

Ausdifferenzierung der Tariflandschaft oder Tarifeinheit? Neue Akteure, Spaltungslinien und Konfliktebenen

Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA)
am 22. und 23. Oktober 2015 in Düsseldorf

Die Jahrestagung der GIRA fand im Haus der Universität, dem Informations- und Veranstaltungszentrum der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf statt. Kernthema waren die Veränderungsprozesse im deutschen Tarifsystem und die Analyse ihrer Auswirkungen.

Eröffnet wurde die Tagung durch *Birgit Apitzsch* (Universität Duisburg-Essen), *Caroline Ruiner* und *Maximiliane Wilkesmann* (beide TU Dortmund) mit ihrem Beitrag „Neue und traditionelle intermediäre Akteure in den Arbeitsmärkten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger“. Sie nahmen die auf dem Arbeitsmarkt zu beobachtenden Anstieg des Anteils hochqualifizierter Solo-Selbstständiger zum Anlass ihrer Untersuchung, da für diese Gruppe angenommen wird, dass sie ihre Arbeitsbedingungen bevorzugt individuell aushandeln. Gleichzeitig gehe mit dem Beschäftigungswandel eine Verschiebung im Gefüge kollektiver Interessenvertretungsorgane einher. In Anbetracht dieser Entwicklungen geht die Forscherinnengruppe der Frage nach, welche Funktionen traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Aushandlungen der Vergütung hochqualifizierter Solo-Selbstständiger einnehmen und wie sie sich zueinander verhalten. Zur Analyse wurde ein Branchenvergleich vorgenommen. Konkret wurden Solo-Selbstständige und intermediäre Akteure in der Medizin, Filmwirtschaft und in IT-Dienstleistungen untersucht, da die Arbeitsbedingungen wie z.B. die Vergütung und die Beschäftigungsstabilität in diesen Bereichen vergleichsweise heterogen seien. Insgesamt wurden 29 problemzentrierte Interviews mit Honorarärzten, IT-Freelancern und Regisseuren sowie Vertretern/innen von Branchengewerkschaften, Berufsverbänden, Vermittlungsagenturen und Genossenschaften durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Ergänzt wurde die Auswertung um eine Dokumentenanalyse. Im Ergebnis zeigte sich, dass für die Gruppe der Solo-Selbstständigen Branchengewerkschaften eine untergeordnete Rolle spielen; wichtiger seien Berufsgewerkschaften, die sich teilweise sogar zur Vertretung der spezifischen Beschäftigungsform der Solo-Selbstständigen erst gründeten. Doch vor allem neue intermediäre Akteure wie Agenturen und Genossenschaften würden relevant für die Aushandlung der Arbeitsbedingungen. Teilweise traten neue intermediäre Akteure wie Agenturen und Genossenschaften an die Stelle etablierter Mitgliedsorganisationen und übernahmen bzw. ergänzten deren Funktionen. Konkret unterstützten neue Intermediäre nämlich die Ausgestaltung der Aufträge inklusive der Vertragsverhandlungen sowie Festsetzung der Vergütung und tragen so zur Etablierung geltender Standards und marktüblicher Honorare bei. In

der Diskussion wurde die Rolle neuer intermediärer Akteure in den Arbeitsbeziehungen Solo-Selbstständiger aufgegriffen und die dynamische Entwicklung des Feldes reflektiert.

Christian Dufour, Adelheid Hege und Marcus Kahmann (IRES Institut, Paris) legten den Fokus ihres Beitrags „Strengthening social dialogue through institutional change? A study into the effects of the 2008 law on trade union representativeness in France“ auf die Wirkungen der Reformen gewerkschaftlicher Repräsentativität in Frankreich. Im Wesentlichen lagen die Ziele der Reform nach Auffassung der Forschungsgruppe darin, die Durchlässigkeit des Systems gegenüber neuen Repräsentativitäten zu erhöhen, nicht-repräsentative Gewerkschaften aus den Tarifverhandlungen auszuschließen, Außenseiter-Tarifvereinbarungen zu erschweren und die Legitimität der (betrieblichen) Gewerkschaften über ihren Repräsentativitätsnachweis durch Wahlen zu stärken. Die daraus resultierenden Fragen, welchen Einfluss die Reform der Repräsentativitätsbestimmungen auf die gewerkschaftlichen Vertretungs- und Verhandlungspraxen auf betrieblicher Ebene habe und inwieweit die Reform dazu beitrage, die gewerkschaftliche Legitimität in den Betrieben zu stärken, beantworteten Dufour, Hege und Kahmann auf Basis einer qualitativen Studie. Insgesamt wurden 60 gewerkschaftliche Delegierte und Personalmanager in 26 Betrieben interviewt. In etwa der Hälfte der untersuchten Betriebe hatten eine oder mehrere Gewerkschaften ihre Repräsentativität verloren, was in der Regel Gewerkschaften betraf, die ohnehin bereits stark geschwächt waren. Als Konsequenz wurden Gewerkschaften teilweise nicht mehr an Tarifverhandlungen beteiligt. Die mit der Reform intendierte Stärkung der (betrieblichen) Tarifbeziehungen und Aufwertung des gewerkschaftlichen Gesamtsystems sei vor diesem Hintergrund in Frage zu stellen. Mit dem Plenum wurde vor allem die Rolle französischer Gewerkschaften diskutiert, die über einen vergleichsweise geringen Organisationsgrad verfügen.

Am Nachmittag wurde für die Teilnehmer/innen der Tagung eine Betriebsbesichtigung bei ThyssenKrupp Steel Europe AG in Duisburg organisiert. Auftakt war die Gesprächsrunde mit Herrn Wied (Personalabteilung) und Herrn Michael (Betriebsrat), die 18.000 Beschäftigte an sieben Standorten in Nordrhein-Westfalen betreuen bzw. vertreten. Die eindrucksvolle Werksbesichtigung im Anschluss bot einen Einblick in den größten Stahlstandort Europas. In der den ersten Tagungstag abschließenden Abendveranstaltung wurde Sophie Rosenbohm für ihren Aufsatz „Verhandelte Arbeitnehmerbeteiligung. Ein empirischer Vergleich der Formen vor und nach der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft“ (erschieden in: *Industrielle Beziehungen* 2013, 20(1): 8-35) der GIRA-Nachwuchspreis verliehen.

Nach der GIRA-Mitgliederversammlung am Morgen des zweiten Tagungstages präsentierten *Markus Helfen, Manuel Nicklich* und *Jörg Sydow* (alle FU Berlin) ihren Beitrag „Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Heben Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen die Tarifeinheit aus den Angeln?“. Die wachsende Lohnungleichheit in Unternehmen, die insgesamt abnehmende Tarifbindung und das Wachstum unternehmensnaher Dienstleistungen wurde von den Autoren als Ausgangspunkt genommen und im Kontext der Entstehung von Unternehmens-

netzwerken diskutiert. Die Autoren formulierten die These, dass eine unbegrenzt voranschreitende netzwerkförmige (Re-)Organisation der Wertschöpfung interorganisational segmentierte Belegschaften schaffe und eine fragmentierte, von weißen Flecken übersäte tarifpolitische Landkarte hinterlasse. Um das Zusammenspiel der unternehmens- und verbandsbezogenen Ebene bei netzwerkförmiger (Re-)Organisation zu erfassen, wurden im Rahmen einer Fallstudien-gestützten Netzwerkforschung 113 qualitative Interviews mit Betriebsräten und dem Management verschiedener Kunden- und Dienstleistungsunternehmen sowie Vertretern/innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften durchgeführt, Gruppeninterviews und Dokumente wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen analysiert. Es zeigten sich Unterschiede in den Vergütungshöhen, die jedoch nicht nur in der Branche oder der Qualifikation der Beschäftigten, sondern vor allem in der Zugehörigkeit zu verschiedenen Unternehmen begründet lagen. Das Forscherteam präsentierte die Entstehung von sog. Vergütungskaskaden anhand von zwei Fallbeispielen aus dem Bereich Chemie und Automobil. Zurückgeführt wurde die Ausdifferenzierung der Vergütung auf die zunehmende Ausgründung von Unternehmensbereichen, die nicht direkt mit der Produktherstellung zusammenhingen, und die daraus resultierende abnehmende Tarifbindung. Resümierend wurde in der Diskussion davon ausgegangen, dass Netzwerke ein Phänomen seien, das weiter an Relevanz gewinnen werde, weshalb relevante Akteure Umgangsweisen damit finden müssten und auch eine interorganisationale Perspektive auf Tarifpolitik zu entwickeln wäre. Perspektivisch, so die Auffassung etlicher Diskussionsteilnehmer, müsste die Zunahme netzwerkförmiger Organisationen in entsprechenden Gesetzesreformen, etwa des Betriebsverfassungsgesetzes, berücksichtigt werden.

Im nachfolgenden Vortrag behandelte *Judith Holland* (Universität Erlangen-Nürnberg) „Perspektiven auf Geschlechterpolitik und ihre Praxis in deutschen und französischen Gewerkschaften“. Ihre Untersuchung ging von der Frage aus, welche Bedeutung die Geschlechterfrage für die gewerkschaftliche Interessenvertretung hat. Im Forschungsprojekt wurden 20 qualitative Interviews mit Gewerkschaftssekretären/innen durchgeführt und die Frauen- und Gleichstellungspolitik und die Interessenvertretung im (Einzel-)Handel sowie im Reinigungsgewerbe im Ländervergleich Deutschland-Frankreich analysiert. Im Ergebnis erwiesen sich die Anteile weiblicher Gewerkschaftsmitglieder angesichts der Konkurrenz und Autonomie insbesondere französischer Gewerkschaften als nur schwer zu ermitteln. Es zeigte sich jedoch, dass der Anteil der weiblichen Mitglieder in allen untersuchten Gewerkschaften in den vergangenen Jahren angestiegen und die geschlechtsspezifische Zusammensetzung französischer Gewerkschaften insgesamt ausgeglichener sei. Eine Analyse des Anteils von Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen ergab, dass entsprechende Quoten auf den höchsten Führungsebenen meist eingehalten werden, Frauen in regionalen und fachlichen Führungspositionen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert seien. Schließlich identifizierte Judith Holland auf Basis der Interviews unterschiedliche Deutungsmuster, denen sich die subjektiven Relevanzsetzungen der befragten Gewerkschaftsvertreter/innen zur geschlechtsspezifischen Interessenpolitik zuordnen ließen. Sie differenzierte zwischen einem gewerkschaftlich-konservativen Deutungsmuster, einem liberalen Deutungsmuster,

einer feministisch-gewerkschaftlichen Orientierung, die im zugrundeliegenden Sample am weitesten verbreitet sei, und schließlich einem feministisch-revolutionären Deutungsmuster. Und obwohl sich die länderspezifischen Organisationsstrukturen von Gewerkschaften unterschieden, differierten die Deutungsmuster nicht danach, ob deutsche oder französische Gewerkschaftsmitglieder befragt wurden. Vielmehr zeigten sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Sichtweisen auf eine geschlechtsspezifische Interessenpolitik nach Gewerkschaftszugehörigkeit, eigener gewerkschaftlicher Position und/oder anderen Merkmalen der Befragten. Hinsichtlich des am häufigsten vorkommenden feministisch-gewerkschaftlichen Deutungsmusters konnte abschließend nicht geklärt werden, ob die Gewerkschaftsvertreter/innen zunächst feministisch sozialisiert wurden und dann einer Gewerkschaft beigetreten waren oder ob die Entwicklung vice versa verlief.

Der Beitrag von *Berndt Keller* (Universität Konstanz) setzte sich mit „Berufsgewerkschaften im System der Tarifverhandlungen: Voraussetzungen, Ziele, Konsequenzen“ auseinander und legte hierbei den Fokus auf die Vereinigung Cockpit, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer sowie den Marburger Bund als tarifpolitische Akteure. Den Ausgangspunkt der Ausführungen bildete das Tarifeinheitsgesetz. Berndt Keller diskutierte das Gesetz als Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit und ging insbesondere auf das Problem der Praktikabilität und der Einordnung in den Kontext der Arbeitsbeziehungen ein. Unter das Problem der Praktikabilität fällt, dass sich die erforderlichen Mehrheitsverhältnisse der Gewerkschaftsmitglieder nicht ohne weiteres empirisch feststellen ließen. Die vom Gesetz vorgesehene Option, dass eine Minderheitsgewerkschaft den von der Mehrheitsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag übernimmt (das sogenannte nachgelagerte Nachzeichnungsrecht bei vorgelagertem Anhörungsrecht), schränke die Rechte von Minderheitsgewerkschaften deutlich ein. Schließlich seien die Durchsetzung einer allgemeinen Friedenspflicht durch den „repräsentativen“ Tarifvertrag sowie die nicht hinreichend präzise betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung des Betriebsbegriffs als problematisch anzusehen. Zur Einordnung des Tarifeinheitsgesetzes in den Kontext der Arbeitsbeziehungen wurde festgehalten, dass ohnehin von einer Ausdifferenzierung bzw. Heterogenisierung der Arbeitsbeziehungen und ihrer korporativen Akteure ausgegangen werden müsse. Berndt Keller wies darauf hin, dass die Zahl der Berufsgewerkschaften auch in Zeiten der Tarifpluralität konstant geblieben sei und die Gewerkschaftskonkurrenz fortbesteht. Das Arbeitskampfniveau steige insgesamt nicht deutlich an, vielmehr läge Deutschland im internationalen Vergleich der Streiktage im unteren Mittelfeld. Auch die Zahl der Unternehmen, in denen Tarifpluralität herrsche, sei weiterhin gering. Darüber hinaus gelte das Prinzip der einheitlichen Bedingungen für alle Beschäftigten in einem Unternehmen angesichts der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse schon lange nicht mehr. In der Diskussion wurde das Tarifeinheitsgesetz in die Geschichte des politischen Tauschs eingeordnet und die Rolle des Staates als zunehmend wichtiger Akteur in den deutschen Arbeitsbeziehungen reflektiert.

Im Anschluss erörterte *Hagen Lesch* (Institut der deutschen Wirtschaft, Köln) in seinem Vortrag „Gewerkschaftswettbewerb und Tarifpluralität: Erhöhung der Konfliktintensität bei Tarifverhandlungen und Lohndifferenzierung nach der Streik-

macht?“ den Gewerkschaftswettbewerb in Krankenhäusern, im Schienen- und Luftverkehr. Ausgangspunkt seiner Analyse war, dass Kritiker einer gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit feststellen, dass sich weder massenhafte Neugründungen von (Berufs-)Gewerkschaften, noch die Durchsetzung von Entgeltsteigerungen durch Spartengewerkschaften oder eine Zunahme der Streikaktivitäten beobachten ließen. Das Ergebnis könne jedoch mit dem Maß des Arbeitskampfvolumens zusammenhängen, das die durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage zur Grundlage habe. Der wirtschaftliche Schaden bzw. die Drittbetroffenheit von Streiks würde hierüber jedoch nicht bemessen, weshalb Hagen Lesch vorschlägt, die Streikintensität als Vergleichsmaß heranzuziehen. Die Messung der Streikintensität könne anhand einer Konfliktpyramide erfolgen, die bestimmte Verhandlungsformen nach ihrer Konfliktstärke anordnet und entweder statisch die erreichte Eskalationsstufe zählt oder dynamisch den Streikverlauf berücksichtigt. Eine entsprechende Auswertung von mehr als 150 Tarifkonflikten (ab 2000) über zwölf Gewerkschaften und zwölf Branchen ergab, dass Spartengewerkschaften die höchsten Konfliktstufen erreichten, die Verhandlungen länger dauerten und weniger kalkulierbar waren. In der Diskussion wurden insbesondere methodische Fragen reflektiert wie die Operationalisierung und Messung der Konfliktintensität.

Der abschließende Vortrag von *Manfred Walser* (Universität Hamburg) mit dem Titel „Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit. Ein Beitrag zur Stabilisierung des Tarifsystems?“ diskutierte aus juristischer Perspektive die Frage, ob das Tarifeinheitengesetz die Tarifautonomie und die damit zusammenhängende Ordnungs- und Friedensfunktion stärken sowie kohärente Arbeitsbedingungen im Betrieb sicherstellen könne. Mit dem Tarifeinheitengesetz werde festgelegt, dass im Fall der Überschneidung von Geltungsbereichen konkurrierender bzw. kollidierender Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft anwendbar ist, welche die meisten Arbeitnehmer/innen in einem Betrieb organisiert, d.h. dass der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft den Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft im jeweiligen Betrieb vollständig verdrängt. Hierdurch würde jedoch nicht nur in die Tarifautonomie der kleineren Gewerkschaft sowie die positive Koalitionsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer/innen, sondern ebenso in die Tarifautonomie des Arbeitgebers eingegriffen. Von Tarifverträgen ausgeschlossen blieben außertariflich Beschäftigte wie die Geschäftsleitung sowie atypische Beschäftigte wie Leiharbeiter/innen, Solo-Selbstständige etc. Schließlich könne die Tarifeinheit im Betrieb zu einer Tarifpluralität im Unternehmen führen, wenn in einzelnen Betrieben von Unternehmen unterschiedliche gewerkschaftliche Mehrheitsverhältnisse bestünden. Insgesamt führe diese Situation dazu, dass die Gewerkschaftskonkurrenz verschärft würde, da es essentiell sei, eine Mehrheitsgewerkschaft zu sein, wenn eine eigenständige Tarifpolitik verfolgt werden soll. Alles in allem könne das Tarifeinheitengesetz weder tarifplurale Situationen verhindern, noch Tarifkollisionen vermeiden. Mit dem Plenum wurde vor allem die Legitimität von Gewerkschaften in Betrieben mit unterschiedlich organisierten Beschäftigten erörtert.

In der Zusammenschau haben die verschiedenen Beiträge verdeutlicht, wie kontrovers vor allem die Einführung des Tarifeinheitgesetzes interdisziplinär diskutiert wird. Auch die Rolle von Berufsgewerkschaften im industriellen Gefüge wurde

vielfältig beleuchtet. Vor diesem Hintergrund erweisen sich sowohl die Entwicklung des Tarifsystems und seiner gesetzlichen Grundlagen als auch die Entwicklung von Gewerkschaften als Forschungsfelder, deren Bedeutung vor allem in Zeiten sich wandelnder Beschäftigungsformen und Organisationsprinzipien zunehmen dürfte.

Dortmund, November 2015

Caroline Ruiner*

* Dr. Caroline Ruiner, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der TU Dortmund, insbesondere Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie, Otto-Hahn-Str. 4, D – 44227 Dortmund.
E-Mail: caroline.ruiner@tu-dortmund.de.