

### Spartengewerkschaften: droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags?

Lesch, Hagen

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lesch, H. (2008). Spartengewerkschaften: droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 15(4), 144-153. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342866>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hagen Lesch\*

## **Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung\*\***

**Zusammenfassung** – Durch das Entstehen spezieller Berufsgewerkschaften ist in Deutschland ein neuer Gewerkschaftswettbewerb entstanden. Dieser beschränkt sich bislang auf privatisierte, aber immer noch gesetzlich regulierte Bereiche des Verkehrs- und Gesundheitssektors. Mit Hilfe eines einfachen theoretischen Modells lässt sich zeigen, dass die gewerkschaftliche Zersplitterung auch das Ergebnis einer veränderten Lohnpolitik sein kann. Im Zuge der Privatisierung öffentlicher Unternehmen sind Monopolrenten unter Druck geraten. Die dadurch induzierte Lohnzurückhaltung machte es für durchsetzungsstarke und gut organisierte Berufsgruppen wie Piloten oder Lokführer attraktiv, eine eigene Tarifpolitik durchzusetzen. Eine empirische Überprüfung der Einkommensverluste dieser Berufsgruppen bestätigt diese These. Der Wettbewerb zwischen „komplementären“ Gewerkschaften führt jedoch zu einem Aufschaukeln von Lohnforderungen und zu einer Lohndifferenzierung, die sich vor allem nach der faktischen Streikmacht richtet. Indem die Akteure einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt werden, lassen sich diese Auswirkungen tendenziell dämpfen. Der Gesetzgeber kann ordnend eingreifen, indem er die Tarifeinheit sichert. Den ineffizienten Gewerkschaftswettbewerb eliminiert er dadurch aber nicht.

## **Occupational Unions – Motives for their Formation and their Economic Impact**

**Abstract** – The founding of new occupational unions has triggered a new inter-union competition in Germany. So far this trend is limited to the transport and health sectors which have been privatized but are still highly regulated by law. Using a simple theoretical model, we can show that the fragmentation of the unions was also the result of wage policy changes in the past connected with privatization. As the monopolistic rents which public enterprises had been able to obtain came under pressure, the established trade unions had to moderate their wage demands. This made it more attractive for powerful and well-organized professional groups, such as pilots and locomotive drivers, to leave the union. Empirical tests of the income losses suffered by both groups before the breakaway confirm this hypothesis. However the competition between “complementary” unions leads to spiralling wage claims and a wage differentiation determined more by the power of collective action than by productivity – a tendency which could be moderated by a more competitive environment. These results will be attenuated by exposing the players to stronger market competition. Although legislators may intervene by assuring that different wage agreements must not coexist within the same company (Tarifeinheit), they will not be able to eliminate inefficient union competition.

**Key words:** **Union Membership, Occupational Unions, Trade Union Competition**

---

\* Dr. Hagen Lesch, Jg. 1964, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Referat Lohn- und Tarifpolitik/Arbeitskämpfe, Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, D – 50968 Köln.  
E-mail: lesch@iwkoeln.de.

Der Autor dankt Florian Buck, Oliver Stettes und zwei anonymen Gutachtern für wertvolle Hinweise.

\*\* Artikel eingegangen: 2.6.2008  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.9.2008.

Industrielle Beziehungen, 15(4): 303-328

ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

## 1. Einleitung

In Deutschland ist seit einigen Jahren eine Fragmentierung der Gewerkschaften zu beobachten. Dabei sind zwei Entwicklungen voneinander zu unterscheiden. Eine erste Entwicklung besteht darin, dass die acht im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossenen Organisationen zunehmend Konkurrenz von einigen im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) organisierten Arbeitnehmerorganisationen bekommen haben. Das gilt insbesondere für das Metall- und Elektrohandwerk und die ostdeutsche Metall- und Elektro-Industrie sowie für die Zeitarbeitsbranche. Im Metallhandwerk hat die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) in den letzten Jahren verschiedene eigenständige Tarifverträge geschlossen. In der ostdeutschen Metallindustrie gelang der CGM schon im Jahr 1998 mit dem Tarifwerk „Phönix“ ein wichtiger Durchbruch in puncto tarifpolitischer Eigenständigkeit. In der Zeitarbeitsbranche konkurrieren seit der Einführung des so genannten Equal-Pay-Grundsatzes im Jahr 2003 Tarifverträge von DGB-Tarifgemeinschaften mit solchen von CGB-Tarifgemeinschaften. Eine zweite, nahezu parallel verlaufende Entwicklung ist eine wachsende Konkurrenz der DGB-Gewerkschaften durch Berufs- oder Spartengewerkschaften wie der Pilotenvereinigung Cockpit, der Lokführergewerkschaft oder der Ärztervertretung Marburger Bund. Diese Gewerkschaften haben ihre über Jahrzehnte gepflegte Zusammenarbeit mit den Branchengewerkschaften aufgekündigt und ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt. Sie verhandeln meist nur für eine bestimmte Berufsgruppe, um auf diese Weise bessere Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Die beiden Entwicklungen beeinflussen die deutsche Gewerkschaftsstruktur auf unterschiedliche Weise. Die Konkurrenz durch gegenüber den Arbeitgeberverbänden und Arbeitgebern konzessionsbereite christliche Gewerkschaften trifft die DGB-Gewerkschaften weniger organisationspolitisch als in der praktischen Tarifpolitik. Zwar halten die Mitgliederverluste der DGB-Gewerkschaften auch in jüngster Zeit an. Ende 2007 zählten sie noch 6,4 Millionen Mitglieder, 2,2 Prozent weniger als Ende 2006 und 17,1 Prozent weniger als Ende 2000. Die konkurrierenden CGB-Gewerkschaften konnten davon aber nicht profitieren. Ihre Mitgliederzahl ging seit Ende 2000 um 8,7 Prozent auf zuletzt 278.100 Personen zurück (Institut der deutschen Wirtschaft 2008: 111). Dagegen zwingt die Konzessionsbereitschaft der christlichen Gewerkschaften vor allem die IG Metall zumindest dort zu einer größeren tarifpolitischen Zurückhaltung, wo sie organisationspolitisch schwach und daher wenig durchsetzungsstark ist.

Der durch Spartengewerkschaften ausgelöste „neue Wettbewerb“ hat sowohl organisationspolitische als auch tarifpolitische Auswirkungen. Das erfolgreiche Streben nach tarifpolitischer Eigenständigkeit hat den Berufsgewerkschaften nach eigenen Angaben einen deutlichen Mitgliederzuwachs beschert, der auch zulasten der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Eisenbahnergewerkschaft Transnet als konkurrierenden Branchengewerkschaften gegangen ist. Außerdem zwingt der Abschluss von Spartentarifverträgen für bestimmte Berufsgruppen die Branchengewerkschaften, ihre solidarische Lohnpolitik ein Stückweit in Frage zu stellen oder weiteren Abspaltungen durch eine aggressivere Tarifpolitik entgegenzuwirken. Solidari-

sche Lohnpolitik bedeutet, dass qualifizierte Berufsgruppen zugunsten von weniger qualifizierten Berufsgruppen auf einen Teil ihrer Lohndynamik verzichten (Fitzenberger/Kohn 2006; Stettes 2008).

Trotz dieser Entwicklungen ist Deutschland aber weit von „britischen Verhältnissen“ entfernt.<sup>1</sup> Das liegt vor allem daran, dass sich Spartengewerkschaften nicht beliebig organisieren lassen. Dennoch stellt sich die Frage, welche ökonomischen Folgen eine weitere Fragmentierung des Gewerkschaftssystems hätte. Gilt für den Wettbewerb zwischen Gewerkschaften vielleicht auch das marktwirtschaftliche Credo, wonach mehr Wettbewerb auch automatisch zu einer effizienteren Faktorallokation führt? Und was sind die Ursachen der gewerkschaftlichen Fragmentierung? Bei der Suche nach Literatur, die hierauf Antworten gibt, offenbart sich eine Forschungslücke. In Standardwerken wie dem „International Handbook of Trade Unions“ (Addison/Schnabel 2003) ist diese Problematik ebenso ausgespart wie in den grundlegenden mikroökonomischen Arbeiten zum Gewerkschaftsverhalten von Oswald (1979; 1982; 1985) oder Farber (1986). Aktuell haben sich Haucap et al. (2007), Lesch (2008a; 2008b) oder Buck (2008) mit der Frage auseinandergesetzt. Das vorliegende Papier knüpft an diesen Beiträgen an. Kapitel 2 gibt einen kurzen Überblick über die wichtigsten Spartengewerkschaften und Kapitel 3 analysiert im Rahmen eines einfachen theoretischen Modells mögliche Ursachen einer gewerkschaftlichen Fragmentierung. In Kapitel 4 wird der einkommenspolitische Hintergrund der Autonomiebestrebungen von Piloten und Lokführern untersucht. An diesen beiden Berufsgruppen lässt sich exemplarisch zeigen, dass der tarifpolitischen Abspaltung eine Phase von Lohnverzicht voraus ging, die mit der Privatisierung der ehemaligen Staatsmonopole zusammenhing. Dem Thema „Gewerkschaftswettbewerb“ wird in Kapitel 5 des vorliegenden Beitrags nachgegangen. Der Beitrag schließt mit einem kurzen Ausblick darüber, wie sich der Wettbewerb ordnen lässt.

## **2. Die neuen Spartengewerkschaften**

In Deutschland wurden über 500 Arbeitnehmerverbände identifiziert (Schroeder 2008: 2), von denen aber allenfalls 70 bis 80 als Gewerkschaft fungieren (Lesch 2008b: 145). Neben den acht im DGB zusammengeschlossenen Organisationen gehören hierzu die 15 Einzelgewerkschaften unter dem Dach des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) sowie 39 Organisationen, die in der Tarifunion des Deutschen Beamtenbundes zusammengeschlossen sind. Darüber hinaus gibt es noch Berufsverbände mit Gewerkschaftsstatus, die wie etwa der Deutsche Journalistenverband, die Deutsche Orchestervereinigung, oder der Deutsche Bankangestellten-Verband keiner Dachorganisation angeschlossen sind, tarifpolitisch zumeist aber mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) kooperieren (siehe auch die Übersicht bei Bispinck/Dribbusch 2008: 158).

Eine eigenständige Tarifpolitik haben in den letzten Jahren insgesamt sechs Berufsgewerkschaften durchgesetzt, die bislang ausschließlich im Verkehrs- und Ge-

---

<sup>1</sup> In Großbritannien legten in den siebziger Jahren des letzten Jahrhundert über 400 Berufs- und Branchengewerkschaften die Volkswirtschaft immer wieder lahm (Lesch 2008b: 145).

sundheitssektor agieren (Tabelle 1).<sup>2</sup> Neben der Ärztevertretung Marburger Bund und dem Verband medizinischer Fachberufe (VMF) im Gesundheitswesen sind das die Pilotenvereinigung Cockpit (VC), die Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO) und die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) bei der Luftfahrt und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Schienenverkehr. Die Entwicklung wurde im Jahr 2001 von der Vereinigung Cockpit angestoßen (Döring 2001). Der Berufsverband kündigte die Tarifgemeinschaft mit ver.di, erstreikte seine Anerkennung als Gewerkschaft und setzte bei der Deutschen Lufthansa erstmals einen eigenen Tarifvertrag durch. In der Luftfahrt kam es daraufhin zur Gründung weiterer Berufsgewerkschaften. Neben dem Kabinenpersonal haben sich auch die Beschäftigten der Flugsicherung (unter Führung der Fluglotsen) von ver.di getrennt, um ihre Arbeitsbedingungen eigenständig zu regeln.

Die Autonomiebestrebungen der GDL haben einen längeren Hintergrund (Müller/Wilke 2006: 249; Hoffmann/Schmidt 2008: 330). Die Tarifgemeinschaft mit den beiden anderen Bahngewerkschaften Transnet (Transport, Service, Netze) und der Verkehrsgewerkschaft GDBA wurde als zu konzessionsbereit zunehmend in Frage gestellt. Im Jahr 2002 öffnete sich die GDL auch für Zugbegleiter und Bordpersonal, ein Jahr später ging sie erstmals tarifpolitisch eigenständige Wege, indem sie einen eigenen Spartentarifvertrag für das Fahrpersonal forderte. Um eine Eskalation zu vermeiden, einigten sich die Deutsche Bahn und die GDL auf einen Kompromiss, der der GDL zwar nicht den angestrebten Spartentarifvertrag, aber eine größere Unabhängigkeit von den beiden anderen Bahngewerkschaften zugestand (Müller/Wilke 2006: 287). In der Tarifrunde 2007 brach der Konflikt um die tarifpolitische Eigenständigkeit der Lokführergewerkschaft erneut aus. Die GDL rief ihre Mitglieder im Sommer und Herbst 2007 gleich mehrmals zu Arbeitsniederlegungen auf, um einen eigenständigen Tarifvertrag für Lokführer durchzusetzen.

Konfliktreich ging es auch beim Marburger Bund zu (Marburger Bund 2006; Spengler/Jámbor 2006). Als Berufsvereinigung hatte sich die Ärztevertretung tarifpolitisch von der Deutschen Angestellten Gewerkschaft und nach deren Eingliederung in ver.di von dieser vertreten lassen. Als die Universitätskliniken den Ärzten 2003 und 2004 das Weihnachtsgeld strichen, die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängerten und die kommunalen Krankenhäuser im Zuge der Reform des Bundes-Angestelltentarifvertrages ähnliche Gehaltskürzungen forderten, beschloss der Marburger Bund im September 2005, die Tarifkooperation mit ver.di zu beenden. Nach mehrwöchigen Streiks setzte die Ärztegewerkschaft im Sommer 2006 erstmals eigene Tarifverträge für die Krankenhausärzte durch.

Zum Gesundheitssektor gehört auch der Verband der medizinischen Fachberufe, der im Jahr 2004 ebenfalls die Kooperation mit ver.di aufkündigte und einen eigenen Tarifvertrag für Arzthelferinnen abschloss. Im Unterschied zu den zuvor genannten Berufsgewerkschaften stimmte diese Spartengewerkschaft allerdings einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit von Arzthelferinnen von 38,5 auf 40 Stunden ohne Lohn-

---

<sup>2</sup> Eigenständigkeit wird dabei im Sinne einer eigenen Tarifwilligkeit gewertet. Das bedeutet, dass Tarifverträge selbständig außerhalb einer Tarifgemeinschaft mit anderen Gewerkschaften geschlossen werden.

ausgleich zu. Die tarifpolitische Autonomie kam letztlich zustande, weil ver.di dieses Zugeständnis nicht mittragen wollte.

**Tab. 1: Tarifpolitisch eigenständige Spartengewerkschaften in Deutschland**

Spartengewerkschaft	Mitglieder	Gründung	Eigenständigkeit
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	34.000	1867	Seit 2002 Öffnung für das gesamte Fahrpersonal und Verfolgung eigenständiger tarifpolitischer Ziele; setzt 2008 erstmals einen eigenständigen Tarifvertrag bei der Deutschen Bahn durch
Vereinigung Cockpit (VC)	8.200	1969 als Berufsverband	1999 zunächst in Tarifunion mit der DAG; 2001 erstmals von der Deutschen Lufthansa als eigenständige Tarifpartei anerkannt; weitere eigene Tarifverträge u.a. bei GermanWings (2004), AirBerlin und LTU (beide 2007)
Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO)	Mehr als 8.000	1992 als Berufsverband	seit 2001 Gewerkschaftsstatus, 2002 erstmals eigenständiger Tarifvertrag bei der Deutschen Lufthansa, weitere eigene Tarifverträge u.a. bei Condor Berlin, Germanwings, Eurowings
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	3.700	2004 (hervorgegangen aus dem Verband Deutscher Flugbegleiter und dem Verband Deutscher Flugsicherungs-Techniker und -Ingenieure)	2004 bei der Deutschen Flugsicherung eigener Abschluss; weitere Abschlüsse mit den Flughäfen Frankfurt und München (Vorfeldkontrolle)
Marburger Bund	110.000	1957 als Berufsverband	2005 Trennung der Tarifgemeinschaft mit ver.di; 2006 erster eigener Tarifabschluss bei den kommunalen Kliniken und den Universitätskliniken
Verband medizinischer Fachberufe (VMF)	28.000	1963 als Berufsverband der Arzthelferinnen gegründet	2004 Trennung der Tarifgemeinschaft mit ver.di; erster eigener Tarifabschluss für Arzthelferinnen bei den niedergelassenen Ärzten; weitere Abschlüsse u.a. für die medizinischen Fachangestellten (2007)

Quelle: eigene Zusammenstellung aus Angaben der Gewerkschaften.

### 3. Der „Markt für Gewerkschaften“

Welche Motive stehen hinter den Autonomiebestrebungen? Zunächst wird anhand einfacher theoretischer Überlegungen zum „Markt für Gewerkschaften“ abgeleitet, in welchem Ausmaß es zu einem Wettbewerb zwischen Gewerkschaften kommt. Auf der Nachfrageseite besteht für die Arbeitnehmer ein Interesse, sich kollektiv zu organisieren. In der Literatur werden verschiedene Motive erwähnt, warum Arbeitnehmer dies tun (Freeman/Medoff 1984; Naylor 2003). Sie erhalten durch den Gewerkschaftsbeitritt ein bestimmtes Güterangebot in Form von Tarifverträgen, Rechtsberatung oder Streikunterstützung, woraus sie Nutzen ziehen und im Gegenzug einen Mitgliedschaftsbeitrag zahlen. Die nachgefragten Güter sind Clubgüter, die sich durch folgende Eigenschaften von privaten oder öffentlichen Gütern unterscheiden (Vogel 2004: 58): Erstens besteht die Möglichkeit, Clubmitglieder auszuschließen. Zahlungsunwillige Mitglieder (Trittbrettfahrer) können vom Konsum eines Clubgutes ausgeschlossen werden, wodurch überhaupt erst ein Anreiz für potenzielle Mitglieder ent-



steht, dem Club beizutreten.<sup>3</sup> Zweitens ist die Clubmitgliedschaft freiwillig. Stiftet die Alternative „Nichtmitgliedschaft“ einen höheren Nutzen, kann ein Clubmitglied seine Mitgliedschaft kündigen.<sup>4</sup> Drittens implizieren Clubgüter die Notwendigkeit des Teilens. Ab einer bestimmten Nutzerzahl stellt sich Rivalität im Konsum des Clubgutes zwischen den Mitgliedern ein.<sup>5</sup> Das bedeutet: Tritt ein weiteres Mitglied dem Club bei, sinkt der Nutzen der übrigen Mitglieder.<sup>6</sup>

Beim Angebot von Tarifverträgen besteht allerdings ein Trittbrettfahrerproblem (Olson 1968). Zumindest in Deutschland ist es üblich, dass ein tarifgebundener Arbeitgeber nicht zwischen Organisierten und Unorganisierten unterscheidet, so dass es für den einzelnen Arbeitnehmer vorteilhafter ist, vom Tarifvertrag als Trittbrettfahrer zu profitieren, ohne einen Beitrag dafür zu zahlen. Es sind aber nicht nur Kosten-Nutzen-Abwägungen, die einen Einfluss auf die Neigung eines Arbeitnehmers haben, einer Gewerkschaft beizutreten. Gewerkschaften dienen auch als Informationsagentur und ermöglichen dem einzelnen Arbeitnehmer, seine beruflichen Probleme anzusprechen ohne Angst vor Repressalien durch den Arbeitgeber haben zu müssen (Voice-Option, Freeman/Medoff 1984). Ferner besteht auf Arbeitgeberseite die Gefahr opportunistischen Verhaltens: Wenn der Arbeitnehmer durch das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses größere spezifische Investitionen tätigt als der Arbeitgeber, könnte der Arbeitgeber versuchen, den Arbeitsvertrag zum eigenen Vorteil auszulegen und seine Interpretation dann auch durchzusetzen. Dies kann der einzelne Arbeitnehmer durch kollektive Verträge eindämmen, deren Einhaltung die Gewerkschaften kontrollieren. Und schließlich können Statussymbole dazu führen, dass der Einzelne sich organisiert, zum Beispiel, weil die Kollegen ebenfalls organisiert sind (Visser 2002; Pyhel 2006; Biebeler/Lesch 2007).

Da in den verschiedenen Ansätzen in der Regel von homogenen Individuen ausgegangen wird, bleibt unklar, in welcher Gewerkschaft sich der Einzelne organisiert und wie viele Gewerkschaften notwendig sind, um eine optimale Versorgung an Clubgütern zu garantieren.<sup>7</sup> Bei heterogenen Arbeitnehmern kann eine Gewerkschaft, die

---

<sup>3</sup> Bei (reinen) öffentlichen Gütern ist es nicht möglich, einen Ausschlussmechanismus anzuwenden. Bei privaten Gütern ist das Ausschlussprinzip wie beim Clubgut erfüllt.

<sup>4</sup> Bei (reinen öffentlichen Gütern) müssen aufgrund des Trittbrettfahrerproblems Zwangsabgaben erhoben werden oder ein Zwangsverband gegründet werden, der die Finanzierung des öffentlichen Gutes sicherstellt. Bei privaten Gütern besteht die Freiwilligkeit der Nutzung.

<sup>5</sup> Denkbar ist dies bei Rechtsberatungen oder Streikunterstützung. Andererseits kann die Durchsetzungsfähigkeit mit weiteren Mitgliedern zunehmen. Eine steigende Mitgliederzahl beeinflusst Nutzen und Kosten eines Gewerkschaftsbeitritts (vgl. Kapitel 3).

<sup>6</sup> Bei (reinen) öffentlichen Gütern gibt es diese Rivalität im Konsum nicht, private Güter sind hingegen von einer strikten Rivalität im Konsum gekennzeichnet.

<sup>7</sup> Ausnahmen sind die Arbeiten von Oswald (1979) oder Horn/Wolinsky (1988). Oswald (1979) untersucht ein Gleichgewicht bei Existenz mehrerer Gewerkschaften. Er zeigt, dass es bei substituierbaren Arbeitnehmern zu einer positiven Lohnabhängigkeit kommt, einer Art Hochschaukeln von Lohnforderungen (wage-wage following). Da jede Branchengewerkschaft aber nur einen Produktivitätstypen organisiert, wird die Möglichkeit,

möglichst alle Arbeitnehmer organisieren will (Einheitsgewerkschaft), nicht allen Mitgliedern ein individuell optimales Güterangebot offerieren. Gemäß dem Medianwählermodell versucht sie, die Leistungen so zu bestimmen, dass der Nutzen des Medianmitglieds maximiert wird (Farber 1986; Flanagan 1993). Die Idee des Modells besteht darin, dass die Gewerkschaftsführung die Mehrheit aller Mitglieder für ihre Politik gewinnen will. Lassen sich beispielsweise die Mitglieder auf einer Links-rechts-Skala einordnen, auf der „links“ für eine expansive (im Sinne einer offensiven) Lohnpolitik und „rechts“ für Beschäftigungssicherung steht, führt die Realisierung der Präferenz des Medianwählers zu folgender Überlegung: Alle Mitglieder, die sich links vom Median einordnen, würden sagen, dass die Medianlösung die Lohnerhöhung ist, die bestenfalls durchgesetzt werden kann, ohne dass eine Mehrheit dagegen ist. Alle Mitglieder, die sich rechts vom Median sehen, würden sagen, dass die Medianlösung das maximal durchsetzbare Maß an Lohnkonzession zur Beschäftigungssicherung darstellt. Damit stellt die Maximierung des Median-Nutzens sicher, dass auch die anderen Individuen organisiert bleiben. Sofern aber eine Ausstiegsoption besteht, müssen die Nicht-Median-Mitglieder der Gewerkschaftspolitik nicht zustimmen. Präferiert zum Beispiel eine Berufsgruppe eine expansivere Lohnpolitik als das Medianmitglied, kann sie eine eigene Spezialgewerkschaft gründen. Letztlich bestimmt das „Erwartungsnutzendifferenzial“ zwischen Spezial- und Einheitsgewerkschaft das Bestreben, eine Konkurrenzgewerkschaft zu gründen (Buck 2008: 15).

Je heterogener die Arbeitnehmer sind, desto schwieriger wird es, ihre Interessen in einer berufsübergreifenden Gewerkschaft zu bündeln. Dass sich heterogene Gruppen überhaupt zu einer Gewerkschaft zusammenschließen, hängt mit einer Interessenüberbrückung zusammen. Es gibt Ziele, die alleine (in einer Spezialgewerkschaft) eher durchsetzbar sind als in der Einheitsgewerkschaft, z.B. Lohnerhöhungen. Es gibt aber auch Ziele, die sich allein nicht durchsetzen lassen, zum Beispiel die politische Einflussnahme im Falle einer Privatisierung. Sind die „egoistischen“ Subgruppeninteressen schwächer als die allgemeinen „politischen“ Ziele, macht es für die Subgruppen Sinn, in der Einheitsgewerkschaft zu bleiben. Sind aber die allgemeinen Ziele erreicht, können die Subgruppeninteressen dominieren, so dass es zur Abspaltung kommt. Dabei gilt: Je niedriger die Transaktionskosten und je größer die Durchsetzungsstärke, desto größer ist der Anreiz, dass sich homogene Gruppen in kleinen Gewerkschaften zusammenschließen. Am ehesten spalten sich in sich homogene Gruppen ab, die recht heterogen zu anderen Gruppen, insbesondere dem Median sind. Ob sie diesem Anreiz nachgeben, hängt auch davon ab, ob sie ihre Ziele in einer kleineren Gewerkschaft besser durchsetzen können als in einer großen Gewerkschaft. Dabei müssen die mit der Gründung einer neuen Gewerkschaft verbundenen Transaktionskosten (Such-, Informations- und Durchsetzungskosten) sowie die zur Finanzierung einer eigenen Spezialgewerkschaft notwendigen Mitgliedsbeiträge berücksichtigt werden. Nur wenn

---

zwischen den Gewerkschaften zu wandern oder gar neue zu gründen nicht diskutiert. Horn/Wolinsky (1988) untersuchen, welche Kooperationsanreize es für substituierbare und komplementäre Arbeitskräfte gibt. In den Medianwählermodellen werden zumindest heterogene Präferenzen der Gewerkschaftsmitglieder unterstellt. Eine Austrittsoption besteht aber nur in Form einer Nicht-Mitgliedschaft.



eine Spezialgewerkschaft hinreichend durchsetzungsstark ist, kann sie ein Ergebnis erzielen, das besser ausfällt als das Medianergebnis im Rahmen einer großen Einheitsgewerkschaft. Die Durchsetzungsstärke wird durch die Mitgliederzahl bestimmt, aber auch von der betriebswirtschaftlichen Schlüsselstellung der organisierten Berufsgruppen. Auch eine kleine Organisation kann durchsetzungsstark sein, wenn ihre Mitglieder Schlüsselstellungen innehaben, die den Produktionsablauf empfindlich stören können. Großgewerkschaften (Einheitsgewerkschaften) bilden sich dann vor allem dort, wo relativ homogene Berufsgruppen arbeiten, zum Beispiel, wo standardisierte fordistische Massengüter hergestellt oder einfache Dienstleistungen angeboten werden.<sup>8</sup>

In Abbildung 1 ist dieser Zusammenhang in Anlehnung an Buck (2008) grafisch dargestellt. Auf der linken Ordinate ist der Homogenitätsgrad der Arbeitnehmer abgetragen. Bei vollständig homogenen Arbeitnehmern organisieren sich diese in einer einzigen Gewerkschaft. Dies minimiert die Transaktionskosten und maximiert die Durchsetzungsstärke. Sobald man auf der linken Ordinate in Richtung Ursprung wandert, nimmt die Heterogenität zwischen den Arbeitnehmern zu. Der grafisch dargestellte fallende Verlauf der Pseudo-Nachfrage nach Gewerkschaften  $N^G$  drückt aus, dass der Bedarf an Spezialgewerkschaften mit steigender Heterogenität der Arbeitnehmer zunimmt.<sup>9</sup> Die stilisierte Nachfragelinie steht allerdings nicht für beliebige Kombinationen von Homogenitätsgrad und Gewerkschaftszahl, sondern für solche, bei denen das individuelle Kosten-Nutzen-Kalkül einer Gewerkschaftsmitgliedschaft optimal gelöst ist. Auf jedem Punkt der Geraden realisieren alle Mitglieder ein individuell optimales Clubgüterangebot.

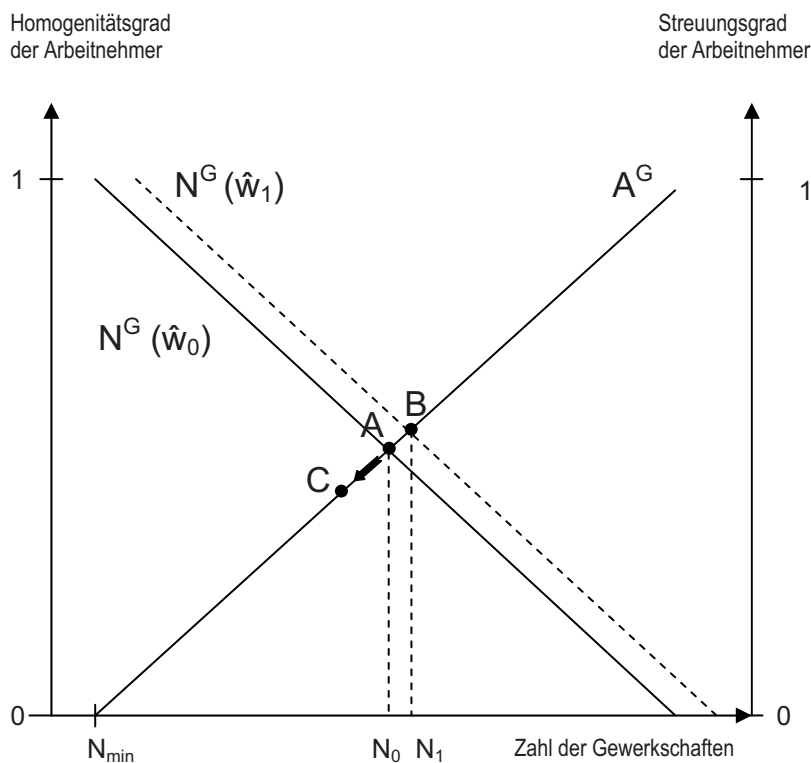
Auf der Angebotsseite ist zu betrachten, welche Markteintrittskosten bestehen und welche Agenturkosten anfallen. Unter die Markteintrittskosten fällt einmal der organisatorische Aufwand, der mit einer Gewerkschaftsgründung verbunden ist. Je mehr die potenziellen Mitglieder über Betriebe oder gar Branchen verstreut sind, desto schwieriger wird es, sie zu einem gemeinsamen Verteilungsclub zusammenzuschließen. Bei einem hohen Streuungsgrad wird es also tendenziell mehr Gewerkschaften geben, während ein niedriger Streuungsgrad die notwendige Koordination der Mitgliederinteressen in einer Gewerkschaft erleichtert. Je stärker sich also die Arbeitnehmer in einem Markt konzentrieren, desto wahrscheinlicher ist die Etablierung einer Einheitsgewerkschaft. Außerdem stellen rechtlich-institutionelle Hürden

<sup>8</sup> Dabei hängt die Durchsetzungsstärke einer Gewerkschaft auch von der Monopolmacht auf dem Produktmarkt und von der Kapitalintensität ab. Wo die Kapitalintensität vergleichsweise hoch ist (wie bei der Eisenbahn oder in der Luftfahrt zu vermuten), schlagen sich Lohnerhöhungen (aufgrund des vergleichsweise geringen Anteils der Arbeitskosten an den Gesamtkosten) weniger auf die Arbeitsnachfrage der Unternehmen nieder. Das vermindert den Lohn-Beschäftigungs-Zielkonflikt einer Gewerkschaft so, dass sie höheren Lohnforderungen ein größeres Gewicht einräumen kann. Diese Faktoren begünstigen aber alle Gewerkschaften, nicht nur Spezialgewerkschaften. Sie erklären damit nicht, warum sich Spezialgewerkschaften abspalten.

<sup>9</sup> Der genaue Verlauf (linear oder konvex) hängt von den spezifischen Annahmen der individuellen Nutzenmaximierung eines Arbeitnehmers ab.

Markteintrittskosten dar, zum Beispiel spezielle Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft. Neben den Markteintrittskosten fallen Agenturkosten an. Hierunter lassen sich die Kosten der internen Kommunikation oder die Kosten für die Überwachung der Entscheidungsträger subsumieren. Die Gründung einer Gewerkschaft macht aber nur Sinn, wenn sie handlungsfähig ist. Um handlungsfähig zu sein, muss eine Gewerkschaft genügend Beitragszahler haben. Eine ausreichende Mitgliederzahl sichert die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem sozialen Gegenspieler, wozu auch die Fähigkeit gehört, die Mitglieder im Falle eines Arbeitskampfes finanziell unterstützen zu können. Damit besteht auf der Angebotsseite ein Zielkonflikt zwischen der Minimierung von Kosten und der Maximierung der notwendigen Finanzkraft (Buck 2008: 16).

**Abb. 1: Der „Markt für Gewerkschaften“**



Quelle: eigene Abbildung in Anlehnung an Buck (2008).

In Abbildung 1 wird die Pseudo-Angebotsfunktion in Abhängigkeit vom Streuungsgrad der Beschäftigten und der Zahl der Gewerkschaften abgetragen.<sup>10</sup> Bei einer ex-

<sup>10</sup> Der genaue Verlauf hängt von den spezifischen Annahmen der Kostenminimierung einer Gewerkschaft ab. Der Extremfall vollständiger Homogenität und Zentrierung (keinerlei Streuung) führt intuitiv zu der Randlösung  $N=N_{\min}=1$ . In diesem Fall exis-

tremen Streuung (Streuungsgrad von 1) gibt es viele Gewerkschaften, weil der organisatorische Aufwand zur Bildung einer Einheitsgewerkschaft zu groß ist. Mit abnehmender Streuung wird es hingegen einfacher, eine Einheitsgewerkschaft zu gründen. Analog zur Nachfragelinie gibt die stilisierte Angebotslinie keine beliebigen Kombinationen von Streuungsgrad und Gewerkschaftszahl an, sondern nur solche, bei denen der Zielkonflikt aus einer Minimierung der Markteintritts- und Agenturkosten und der Maximierung der notwendigen Finanzkraft (bei gegebener Streuung der Arbeitnehmer) optimal gelöst ist. Der Schnittpunkt von Pseudo-Angebots- und Nachfragekurve (Punkt A) bestimmt die optimale Anzahl an Gewerkschaften  $N_0$  (Buck 2008: 18).

Die in Deutschland zu beobachtende Bildung von Spezialgewerkschaften hat einen einkommenspolitischen Hintergrund (Lesch 2008b: 147). Einheitsgewerkschaften integrieren viele Berufsgruppen und organisieren den Interessenausgleich zwischen diesen Gruppen durch eine solidarische Lohnpolitik. Zwar führen unterschiedliche Belastungen und Anforderungen zu Entgeltdifferenzierungen, die aber nicht unbedingt die Wertschöpfungsbeiträge der einzelnen Arbeitnehmergruppen widerspiegeln. Ist eine Lohnstruktur erst einmal tarifvertraglich festgeschrieben, bleibt sie in der Regel konstant, weil für die einzelnen Entgeltgruppen im Allgemeinen einheitliche Lohnzuwächse vereinbart werden.<sup>11</sup> Eine in diesem Sinne solidarische Lohnpolitik ist solange kein Problem, wie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein Maß an Lohnzuwächsen erlauben, dass alle Berufsgruppen, auch die herausgehobenen Berufsgruppen, befriedet. Bei anhaltender Lohnzurückhaltung, bei Lohnverzicht oder Reallohnsenkungen kann die solidarische Lohnpolitik auf Widerstand stoßen. Je mehr also eine Beschäftigung sichernde Tarifpolitik verfolgt wird, desto offener können berufsspezifische Interessendivergenzen zu Tage treten und desto größer wird der Anreiz für bestimmte Gruppen, eine Spartengewerkschaft zu bilden. Das gilt auch für den Fall, dass Marktkräfte eine größere Lohndifferenzierung zwischen den Gruppen verlangen oder wenn die Heterogenität zwischen Berufsgruppen zunimmt (Freeman/Gibbons 1993).

Veränderungen der Gütermarktstruktur können nun dazu führen, dass die Lohnabschlüsse niedriger ausfallen oder sogar das Lohnniveau abgesenkt wird. Beim Blick auf Tabelle 1 fiel auf, dass sich die gewerkschaftliche Fragmentierung auf Unternehmen des Verkehrs- und Gesundheitssektors konzentriert, also Märkte, auf denen lange Zeit monopolartige Strukturen herrschten. Das gilt für die Deutsche Lufthansa ebenso wie für die Deutsche Bahn, die Universitäts- und Landeskliniken oder die kommunalen Krankenhäuser.<sup>12</sup> Durch die monopolartigen Strukturen fallen

---

tiert kein tatsächlicher Gewerkschaftsmarkt. Die Agenturkosten wären ebenso gleich Null wie das Grenzleid aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft.

<sup>11</sup> Die häufige Praxis, einen Teil der Lohnerhöhung als Einmalzahlung zu gewähren, führt sogar zu einer überproportionalen Lohnerhöhung der unteren Tariflohngruppen. Diese wirken sich aber nicht auf die tabellarische Tariflohnstruktur aus.

<sup>12</sup> Die Lufthansa war bis zum Jahr 1994, in dem der Aktienanteil der öffentlichen Hand von 50 auf 34 Prozent reduziert wurde, die offizielle Fluggesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Bis zum Jahr 1997 wurde die Gesellschaft dann vollständig privatisiert. Die

Monopolrenten an, von denen in der Regel auch die Arbeitnehmer in Form von höheren Löhnen profitieren. Durch das Aufbrechen der Monopolstrukturen durch Privatisierung und Reformen gerieten die Monopolrenten unter Druck. Als Reaktion begannen interessenhomogene und berufsständisch geprägte Berufsgruppen, die gewerkschaftlich hoch organisiert und nicht beliebig durch eine andere Berufsgruppe ersetzbar sind, ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchzusetzen. Verstärkt wurde dieses Streben durch eine im öffentlichen Sektor besondere Transparenz bei der Bezahlung. In den ehemaligen Staatsunternehmen und im öffentlichen Krankenhaussektor bestehen einheitliche und transparente Tarifstrukturen, so dass sich vergleichsweise leicht ein berufsgruppenspezifisches Ungerechtigkeits- und Solidaritätsgefühl ausbreiten kann.

In Anlehnung an diese Überlegungen wird nun angenommen, dass die heterogenen Mitglieder einer Gewerkschaft der vom Medianmitglied vorgezogenen Lösung des Zielkonfliktes zwischen Lohnerhöhung und Beschäftigungssicherheit solange zustimmen, wie der allgemeine Lohnzuwachs über einen bestimmten Schwellenwert  $\hat{w}_0$  hinausgeht. Der Schwellenwert ist (bei gegebenem Homogenitätsgrad) sozusagen die „Schmerzgrenze“, bei welcher die Alternative zur Lohnkonzession, nämlich die Bildung einer neuen Spartengewerkschaft noch nicht rentabel ist. Fällt die ausgehandelte Lohnerhöhung bei gegebenem Homogenitätsgrad unter  $\hat{w}_0$  (in der Abbildung gilt  $\hat{w}_1 < \hat{w}_0$ ), lohnt sich hingegen die Bildung einer neuen Gewerkschaft. In Abbildung 1 verschiebt sich die Pseudo-Nachfragefunktion nach rechts von  $N^G(\hat{w}_0)$  auf  $N^G(\hat{w}_1)$ . Das individuelle Kosten-Nutzen-Kalkül ist entlang der Pseudo-Nachfragelinie jetzt bei einer größeren Zahl von Gewerkschaften optimal gelöst. Das neue Gleichgewicht ergibt sich wiederum im Schnittpunkt von Pseudo-Nachfrage und Pseudo-Angebotsfunktion (Punkt B). Die optimale Anzahl an Gewerkschaften steigt von  $N_0$  auf  $N_1$ .<sup>13</sup> Eine Lohnsenkung kann das Ergebnis einer durch die veränderte Marktstruktur ausgelösten Präferenzänderung beim Medianwähler sein. Wünscht dieser aufgrund eines durch den zunehmenden Wettbewerbsdruck steigenden Arbeitsplatzrisikos mehr Beschäftigungssicherheit, wird die Gewerkschaft ihre Lohnpolitik entsprechend anpassen.

---

ehemalige Staatsbahn „Deutsche Bundesbahn“ wurde zusammen mit der DDR-Staatsbahn, der „Deutschen Reichsbahn“, mit der Bahnreform von 1994 in die Deutsche Bahn AG überführt. Die Reform sah unter anderem vor, dass das neue Unternehmen als privatwirtschaftlich organisierte Eisenbahngesellschaft des Bundes kunden- und marktorientierter werden soll und Gewinne erwirtschaften darf. Außerdem wurden die Schienenwege für private Eisenbahngesellschaften geöffnet. Eine zweite Reform im Jahr 1999 brachte die Trennung in separate Aktiengesellschaften für Personenverkehr, Fracht, Netz und Bahnhöfe. Im Krankenhaussektor wird ein funktionierender Wettbewerb durch die gesetzliche Vorgabe von Budgets behindert.

<sup>13</sup> Nach dem Austritt einer Subgruppe kommt es in der Einheitsgewerkschaft zu einer Präferenzänderung, weil sich das Medianmitglied ändert. Außerdem sinkt die Durchsetzungsfähigkeit der Organisation. Damit entsteht ein Anreiz, dass andere homogene Gruppen austreten. Es kommt zu einem sich selbst verstärkenden Austrittsprozess, der die Einheitsgewerkschaft destabilisiert.

In der Literatur wird eine weitere Ursache für die Separationsbestrebungen der Spartengewerkschaften angeführt, die im obigen „Markt für Gewerkschaften“ nicht explizit berücksichtigt ist.<sup>14</sup> Eine wichtige Rolle spielt die Fusion von fünf Einzelgewerkschaften zu ver.di im Jahr 2001 (Rieble 2006; Keller 2007). Mit der Gründung dieser großen Dienstleistungsgewerkschaft, die mehr als 1.000 Berufsgruppen vertritt, ging eine Abnahme der Integrationsfähigkeit an den Rändern der Organisationsbereiche einher (Keller 2007: 473). Rieble (2006: 90) spricht im Zusammenhang der Multibranchengewerkschaften von „amorphen Großverbänden ohne Identifikationskraft“. Im Kontext der oben angestellten Überlegungen wäre zunächst die Pseudo-Angebotslinie betroffen. Denkbar wäre, dass Auslagerungen von Teilen eines Großunternehmens in rechtlich selbständige Betriebe im relevanten Gewerkschaftsmarkt zu einer größeren Streuung der Arbeitnehmer geführt haben oder die Agenturkosten der einzelnen Gewerkschaften gestiegen sind. Beides führt zu einer Bewegung entlang der Angebotslinie von Punkt A nach C, so dass es zu der erwähnten Fusion kommt. Dieses Gleichgewicht ist aber nicht stabil, weil sich die Heterogenität der Arbeitnehmer nicht verändert hat. Entsprechend spalten sich bestimmte Arbeitnehmergruppen ab, es kommt zu einer Rückbewegung von C nach A.

#### **4. Lohnpolitischer Hintergrund der Autonomie von Piloten und Lokführern**

Die theoretischen Überlegungen verdeutlichen, dass die optimale Zahl an Gewerkschaften auch von der Lohnpolitik determiniert wird. Dabei wurde herausgearbeitet, dass die Bildung von Spartengewerkschaften spezifische Rahmenbedingungen voraussetzt. Diese lassen sich weniger branchenweit als in ehemaligen Staatsmonopolen finden. Tatsächlich ist hierzulande bislang kein allgemeiner Trend einer gewerkschaftlichen Fragmentierung zu beobachten, wenngleich es auch in Branchen wie der ostdeutschen Metall- und Elektro-Industrie, der Zeitarbeit, im Handwerk oder im Bankgewerbe eine wachsende Konkurrenz durch „Konzessionsgewerkschaften“ gibt. Dass sich vor allem christliche Gewerkschaften zunehmend bemühen, eigenständige Tarifverträge durchzusetzen, hängt auch mit dem Verhalten bestimmter Arbeitgeberverbände zusammen. Sie nutzen den Wettbewerb zwischen konkurrierenden Gewerkschaften, um sich die „günstigste“ Gewerkschaft auszusuchen (siehe auch Kapitel 5). Hierfür spricht, dass die christlichen Gewerkschaften keinen lohnpolitischen Nachholbedarf reklamieren, der zu entsprechend hohen Lohnforderungen und Tarifabschlüssen führt (Bispinck/Dribbusch 2008: 160). Allerdings könnte die tarifpolitische Eigenständigkeit der christlichen Gewerkschaften auch damit zusammenhängen, dass sich in den letzten Jahren bei vielen Arbeitnehmern der Wunsch nach mehr Beschäftigungssicherheit intensiviert hat (Biebeler/Lesch 2007: 142). Eigenständige Tarifverträge, bei denen sie konzessionsbereiter als DGB-Gewerkschaften sind, wären dann

---

<sup>14</sup> Zudem weist Buck (2008: 19) auf die Auswirkungen einer veränderten Rechtsprechung auf die optimale Gewerkschaftszahl hin. Die seit 2001 in der Rechtsprechung bestehende Tendenz hin zu weniger strengen Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft werden dort als exogener Faktor modelliert, der zu einer verminderten Rationierung des Gewerkschaftsangebots führt.

für die christlichen Gewerkschaften eine Strategie, um die eigenen Mitglieder zu befrieden oder sogar neue Mitglieder zu gewinnen. Bislang schlägt sich diese Strategie allerdings nicht in steigenden Mitgliederzahlen nieder.

Empirisch lassen sich diese Thesen kaum überprüfen. Im Folgenden wird sich deshalb darauf beschränkt, den einkommenspolitischen Hintergrund einer Bildung von Spartengewerkschaften zu untersuchen. Dies geschieht exemplarisch für zwei Berufsgruppen, denen in zwei ehemaligen öffentlichen Unternehmen eine Schlüsselstellung zufällt: für die Piloten und die Lokführer. Beide Berufsgruppen begründeten ihre Forderungen nach einer tarifpolitischen Autonomie mit Lohnungerechtigkeit. Die Piloten der Deutschen Lufthansa machten 1992 bei der Lufthansa-Sanierung Zugeständnisse an den Konzern. Die Lokführer der ehemaligen Deutschen Bundesbahn verloren im Zuge der Bahnprivatisierung 1994 ihren Beamtenstatus und mussten wie ihre ostdeutschen ehemaligen Reichsbahnkollegen auch finanzielle Einbußen hinnehmen. Zwar wurden Altbeschäftigte durch Besitzstandsklauseln weitgehend von den Verschlechterungen verschont. Bei neu eingestellten Lokführern schlug die Statusverschlechterung aber finanziell durch. Auch bei den Ärzten war die wachsende Unzufriedenheit mit den Einkommensbedingungen die entscheidende Triebfeder für die Autonomiebestrebungen des Marburger Bundes (Marburger Bund 2006).<sup>15</sup>

#### ***Piloten der Deutschen Lufthansa***

Die Deutsche Lufthansa machte Anfang der 1990er-Jahre bei einem Umsatz von rund 16 Milliarden DM Verluste von über 500 Millionen DM. Angesichts einer finanziellen Schieflage des staatlichen Unternehmens waren die damals verhandelnden (und 2001 in ver.di aufgegangenen) Arbeitnehmervertretungen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) sowie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) zu umfassenden Lohnzugeständnissen bereit. Insgesamt konnte das Unternehmen dadurch über 500 Millionen DM einsparen.<sup>16</sup> Für die Piloten, die schon seit 1969 über einen eigenen Berufsverband verfügten, der sich bis 2001 tarifpolitisch formal von der DAG vertreten ließ, gingen die Zugeständnisse an das Unternehmen mit recht unterschiedlichen Einkommenswirkungen einher.

Tabelle 2 stellt die Einkommensverluste von Copiloten (1. Offiziere) und Piloten (Kapitäne) im Zuge der Lufthansa-Sanierung von 1992 dar. Ein intertemporaler Einkommensvergleich ist methodisch schwierig, weil die Piloten nach Seniorität bezahlt werden und neben einem Grundgehalt auch Mehrflugstundenvergütungen beziehen, deren Struktur sich im Zeitablauf mehrfach geändert hat und natürlich auch davon abhängt, wie viele zu vergütende Mehrflugstunden überhaupt angefallen sind. Bei der Bestimmung des Sanierungsbeitrags der Piloten wurde deshalb auf eine Berechnung der Mehrflugstunden verzichtet. Bei Einkommensvergleichen über längere Zeiträume ist außerdem zu berücksichtigen, dass Piloten eine bestimmte Karriere durchleben. Sie

<sup>15</sup> Einen Überblick über die Einkommenssituation junger Klinikärzte gibt Spengler (2005).

<sup>16</sup> Unklar ist, wie sich die Einsparungen auf die verschiedenen Berufsgruppen (Piloten, Kabinen- und Bodenpersonal) verteilen. Im Folgenden wird sich darauf beschränkt, die Zugeständnisse der Piloten zu analysieren, weil diese Berufsgruppe als erste ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchsetzte.



starten als Copiloten, werden dann nach erfolgreicher Qualifizierung zum Kapitän zunächst auf der Kurzstrecke und erst dann auf der Langstrecke eingesetzt. Bei der Bemessung des Sanierungsbeitrags wird der Karrierepfad ausgeblendet, da sich der Vergleich nur auf zwei Perioden bezieht. Stattdessen wird betrachtet, wie sich die Einkommen bestimmter Tätigkeiten (einmalig) verändert haben. Bei den Copiloten wird ein 1. Offizier betrachtet, der in Stufe 6 der Gehaltstabelle von 1991 eingruppiert war, also sechs Beschäftigungsjahre hinter sich hatte. Bei den Kapitänen der Kurzstrecke wird ebenfalls ein Pilot in Stufe 6 betrachtet, während bei den Kapitänen der Langstrecke neben der Stufe 6 auch solche der Stufe 11 betrachtet werden, weil sich zwischen beiden Stufen deutliche Unterschiede zeigen. Zum Einkommen werden neben der Grundvergütung die Schichtzulage in Höhe von 16,3 Prozent der Grundvergütung, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von jeweils einem halben Monatseinkommen, die Urlaubsgeldzulage sowie eine Flugzeugtypenzulage gerechnet.<sup>17</sup>

**Tab. 2: Einkommensverluste von Piloten der Deutschen Lufthansa durch den Sanierungs-Tarifvertrag von 1992**

	1991	1992	Differenz in Prozent
1. Offizier (Stufe 6)	11.441	8.439	- 26,2
Kapitän Kurzstrecke (Stufe 6)	16.704	16.126	-3,6
Kapitän Langstrecke Stufe 6	22.035	21.456	-2,7
Stufe 11	24.695	21.789	-13,3

Verdienst pro Monat in Euro. Berücksichtigt wurden das Grundgehalt, Typenzulage, Schichtzulage, anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Urlaubsgeldzulage; unberücksichtigt blieb die Mehrflugstundenvergütung. Ab 1992 wurde bei den Kapitänen die Unterscheidung in Kurz- und Langstrecke aufgehoben.

Es ist erkennbar, dass es bei den Copiloten zu drastischsten Gehaltskürzungen kam. Das tabellarische Monatseinkommen sank einmalig um 26 Prozent, von umgerechnet 11.441 Euro auf 8.439 Euro. Ursächlich hierfür war zum einen die Streichung der Typenzulage, zum anderen eine drastische Absenkung der Grundvergütung. Die ranghöheren Senior-First-Officers verloren in einer ähnlichen Größenordnung. Im Vergleich dazu fallen die Verluste der Kapitäne gering aus. Das liegt vor allem daran, dass die Grundvergütung in der Stufe 1 unverändert blieb und allein die Senioritätsprämie verändert wurde, die den Abstand der nachfolgenden Lohnstufen bestimmt. Der Anpassungssturnus wurde von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert und die Zahl der Stufenanpassungen durch Einführung einer Obergrenze reduziert. Außerdem wurde die Unterscheidung zwischen Kurz- und Langstrecke aufgehoben. Während sich aus diesen Neuregelungen für Kurzstreckenpiloten der Stufe 1 keine Einbußen ergaben (nicht ausgewiesen), folgte in Stufe 6 ein leichtes Minus von 3,6 Prozent. Bei den Langstreckenkapitänen lag das Minus in Stufe 6 mit 2,7 Prozent in

<sup>17</sup> Siehe dazu den Vergütungs-Tarifvertrag Nr. 26 vom Oktober 1990 für das Bordpersonal sowie den Vergütungstarifvertrag Cockpit Nr. 1 vom Dezember 1992.

einer ähnlichen Größenordnung, stieg aber von Stufe zu Stufe bis auf 13,3 Prozent in Stufe 11 an.

**Tab. 3: Senioritätsprämien von Piloten bei der Deutschen Lufthansa**

Lohnanstieg durch automatische Lohnanpassungen während der ersten elf Beschäftigungsjahre in Prozent

	1991	1992
1. Offizier	30,9	31,8
Kapitän Kurzstrecke	37,9	37,0
Kapitän Langstrecke	27,5	12,5

Lohnanstieg auf Monatsbasis: Berücksichtigt wurden das Grundgehalt, Typenzulage, Schichtzulage, anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Urlaubsgeldzulage; unberücksichtigt blieb die Mehrflugstundenvergütung.

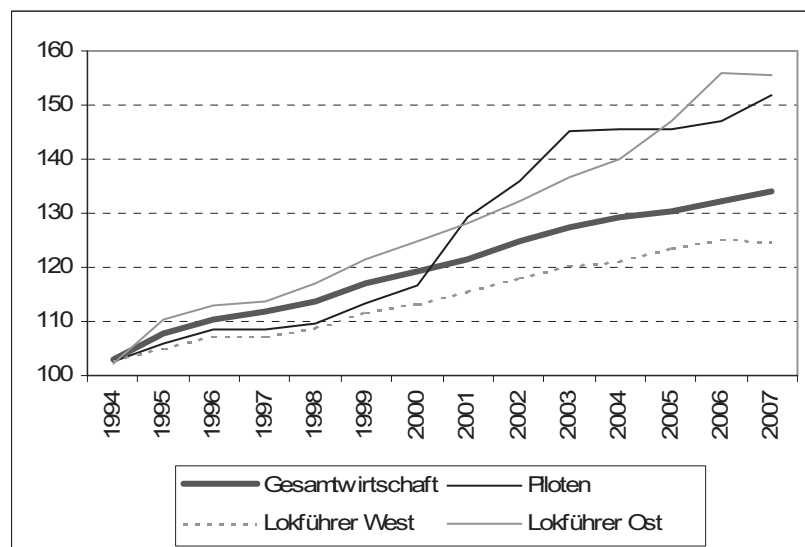
Angesichts der Modifizierung der Senioritätsprämien stellt sich die bereits angesprochene Frage nach der langfristigen Einkommensperspektive der Piloten. Ein solcher Vergleich kann einmal angestellt werden, indem eine repräsentative Pilotenkarriere und die dabei anfallenden Senioritätsprämien berechnet werden. Die hier gewählte Alternative beschränkt sich auf die Berechnung von Senioritätsprämien einer bestimmten Tätigkeit. Untersucht wird, was ein bestimmter Pilotentyp über einen Zeitraum von elf Jahren an Lohnzuwächsen erhält, die sich ganz automatisch aus seiner Beschäftigungsdauer ergeben (Tabelle 3). Beim 1. Offizier ergibt sich durch die Tarifreform von 1992 keine wesentliche Änderung. Die Senioritätsprämie steigt geringfügig von 30,9 auf 31,8 Prozent. Beim Kurzstreckenkapitän sinkt die Prämie leicht von 37,9 auf 37,0 Prozentpunkte ab. In beiden Gruppen wurde die Streckung der Anpassung auf einen Zweijahresturnus durch höhere Stufenanpassungen kompensiert.<sup>18</sup> Das gilt in begrenztem Umfang auch für die Langstreckenkapitäne. Da 1992 aber die Einkommensobergrenze gesenkt wurde, bis zu der Senioritätsprämien anfallen, laufen die automatischen Lohnanpassungen schon nach sieben Beschäftigungsjahren aus, also vier Jahre früher als nach der Regelung von 1991. Dadurch fällt die Prämie der Langstreckenkapitäne von 27,5 auf 12,5 Prozent. Eine karrierebezogene Analyse käme zu dem Ergebnis, dass Einkommensverluste erst am Ende einer Pilotenkarriere auftreten.

Als dritter Indikator zur Beurteilung der Einkommensentwicklung wird die langfristige Tariflohnentwicklung der Piloten mit der allgemeinen Tariflohnentwicklung verglichen (vgl. Abbildung 2). Der Vergleich startet mit dem Basisjahr 1993, da der Sanierungs-Tarifvertrag der Piloten erst mit Wirkung vom 1.12.1992 galt. Abbildung 2 zeigt, dass die Piloten bis zum Jahr 2000 der allgemeinen Lohnentwicklung leicht hinterherlaufen. Einem gesamtwirtschaftlichen Lohnanstieg von 19,3 Prozent steht ein Plus von lediglich 16,7 Prozent bei den Lufthansa-Piloten gegenüber. Zieht man alternativ die Lohnentwicklung im Öffentlichen Dienst heran, ändert sich das Bild nur wenig. Laut Tarifverdienststatistik der Deutschen Bundesbank stiegen die Gehälter im Öffentlichen Dienst zwischen 1993 und 2000 um insgesamt 17,0 Prozent. Beide Vergleichsmaßstäbe lassen vermuten, dass sich die Piloten für den 1992 geleisteten Lohn-

<sup>18</sup> Würde man den Zahlungsstrom abdiskontieren, würde die 1992er-Lösung allerdings schlechter abschneiden.

verzicht nicht angemessen kompensiert fühlten. Durch den Pilotenstreik im Jahr 2001, mit dem die Pilotenvereinigung Cockpit ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchsetzte, ändert sich das Bild. Insgesamt setzten die Piloten Gehaltssteigerungen von rund 30 Prozent durch, die Hälfte davon als (erstmalig gezahlte) Ergebnisbeteiligung. Nach den Gehaltssprüngen der Jahre 2001 und 2002, die sich bei kalenderjährlicher Betrachtung auch im Jahr 2003 noch steigernd auswirkten, verlief die Lohnentwicklung bei den Piloten allerdings im Einklang mit der gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung. Im Öffentlichen Dienst blieb die Lohnentwicklung dagegen deutlich hinter der gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung zurück. Der Indexwert lag 2007 bei 125,4, also fast neun Prozentpunkte unter dem der Gesamtwirtschaft (siehe Abb. 2).<sup>19</sup>

**Abb. 2: Lohnentwicklung von Piloten Deutsche Lufthansa, Lokführern der Deutschen Bahn im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (Index: 1993=100)**



Löhne auf Monatsbasis einschließlich Nebenvereinbarungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld), ohne Ergebnisbeteiligung.

Quellen: BDA-Tarifarchiv, Deutsche Bundesbank, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Copiloten im Zuge der Lufthansa-Sanierung erhebliche Lohnkürzungen hinnehmen mussten, während vor allem Kurzstreckenkapitäne von Einkommenseinbußen weitgehend verschont wurden. Die Lohnzugeständnisse wurden in den Folgejahren nicht in Form überdurchschnittlicher Tariflohnsteigerungen an die Piloten zurückgegeben. Erst nach der tarifpolitischen Abspaltung von ver.di holten sich die Piloten ihren Sanierungsbeitrag von 1992 zurück.

<sup>19</sup> Da es bis 2001 keine Ergebnisbeteiligungen gab, würde sich die relative Einkommensposition der Piloten unter Berücksichtigung dieser am Unternehmenserfolg ausgerichteten Entlohnungskomponente nach 2001 weiter verbessern.

### **Lokführer der Deutschen Bahn**

Die Lokführer der Deutschen Bundesbahn hatten bis zum Jahr 1993 mehrheitlich einen Beamtenstatus, während die Lokführer der Deutschen Reichsbahn Angestellte auf Beamtendienstposten des Unternehmens waren. Die nicht verbeamteten Lokführer der Deutschen Bundesbahn wurden als Lokführer auf Beamtenposten nach dem Lohn-Tarifvertrag bezahlt.<sup>20</sup> Mit der ersten Bahnreform wurde zum 1.1.1994 ein neuer Entgelt-Tarifvertrag eingeführt. Neu eingestellte Lokführer wurden von diesem Zeitpunkt an nicht mehr verbeamtet, sondern in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Die Unterscheidung zwischen Lokomotiv-, Oberlokomotiv- und Hauptlokomotivführer wurde aufgehoben und alle drei Gruppen in eine einheitliche Entgeltgruppe überführt.<sup>21</sup> Das Monatstabellenentgelt wurde im Durchschnitt aller Tarifgruppen um 8 Prozent abgesenkt. Da zeitgleich aber eine persönliche Besitzstandssicherung eingeführt wurde, wirkte sich diese Absenkung nicht in vollem Umfang auf die individuelle Situation der Altbeschäftigten aus.

Tabelle 4 gibt Auskunft über die Einkommensverluste der Lokführer. Die Besoldung der verbeamteten Lokführer orientierte sich ab 1994 weiterhin an dem Beamtenbesoldungsrecht. Damit unterlag diese Personengruppe den allgemeinen Einschränkungen, die sich bei der Beamtenbesoldung ergaben. Im Jahr 1994 wurde die Jahressonderzahlung in Höhe eines Monateinkommens auf dem Stand von 1993 eingefroren. Weitere finanzielle Einbußen gab es erst mit der zeitlichen Streckung der Senioritätsprämien im Jahr 1998 und durch die Streichung beziehungsweise Kürzung von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung sechs Jahre später.<sup>22</sup> Bei den (nicht verbeamteten) Lokführern auf Beamtenposten ergaben sich hingegen deutliche Entgelteinbußen durch die Absenkung der monatlichen Grundgehälter.<sup>23</sup> Im Westen lag das monatliche Grundgehalt eines Oberlokomotivführers der Lohngruppe Iz in der Eingangsstufe (Stufe 1) bei 1.861 Euro. Die neue Entgeltgruppe sah ein Grundgehalt von 1.611 Euro vor, also eine Absenkung um 13,4 Prozent. Bei einem Oberlokomotivführer der höchsten Dienstaltersstufe (Stufe 8) betrug die Absenkung sogar 15,8 Prozent. Bei den Lokomotivführern der Lohngruppe Is fielen die Absenkungen in den Stufen 1 und 8 nur zwischen 9 und 10 Prozent aus, da diese im Jahr 1993 eine Tariflohngruppe niedriger eingestuft waren als die Oberlokomotivführer, 1994 aber in dieselbe Entgeltgruppe überführt wurden. Im Osten stellen sich die Einbußen etwas anders dar, weil

<sup>20</sup> Vgl. den Lohn-Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn von 1960 in Fassung von 1993 und den Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Reichsbahn vom 1. Juli 1991.

<sup>21</sup> Dabei handelt es sich um die Lohngruppen Iz, Is und Ia, die in die neue Entgeltgruppe 8 des Entgelt-Tarifvertrags West vom 1.1.1994 überführt wurden und um die Gehaltsgruppen VIb und Vc des Angestellten-Tarifvertrags, die in E8 des Entgelt-Tarifvertrags Ost vom 1.1.1994 übergeleitet wurden.

<sup>22</sup> Außerdem wurden die Tarifabschlüsse für die Arbeiter und Angestellten des Öffentlichen Dienstes ab Mitte der neunziger Jahre nicht mehr eins zu eins auf die Beamten übertragen.

<sup>23</sup> Die Zuschläge für ungünstige Arbeitszeiten und Mehrarbeit wurden ebenso wie die Jahressonderzahlung nicht verändert, das Urlaubsgeld 1994 sogar moderat erhöht.

die Grundgehälter in der Eingangsstufe (Stufe 1) fast unverändert blieben. Bei den Beschäftigten der höchsten Lebensaltersstufe (Stufe 8) fielen allerdings Gehaltseinbußen von 11 bis 17 Prozent an.

**Tab. 4: Einkommensverluste von Lokführern durch die erste Bahnreform 1994**

	1993	1994	Differenz in Prozent
Lohngruppe Iz			
Stufe 1	1.861	1.611	-13,4
Stufe 8	2.079	1.751	-15,8
Lohngruppe Is			
Stufe 1	1.773	1.611	-9,1
Stufe 8	1.950	1.751	-10,2
Gehaltsgruppe VIb			
Stufe 1 (21 Jahre)	1.287	1.289	+0,2
Stufe 11 (43 Jahre)	1.575	1.401	-11,0
Gehaltsgruppe Vc			
Stufe 1 (21 Jahre)	1.334	1.289	- 3,4
Stufe 10 (41 Jahre)	1.692	1.401	-17,2

Grundgehalt ohne Sonderzahlungen und Zuschläge pro Monat in Euro; Lohngruppen: Lokführer der Deutschen Bundesbahn; Gehaltsgruppen: Lokführer der Deutschen Reichsbahn.

Dass die Einbußen bei langjährig Beschäftigten (West) oder Älteren (Ost) höher ausgefallen sind als für Beschäftigte der untersten Lohn- und Gehaltsstufe, hängt mit der fast vollständigen Beseitigung der Senioritätsprämien zusammen. Mit der Bahnreform wurden zwar nicht die Senioritätsprämien der verbeamteten Altlokführer angetastet. Die neu eingestellten Lokführer mussten im Vergleich zu den Altbeschäftigten aber schon ab 1994 zum Teil erhebliche Einschränkungen hinnehmen. Im Westen gab es vor der Bahnreform insgesamt acht von der Beschäftigungsdauer abhängige Stufenanpassungen, die im Zwei-Jahres-Turnus fällig wurden. Im Osten gab es – beginnend mit dem 21. Lebensjahr ebenfalls im Zwei-Jahres-Turnus – automatische Anpassungen, maximal bis zum 43. Lebensjahr. Der neue Entgelt-Tarifvertrag von 1994 sah nur noch zwei Anpassungen nach zwei und vier Tätigkeitsjahren vor. Da die Senioritätsprämien der Beamten erst 1998 gestreckt wurden und die Lokführergewerkschaft erst im Jahr 2007 ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt hat, werden in Tabelle 5 die Senioritätsprämien von 1993 mit denen von 2007 verglichen.

Auf der Basis der monatlichen Grundgehälter zeigt sich bei den verbeamteten Lokführern ein starker Rückgang, der jedoch bei Berücksichtigung anderer Entgeltbestandteile im Kontext des Jahresgehalts fast verschwindet. Nach 26 Berufsjahren ergab sich ein automatischer Lohnanstieg von 29,6 Prozent, lediglich 1,7 Prozentpunkte weniger als 1993. Ursächlich hierfür ist die Reform der Beamtenbesoldung im Jahr 1998, die zu einer Verschiebung der Relation zwischen Grundgehalt und den übrigen Einkommensbestandteilen geführt hat. Die variablen Grundgehälter wurden kräftig angehoben, der feste Ortszuschlag drastisch gekürzt. Während das Grundgehalt 1993 noch 60 Prozent des Gesamteinkommens ausmachte, waren es zuletzt rund 90 Prozent. Bei den westdeutschen Lokführern, die nach dem Lohntarifvertrag bezahlt wurden, waren die Senioritätsprämien vor der ersten Bahnreform viel geringer als bei den verbeamteten Kollegen. Es gab sieben automatische Anpassungen von jeweils 1,6

Prozent. Sie wurden 1994 durch zwei deutlich höhere Stufenanpassungen (4,2 und 4,4 Prozent) ersetzt, die bis heute in der Struktur beibehalten wurden. Insgesamt verminderte sich die Prämie von 11,1 auf 7,9 Prozent. Die größten Einbußen fielen bei den ostdeutschen Lokführern an, die bei der Deutschen Reichsbahn – bezogen auf das Grundgehalt – noch Prämien von 34,3 Prozent erhielten, vier mal soviel wie heute (beziehungsweise nach der ersten Bahnreform).

**Tab. 5: Senioritätsprämien von Lokführern bei der Deutschen Bundesbahn**

Lohnanstieg durch automatische Lohnanpassungen während einer Beschäftigungsdauer von 26 Jahren in Prozent

	1993	2007
Verbeamteter Lokführer (A8, verheiratet, 1 Kind)		
Monatliches Grundgehalt	50,8	32,0
Jahresgehalt	31,3	29,6
Lokführer nach LTV (Iz/E8-West, verheiratet, 1 Kind)		
Monatliches Grundgehalt	11,7	8,7
Jahresgehalt	11,1	8,1
Lokführer nach AnTV-DR (VIb/E8-Ost, verheiratet, 1 Kind)		
Monatliches Grundgehalt	34,3	8,7
Jahresgehalt	27,3	8,1

Jahresgehalt: Berücksichtigt wurden das monatliche Grundgehalt, Ortszuschläge, Sonderzahlungen, Schichtzulagen für Wechselschichten sowie ungünstige Arbeitszeiten; unberücksichtigt blieben die Vergütung von Mehrarbeit und die Zulagen für Fahrentschädigung und Fahrtätigkeit.

LTV: Lohn-Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn; AnTV-DR: Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Reichsbahn.

Als dritter Indikator zur Beurteilung der Einkommensentwicklung wird (analog zur Einkommensanalyse der Piloten) die langfristige Tariflohnentwicklung der Lokführer mit der allgemeinen Tariflohnentwicklung verglichen. Zunächst zeigt sich innerhalb der Berufsgruppe ein deutliches Ost-West-Gefälle, das sich mit der stufenweisen Anpassung der Ostgehälter auf Westniveau bis zum Jahr 2006 erklären lässt. Insgesamt stiegen die Gehälter der Ostlokomführer von 1993 bis 2007 um 55,6 Prozent, während es für Westlokomführer lediglich ein Plus von 25 Prozent gab. Dies ist deutlich weniger als das in der Gesamtwirtschaft erzielte Plus von 34 Prozent, wobei zu berücksichtigen ist, dass sich dieser Wert auf das gesamte Bundesgebiet bezieht. Zieht man zum Vergleich die regionale Lohndynamik heran, ergibt sich für Westdeutschland ein gesamtwirtschaftlicher Lohnanstieg von 29,8 und für Ostdeutschland einer von 52,9 Prozent. Damit liefen die westdeutschen Lokführer der allgemeinen Lohndynamik hinterher, während die ostdeutschen Lokführer überdurchschnittlich hinzuverdienten. Beim Blick auf den zeitlichen Verlauf der Lohndynamik fällt zudem auf, dass die Löhne der Westlokomführer seit 2003 nur noch geringfügig angestiegen sind.<sup>24</sup> Zieht man den Öffentlichen Dienst als Vergleichsmaßstab heran, schneiden die Lokführer besser ab. Im öffentlichen Sektor stiegen die Entgelte bis 2006 nur um insgesamt 24,8 Prozent, wobei der Westen 18,4 und der Osten 47,7 Prozent erreicht. Ein Nachholbedarf wäre

<sup>24</sup> Zu diesem Ergebnis kommen auch Bonin/Baake (2007), die dies im Hinblick auf die Privatisierung der Deutschen Bahn auch für unverzichtbar halten.



hieraus nicht abzuleiten, zumal die Deutsche Bahn zunehmend mit Wettbewerbern in Konkurrenz tritt.<sup>25</sup> Allerdings gilt gerade der Öffentliche Dienst mit seiner verhaltenen Lohnentwicklung als Branche, in der sich weitere Berufsgruppen tarifpolitisch eigenständig machen könnten (etwa Feuerwehrleute oder Krankenschwestern).<sup>26</sup>

Brenke et al. (2007) kommen zu dem Ergebnis, dass von der Qualität her vergleichbare Tätigkeiten in anderen Verkehrsberufen schlechter als Lokführer bezahlt werden und die Deutsche Bahn im Vergleich zu privaten Bahngesellschaften gut zahlt. Ein solcher Lohnniveauvergleich trägt aber nicht der einkommenspolitischen Historie von Lokführern Rechnung, also der eigentlichen Triebfeder für die Autonomiebestrebungen. Unabhängig von einer ökonomischen Bewertung des Abbaus von Monopolrenten steht fest, dass die Lokführer der Deutschen Bahn im Zuge der ersten Bahnreform eine Statusverschlechterung hinnehmen mussten. Neu eingestellte Lokführer wurden nicht mehr verbeamtet, zudem wurden die Entgelte im Vergleich zu den 1993 gültigen Tarifverträgen deutlich abgesenkt. Die Lohnzugeständnisse der Berufsgruppe wurde in den Folgejahren nicht in Form überdurchschnittlicher Tariflohnsteigerungen an die Lokführer zurückgegeben. Die Lohnentwicklung blieb im Westen sogar hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurück. Auf der Habenseite steht allein die Anpassung der Ost-Gehälter an das Westniveau bis zum Jahr 2006.<sup>27</sup> Wenngleich hinter dem Streben der Lokführergewerkschaft nach tarifpolitischer Eigenständigkeit auch organisationspolitische Interessen gestanden haben dürften, scheint die Mobilisierung der Lokführer für Streiks durch die zurückhaltende Einkommensentwicklung und eine allgemeine Unzufriedenheit mit der Einkommenssituation erleichtert worden zu sein.

## 5. Gewerkschaftswettbewerb aus ökonomischer Sicht

Wie sich der Wettbewerb zwischen Gewerkschaften ökonomisch auswirkt, hängt von der Form des Wettbewerbs ab. Darüber hinaus ist entscheidend, welche Strategien Gewerkschaften verfolgen. Dabei sind Gewerkschaften voneinander zu unterscheiden, die sich durch Unterbietungskonkurrenz oder durch Überbietungskonkurrenz profilieren (Lesch 2006; Schroeder 2008). Entsprechend wird in der ökonomischen

<sup>25</sup> Weitere Vergleichsmaßstäbe könnte die Lohndynamik vergleichbarer Berufsgruppen im Transport- und Verkehrsgewerbe sein, aber auch die Lohnentwicklung bei Wettbewerbern der Deutschen Bahn. Hoffmann/Schmidt (2008: 334) weisen allerdings darauf hin, dass sich eine hohe Lohnforderung, wie sie die GDL in der Tarifrunde 2007/08 aufstellte ungeachtet relativer Vergleiche „einkommenspolitisch und gesamtwirtschaftlich gut begründen“ ließ. Zur Begründung führen auch sie die verhaltene Lohnentwicklung an.

<sup>26</sup> Die Angst vor weiteren Abspaltungen dürfte auch erklären, warum ver.di in der Tarifrunde 2008 mit einer deutlichen höheren Lohnforderungen in die Tarifverhandlungen des Öffentlichen Dienstes gegangen ist und ihrer Forderung durch massive Warnstreiks auch Nachdruck verliehen hat. Insofern ist eine verhaltene Lohnentwicklung vergleichbarer Branchen oder Berufsgruppen kein Argument gegen eine Unzufriedenheit, die sich aus einer vergleichsweise schwachen Lohndynamik ableitet.

<sup>27</sup> Im Dezember 1993 betrug das Tarifniveau im Osten rund 80 Prozent des West-Tarifniveaus.

Literatur zwischen substitutivem und komplementärem Wettbewerb unterschieden (Horn/Wolinsky 1988; Haucap et al. 2007; Lesch 2008a; 2008b; Buck 2008).<sup>28</sup>

Bei komplementärem Wettbewerb kämpfen die Gewerkschaften um unterschiedliche Arbeitnehmergruppen.<sup>29</sup> Da die Gewerkschaften nicht um dieselben Mitglieder konkurrieren, berücksichtigen sie auch nicht die externen Effekte eines Tarifabschlusses auf die anderen Arbeitnehmergruppen. Ein Arbeitgeber ist bei komplementärem Wettbewerb gezwungen, mit allen organisierten Berufsgruppen zu verhandeln, entweder gleichzeitig oder nacheinander (Horn/Wolinsky 1988: 493). Er kann nicht eine Gewerkschaft gegen eine andere ausspielen, weil jede Gewerkschaft in der Lage ist, den Produktionsablauf durch Streiks vollständig zu stören. Das führt im Ergebnis dazu, dass der Firmengewinn im Vergleich zum Fall einer einzigen Monopolgewerkschaft mehrmals aufgeteilt werden muss.<sup>30</sup> Es kommt zu einer Umverteilung zu Lasten des Unternehmens und zu Gunsten der spartengewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer.

Damit bestehen bei komplementären Arbeitskräften starke Anreize zur Desintegration, das heißt zur Aufspaltung in kleinere Spezialgewerkschaften (Horn/Wolinsky 1988: 493; Buck 2008: 33). Diese Desintegration ist institutionell und verteilungspolitisch problematisch. Zum einen wird der Flächentarifvertrag destabilisiert. Die Arbeitgeber sind gezwungen, mehrere Tarifverträge abzuschließen. Bei unterschiedlichen Laufzeiten entfällt die einheitliche (branchenweite) Friedenspflicht und die Arbeitgeber müssen häufiger mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen rechnen. Dadurch steigen die Transaktionskosten, während die Planungssicherheit sinkt. Der Anreiz, sich flächentarifvertraglich zu binden, nimmt ab. Zum anderen könnten sich die Lohnunterschiede weniger nach der Leistungsfähigkeit als nach der faktischen Streikmacht einer bestimmten Berufsgruppe richten. Da die Zufriedenheit mit der Entlohnung auch vom relativen Lohnsatz abhängt, kann es zu Neideffekten kommen, die wiederum einen Überbietungswettlauf unter den Gewerkschaften anstoßen würden.

Bei substitutivem Wettbewerb konkurrieren die Gewerkschaften um dieselben Mitglieder.<sup>31</sup> Ein solcher Wettbewerb wird als vorteilhaft bezeichnet, weil sich die konkurrierenden Gewerkschaften gegeneinander ausspielen lassen (Haucap et al. 2007:

<sup>28</sup> Franz (2007) tut dies indirekt. Er zieht eine Parallele zwischen dem Wettbewerb von zwei konkurrierenden Gewerkschaften und einem Duopol auf dem Gütermarkt. Duopolisten, die komplementäre statt substitutive Güter anbieten, setzen höhere Preise durch als ein Monopolist.

<sup>29</sup> Ein Beispiel für diese Art von Wettbewerb findet man ansatzweise bei der Deutschen Lufthansa, wo für Piloten, Kabinen- und Bodenpersonal getrennt verhandelt wird. Allerdings ist der Wettbewerb nicht vollständig komplementär, da beim Kabinenpersonal sowohl UFO als auch ver.di eigenständige Verhandlungspartner sind und unabhängig voneinander verhandeln.

<sup>30</sup> Das Drohpotenzial entspräche jeweils dem gesamten Gewinn des Unternehmens, so dass jede Gewerkschaft auch die Verteilung des gesamten Gewinns verhandelt.

<sup>31</sup> Beispiele hierfür sind der Wettbewerb zwischen DGB- und christlichen Gewerkschaften, aber auch die Konkurrenz zwischen der Eisenbahnergewerkschaft Transnet und der GDL bei der Deutschen Bahn oder zwischen ver.di und UFO bei der Deutschen Lufthansa.

126f). Die Möglichkeit des Ausspiels von Gewerkschaften ergibt sich einmal dadurch, dass ein Unternehmen im Konfliktfall bei zwei austauschbaren Arbeitnehmergruppen mit einer der beiden Gruppen weiter produzieren kann und der Produktionsausfall dadurch begrenzt ist. Daraus folgt aber unmittelbar, dass es für die Arbeitnehmer besser ist, gemeinsam zu verhandeln (Horn/Wolinsky 1988). Damit träte wieder der Monopolfall ein. Zum anderen beruht die Konzessionsbereitschaft einer Gewerkschaft darauf, dass sie nur Mitglieder gewinnen kann, wenn sie Tarifverträge schließt (Lesch 2008b: 149). Letzteres setzt wiederum voraus, vom Arbeitgeber als Tarifvertragspartei anerkannt zu werden. Dies lässt sich durch eine konzessionsbereite Tarifpolitik (Gefälligkeitstarifverträge) erreichen. Letztlich führt demnach der Druck, Anerkennung als Tarifpartei zu finden, dazu, dass sich die Gewerkschaften gegenseitig disziplinieren (Unterbietungswettbewerb). Hinzu kommt, dass Einheitsgewerkschaften um einen Ausgleich aller von ihnen organisierten Gruppen bemüht sind (solidarische Lohnpolitik) und die externen Effekte eines Lohnabschlusses auf alle Mitglieder berücksichtigen. Dies führt tendenziell zu einer Mäßigung.<sup>32</sup>

Diese Argumentation vernachlässigt, dass eine „Konzessionsstrategie“ darauf angelegt sein kann, den Konkurrenten vom Markt zu drängen. Sobald dies erreicht und dadurch eine Monopolstellung erreicht wird, kann auch wieder eine „Lohnmaximierungsstrategie“ verfolgt werden (Lesch 2006: 50).<sup>33</sup> Die Hoffnung eines disziplinierenden Gewerkschaftswettbewerbs beruht ohnehin auf restriktiven Modellannahmen. Erstens wird nicht beachtet, dass eine Gewerkschaft ihre Anerkennung als Tarifpartei auch erstreiken kann. Eine streikfähige Gewerkschaft braucht in ihren Lohnforderungen keine Rücksicht auf konkurrierende Gewerkschaften zu nehmen. Die Streikmacht versetzt sie sogar in die Lage, eine Konkurrenzgewerkschaft zu übertrumpfen.

Zweitens wird nicht berücksichtigt, dass die Gewerkschaften mit ihren Tarifverträgen zwar Clubgüter anbieten, die Arbeitgeber aber nicht daran hindern können, auch Unorganisierten die Vorteile des Clubgutes zu gewähren. Damit besteht ein Trittbrettfahrerproblem. Je stärker dieses ausgeprägt ist, desto fraglicher ist es, ob sich der Abschluss von Tarifverträgen tatsächlich positiv auf die Mitgliederzahl auswirkt. Ist dies nicht der Fall, besteht auch kein Anreiz, sich die Anerkennung als Tarifvertragspartei durch Konzessionen zu erkaufen.

Durch einen Überbietungswettbewerb lassen sich eher Mitglieder gewinnen (Lesch 2008b: 150). Er bietet den Gewerkschaften die Möglichkeit, sich gegenseitig Mitglieder abzujagen, außerdem entschärft er das Trittbrettfahrerproblem. Schließen zwei konkurrierende Gewerkschaften unterschiedliche Tarifverträge ab, könnte der Arbeitgeber bei Unorganisierten den für ihn günstigeren Tarifvertrag anwenden. Dadurch entstünde ein Anreiz, den Status „Unorganisiert“ aufzugeben und der Gewerkschaft mit dem „besseren“ Tarifvertrag beizutreten. Differenziert der Arbeitgeber

<sup>32</sup> Im Prinzip handelt es sich um denselben Internalisierungseffekt, wie er in der Hump-Shape-Hypothese von Calmfors/Driffill (1988) unterstellt wird.

<sup>33</sup> Natürlich muss eine Gewerkschaft auch hier den Zielkonflikt zwischen höheren Löhnen und einem dadurch eventuell ausgelösten Beschäftigungsrückgang beachten (Oswald 1985).

auch zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern, hätten auch die Mitglieder der überbotenen Gewerkschaften einen Anreiz, zu wechseln (Gewerkschafts-Hopping). Die Folge wäre ein permanenter Wettbewerb um den jeweils besten Tarifabschluss.

Hieraus kann sich gar eine Tarifblockade entwickeln, weil keine Gewerkschaft aus Angst, überboten zu werden, den ersten Abschluss tätigen will (Meyer 2006: 1.271). Allerdings können die Gewerkschaften eine Tarifblockade durch Revisionsklauseln verhindern. Eine Gewerkschaft verknüpft dabei Ihre Zustimmung zu einem Tarifvertrag mit dem Vorbehalt, dass der Vertrag seine Gültigkeit automatisch verliert, wenn der Arbeitgeber einer Konkurrenzgewerkschaft größere Konzessionen macht.<sup>34</sup> Alternativ ließe sich aus diesem Dilemma herauskommen, indem rational handelnde Gewerkschaften kooperieren und gleiche Tarifstandards aushandeln. Ein Gewerkschaftswettbewerb im eigentlichen Sinne fände gar nicht statt (Lesch 2006: 51).<sup>35</sup>

Langfristig könnte es sogar zu einer Fusion der Gewerkschaften kommen, weil sich durch die Bildung einer Einheitsgewerkschaft die kollektive Verhandlungsmacht des Faktors Arbeit stärken und damit ein höherer Lohnabschluss realisieren lässt. Kooperation würde damit den Nutzen aller Arbeitnehmer erhöhen. Scheitern könnte eine Fusion nachfrageseitig daran, dass die Organisationskosten für bestimmte Berufsgruppen, die räumlich oder branchenweit zersplittert sind, prohibitiv hoch sind. Die Arbeitgeber können diese Kosten sogar noch in die Höhe treiben, indem sie eine stärkere Zersplitterung der Belegschaft durch die Auslagerung von Firmenteilen oder die Verlagerung von Produktionsbereichen ganz gezielt herbeiführen (Buck 2008: 27). Denkbar wäre auch, dass die Kosten der internen Kommunikation und für die Überwachung der Entscheidungsträger zu hoch sind. Angebotsseitig könnte eine Fusion an unterschiedlichen Präferenzen der verschiedenen Gewerkschaftsgruppen scheitern. Die Fusion von fünf Einzelgewerkschaften zu ver.di und die anschließende Abspaltung von Spezialgewerkschaften zeigen, dass substitutiver Wettbewerb (zwischen DAG und den DGB-Gewerkschaften des Dienstleistungssektors) zunächst in einer Monopolsituation (ver.di) münden kann, woraus dann wiederum komplementärer Wettbewerb resultiert.

## 6. Ausblick

Die Diskussion zeigt, dass das deutsche Tarifsysteem durch den neuen Gewerkschaftswettbewerb keinesfalls effizienter wird. Aufgrund einer starken Tendenz hin zu einem komplementären Gewerkschaftswettbewerb nehmen die gesamtwirtschaftliche Verantwortung der Gewerkschaften ab und ihre Insiderorientierung zu. Hinzu kommt, dass sich die Differenzierung der Löhne stärker an der faktischen Streikmacht als an der erbrachten Wertschöpfung ausrichtet, was zu Neideffekten zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen führt. Je mehr Spartentarifverträge

<sup>34</sup> Eine solche Regelung wurde beispielsweise beim letzten Tarifabschluss zwischen Transnet und der Deutschen Bahn im Jahr 2007 getroffen. Dadurch wollte die große Bahn-Gewerkschaft sicherstellen, dass sie nicht von der konkurrierenden GDL übertroffen wird.

<sup>35</sup> So kommen auch Horn/Wolinsky (1988) im Rahmen ihres spieltheoretischen Modells auf Basis anderer Annahmen (beispielsweise closed shop) zu dem Ergebnis, dass substituierbare Arbeitnehmer ihren Nutzen durch gemeinsame Verhandlungen steigern können.

die Spezialgewerkschaften abschließen, desto weniger werden die institutionellen Vorteile des Flächentarifvertrags, wie die einheitliche Friedenspflicht und ein hohes Maß an gesamtwirtschaftlicher Koordination, wirksam.

Allerdings beschränkt sich die bisherige Fragmentierung der Gewerkschaften auf ehemalige Staatsmonopole und den staatlich regulierten (öffentlichen) Gesundheitssektor. Dort bestanden bereits Standesorganisationen in Form von Berufsverbänden, die homogene Gruppen mit einer hohen Identifikationskraft organisierten. Wie exemplarisch am Beispiel von Piloten und Lokführern gezeigt, war die wachsende Unzufriedenheit dieser Gruppen mit der einkommenspolitischen Entwicklung eine wichtige Voraussetzung dafür, tarifpolitisch auf Autonomie zu setzen. Die große Streikmacht der Berufsgruppen hängt auch mit der besonderen Marktstruktur der betroffenen Branchen zusammen. Je monopolistischer eine Branche strukturiert ist, desto geringer sind die beschäftigungspolitischen Risiken der streikenden Gruppen. Bei vollständigem Wettbewerb würde das Durchsetzen besserer Arbeitsbedingungen zum Marktaustritt eines Unternehmens führen. Es besteht ein Beschäftigungsrisiko, das disziplinierend wirkt. Im Monopol kommt es hingegen zu einer Umverteilung von Renten zugunsten der durchsetzungsstarken Berufsgruppen, ohne dass (sofern die Berufsgruppen nicht substituierbar sind) ein Beschäftigungsrisiko entsteht.

Die schrittweise Privatisierung der ehemaligen Staatsmonopole kann zwar kurzfristig zur Bildung von Spartengewerkschaften führen, wenn sich organisations- und streikfähige Berufsgruppen dagegen wehren, dass die Verdienststrukturen an die veränderten Wettbewerbsbedingungen angepasst werden. Langfristig wird der Wettbewerb allerdings dazu führen, dass weniger Renten anfallen und auch streikmächtige Berufsgruppen einem größeren Beschäftigungsrisiko unterliegen. Damit sinkt der Erwartungsnutzen aus der Bildung einer Spezialgewerkschaft, was die Einheitsgewerkschaften stärkt. Damit würde die Marktstruktur zum entscheidenden Disziplinierungsfaktor. Ex ante bleibt allerdings offen, wie stark die Wettbewerbsintensität in Branchen mit hohen Markteintrittskosten zunimmt.

Ob sich weitere Spezialgewerkschaften bilden, hängt aber auch von der Tarifpolitik ab. Die Einheitsgewerkschaften stehen vor dem Dilemma, ihre solidarische Lohnpolitik neu ausrichten zu müssen. Entweder versuchen sie, insgesamt eine expansivere Lohnpolitik durchzusetzen, oder sie müssen stärker differenzieren. Dabei ist auch denkbar, dass die Einheitsgewerkschaften eigene Spartentarifverträge für bestimmte Tätigkeiten schließen. Bei einer expansiveren Lohnpolitik besteht die Gefahr, dass sich weitere Betriebe aus der Tarifbindung verabschieden oder auf die Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln angewiesen sind. Dadurch würde der Flächentarifvertrag weiter destabilisiert.

Auch die Arbeitgeberverbände stehen vor einem Dilemma. Einerseits macht es Sinn, die Einheitsgewerkschaften und damit auch den Flächentarifvertrag durch größere Lohnzugeständnisse zu stabilisieren. Kurzfristig würden die Arbeitskosten zwar steigen, langfristig wird aber verhindert, dass es zu den diskutierten Folgen der Gewerkschaftskonkurrenz kommt. Eine kurzfristig expansivere Lohnpolitik könnte wiederum dazu führen, dass die Tarifbindung sinkt und mehr Betriebe tarifliche Öffnungsklauseln nutzen.



Damit stellt sich die Frage, welche politischen und rechtlichen Interventionsmöglichkeiten den Wettbewerb zwischen Gewerkschaften ordnen könnten. Dabei ist zu beachten, dass die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie dem Staat enge Grenzen setzt. Eine verfassungskonforme Forderung, die vor allem aus der Wirtschaft kommt, ist eine gesetzliche Verankerung des Grundsatzes der Tarifeinheit. Dieses Prinzip besagt, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten soll. Es ist eine Regel zur Auflösung von Tarifpluralität, also einer Situation, in der in einem Betrieb mehrere Tarifverträge infolge konkurrierender Gewerkschaften normativ nebeneinander gelten. Tarifeinheit verhindert aber weder die Möglichkeit, für die Betriebe einer Branche konkurrierende Tarifverträge zu schließen. Noch schränkt sie das Recht bestimmter Berufsgruppen ein, für eine eigenständige Tarifpolitik zu streiken.

Eine wirksamere und zugleich auch marktkonformere Intervention besteht darin, bei Tarifverhandlungen nach angelsächsischem Vorbild eine repräsentative Gewerkschaft wählen zu lassen, die für eine bestimmte Zeit legitimiert wird, die Interessen aller Arbeitnehmer zu vertreten. Komplementäre Tarifverhandlungen wären ausgeschlossen und Berufsgewerkschaften müssten sich automatisch für alle Berufsgruppen öffnen, um mehrheitsfähig zu werden. Damit würde sie die externen Effekte ihres Handelns stärker berücksichtigen und entsprechend maßvoller auftreten. Bei Firmentarifverhandlungen ließe sich ein solcher Ansatz leichter umsetzen als bei Flächentarifverhandlungen. Denn wenn für eine ganze Branche eine repräsentative Gewerkschaft bestimmt werden müsste, wären kleinere Gewerkschaften in ihrer Agitation erheblich eingeschränkt und von vorneherein benachteiligt.

## Literatur

- Addison, J. T. / Schnabel, C. (2003): *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham.
- Biebeler, H. / Lesch, H. (2007): Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch. In: *Industrielle Beziehungen* 14(2): 133-153.
- Bispinck, R. / Dribbusch, H. (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: *Sozialer Fortschritt*, 57(6): 153-163.
- Bonin, H. / Baake, P. (2007): Beschäftigungs- und Tarifpolitik bei der Deutschen Bahn: Ein Modell zur Sicherung von Arbeitsplätzen im wettbewerblichen Umfeld? Gutachten im Auftrag der Deutschen Bahn, Berlin.
- Brenke, K. / Gataullina, L. / Handrich, L. / Proske, S. (2007): Zu den Löhnen der Lokomotivführer der Deutschen Bahn AG. In: *DIW-Wochenbericht*, 74(43): 621-629.
- Buck, F. C. (2008): *Ökonomik des Tarifwettbewerbs – Wohlfahrtsökonomische Auswirkungen eines Tarifpluralismus in Deutschland*, unveröffentlichtes Manuskript, Humboldt-Universität Berlin.
- Calmfors, L. / Driffill, J. (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. In: *Economic Policy*, 6: 13-61.
- Döring, U. (2001): Zur Konfliktfähigkeit deutscher Großunternehmen bei Tarifaueinandersetzungen. In: *Der Betrieb*, 54(27/28): 1.430-1.433.
- Farber, H. S. (1986): The Analysis of Trade Union Behavior. In: Ashenfelter, O. / Layard, R. (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics* (II), Amsterdam: 1.039-1.089.
- Fitzenberger B. / Kohn, K. (2006): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohnstruktur in Westdeutschland 1985 – 1997. In: *ZEW-Discussion Paper No. 06-006*, Mannheim.
- Flanagan, R. J. (1993): Can Political Models Predict Union Behaviour? In: Flanagan, R. J. / Moene, K. O. / Wallerstein, M. (Hrsg.): *Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, and Economic Performance*, Oxford: 1-61.



- Franz, W. (2007): Tarifpluralismus oder Tarifeinheit: Welche Folgen sind für die Tarifpolitik zu erwarten? In: ifo-Schnelldienst, 60(24): 3-5.
- Freeman, R. B. / Medoff, J. L. (1984): What Do Unions Do? New York.
- Haucap, J. / Pauly, U. / Wey, C. (2007): Das deutsche Tariffkartell: Entstehung, Stabilität und aktuelle Reformvorschläge aus Sicht der Wettbewerbstheorie. In: R. Ohr (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Berlin: 93-143.
- Hoffmann, J. / Schmidt, R. (2008): Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL – Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen? In: PROKLA, 151(2): 434-342.
- Horn, H. / Wolinsky, A. (1988): Worker Substitutability and Patterns of Unionisation. In: Economic Journal, 98: 484-497.
- Institut der deutschen Wirtschaft (2008): Deutschland in Zahlen 2008, Köln.
- Keller, B. (2007): Ver.di – quo vadis? In: WSI-Mitteilungen 60(9): 467-474.
- Lesch, H. (2006): Ökonomik des Tarifrechts, Köln.
- Lesch, H. (2008a): Ist Gewerkschaftskonkurrenz effizient? In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 115: 7-12.
- Lesch, H. (2008b): Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags? In: Sozialer Fortschritt, 57(6): 144-153.
- Marburger Bund (2006): Unterm Stich. Informationen zu den arzt-spezifischen Tarifverträgen des Marburger Bundes, Berlin.
- Meyer, C. (2006): Aktuelle Fragen zum Grundsatz der Tarifeinheit. In: Der Betrieb, 59(23): 1.271-1.273.
- Müller, Hans-Peter / Wilke, Manfred (2006): Gestaltend Einfluß nehmen – Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993–2005, Berlin.
- Naylor, R. (2003): Economic Models of Union Behaviour. In: Addison, J. T. / Schnabel, C. (Hrsg.): International Handbook of Trade Unions, Cheltenham: 44-85.
- Olson, M. (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppe, Tübingen.
- Oswald, A. J. (1979): Wage Determination in an Economy with Many Trade Unions. In: Oxford Economic Papers, 31(3): 369-385.
- Oswald, A. J. (1982): The Microeconomic Theory of the Trade Union. In: The Economic Journal, 92: 576-595.
- Oswald, A.J. (1985): The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey. In: Scandinavian Journal of Economics, 87(2): 160-193.
- Pyhel, J. (2006): Warum ist man Gewerkschaftsmitglied? – Determinanten der Mitgliedschaftsneigung. In: WSI-Mitteilungen, 59(6): 341-352.
- Rieble, Volker (2006): Gewerkschaftswettbewerb und Tariffähigkeit. In: Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen, 60(3): 89-94.
- Schroeder, W. (2008): Gewerkschaftskonkurrenz: Gefahr und Chance zugleich. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 115: 2-6.
- Spengler, H. (2005): Einkommen und Arbeitszeiten junger Klinikärzte in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, 72(34): 489-494.
- Spengler, H. / Jámbor, C. (2006): Tarifstreit zwischen Marburger Bund und Länder und Kommunen: Kompromiss bei den Ärztegehältern und Zugeständnisse bei den Arbeitsbedingungen wären angemessen. In: DIW-Wochenbericht, 73(24) 353-360.
- Stettes, O. (2008): Lohnfindung und Mitbestimmung. In: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit in Deutschland – Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoption, Köln: 279-317.
- Visser, J. (2002) Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. In: British Journal of Industrial Relations, 40(3): 403-430.
- Vogel, A. (2004): Neue Wege in der Tarifpolitik: Eine clubtheoretische Analyse, Berlin.