von Spartentarifverträgen würde somit erschwert. Falls es jedoch zu einer Aufhebung der Tarifeinheit kommen sollte, so wie die Entscheidung des BAG dies vorsieht, wird Bewegung in die deutsche Gewerkschaftslandschaft kommen. Inwieweit die einzelnen Betroffenen in der Lage sind, davon zu profitieren, hängt nicht zuletzt von ihren eigenen Möglichkeiten und ihrem Willen ab, sich diese Bewegung zunutze zu machen.

**JEL Classification:**  
J51, K31

**Keywords:**  
Union formation,  
Collective wage  
agreements

**Impressum**

DIW Berlin  
Mohrenstraße 58  
10117 Berlin  
Tel. +49-30-897 89-0  
Fax +49-30-897 89-200

**Herausgeber**

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann  
(Präsident)  
Prof. Dr. Alexander Kritikos  
(Vizepräsident)  
Prof. Dr. Tilman Brück  
Prof. Dr. Christian Dreger  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Dr. Viktor Steiner  
Prof. Dr. Gert G. Wagner

**Chefredaktion**

Dr. Kurt Geppert  
Carel Mohn

**Redaktion**

Tobias Hanraths  
PD Dr. Elke Holst  
Susanne Marcus  
Manfred Schmidt

**Lektorat**

Prof. Dr. C. Katharina Spieß  
Karl Brenke

**Pressestelle**

Renate Bogdanovic  
Tel. +49-30-897 89-249  
presse@diw.de

**Vertrieb**

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 7477649  
Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. 01805-19 88 88, 14 Cent/min.  
Reklamationen können nur innerhalb  
von vier Wochen nach Erscheinen des  
Wochenberichts angenommen werden;  
danach wird der Heftpreis berechnet.

**Bezugspreis**

Jahrgang Euro 180,-  
Einzelheft Euro 7,-  
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer  
und Versandkosten)  
Abbestellungen von Abonnements  
spätestens 6 Wochen vor Jahresende  
ISSN 0012-1304  
Bestellung unter leserservice@diw.de

**Satz**

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

**Druck**

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit Quellen-  
angabe und unter Zusendung eines  
Belegexemplars an die Stabsabteilung  
Kommunikation des DIW Berlin  
(Kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf  
100 Prozent Recyclingpapier