



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

7/2014

Freie Gewerkschaften

Alexander Dilger

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
7/2014**

Juli 2014

ISSN 2191-2475

Freie Gewerkschaften

Alexander Dilger

Zusammenfassung

Gewerkschaften werden oft von Liberalen und Libertären kritisiert. Dabei sind sie Ausdruck grundlegender Freiheitsrechte, insbesondere der Vereinigungsfreiheit. Auch das Streikrecht ist innerhalb gewisser Grenzen ein legitimes Freiheitsrecht. Eine freie Gesellschaft ist mehr als Marktwirtschaft und diese geht über Kapitalismus im Sinne der Herrschaft des Kapitals bzw. kapitalgeleiteter Unternehmen hinaus.

JEL-Codes: J51, J52, J54, J83, L43, M55, D74, P10, P13, B50

Free Labour Unions

Abstract

Labour unions are often criticised by liberals and libertarian. However, they embody fundamental liberties, especially the freedom of association. The right to strike is also a legitimate freedom without certain boundaries. A free society is more than a market economy, which exceeds capitalism in terms of the rule of capital or by capital controlled companies.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_07_2014.pdf

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststraße 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)
E-Mail: io@uni-muenster.de
Internet: www.wiwi.uni-muenster.de/io

Freie Gewerkschaften*

1. Einleitung

Liberales wie Libertäre schimpfen gerne auf Gewerkschaften. Es wird ihnen von diesen ja auch leicht gemacht, ist die Abneigung doch eine gegenseitige, sind Gewerkschaften nicht gerade für marktwirtschaftliche, individualistische und freiheitsliebende Positionen bekannt. In diesem Beitrag soll jedoch aufgezeigt werden, dass Gewerkschaften nicht per se mit der individuellen Freiheit in Konflikt geraten, sondern ganz im Gegenteil eine Verwirklichung wesentlicher Freiheitsrechte darstellen können. Dass die real in diesem Land existierenden Gewerkschaften sich in den bestehenden, zum Gutteil illiberalen Verhältnissen eingerichtet haben und diese mit einrichten, spricht nicht gegen die grundsätzliche Bedeutung der Koalitionsfreiheit, ebenso wie die staatstragende, subventionsempfangende Rolle vieler Firmen und Verbände kein Argument gegen freies Unternehmertum und die freiwillige Vereinigung von Arbeitgebern ist.

Im Folgenden wird gezeigt, wie sich Gewerkschaften aus individuellen Freiheitsrechten herleiten lassen. Danach wird ihr mit der Freiheit verträglicher Umfang bestimmt, insbesondere wann Streiks legitim erscheinen und unter welchen Umständen nicht. Schließlich wird für ein pluralistisches Freiheitsverständnis und gegen die Verwendung des Kampfbegriffes Kapitalismus plädiert.

2. Vereinigungsfreiheit

Konstitutiv für jede Freiheitsauffassung sind die Vertrags- und Vereinigungsfreiheit. Wenn jeder über seine Arbeitskraft freie Verfügungsgewalt besitzt, dann darf man diese sicher vermieten (ob man sie auch verkaufen darf oder ob es sich um ein unveräußerliches Recht handelt, ist hingegen weniger klar). Wer dies tut, wird dadurch zum Arbeitnehmer, der Mieter ist dann sein Arbeitgeber. Doch wer zwingt mich, meine Arbeitskraft allein und getrennt von allen anderen anzubieten? Jeder (potentielle) Arbeitnehmer kann sich mit anderen zusammenschließen, damit sie ihre Arbeitskraft gemeinsam vermarkten. Damit ist bereits die Grundform einer Gewerkschaft entstanden.

* Dieser Kurzbeitrag wurde bereits 2003 für die Zeitschrift *eigentlich frei* geschrieben, kam jedoch wegen politischer Differenzen dort nicht zum Abdruck.

Warum sollten sich Individuen freiwillig in einer Gewerkschaft zusammenschließen? Sie haben einen Anreiz dazu, wenn sich dadurch der zu erwartende Nutzen jedes Einzelnen erhöht. Dies ist zu erwarten, weil ihre Verhandlungsmacht gegenüber den (potentiellen) Arbeitgebern steigt, zumindest wenn sich hinreichend viele der Gewerkschaft anschließen. Jeder einzelne Beschäftigte ist ersetzbar, die Summe der Beschäftigten ist es nicht oder nur zu sehr hohen Kosten. Ein funktionierendes Kartell kann höhere Preise bzw. in diesem Fall Löhne nehmen (sei es durch Angebotsverknappung oder direkte Verhandlungserfolge) oder auch die sonstigen Vertragsbedingungen verbessern, gegebenenfalls die Einhaltung bestehender Verträge überhaupt erst durchsetzen.

Kartelle sind in der Regel mit Nachteilen für die andere Marktseite verbunden. Die Gewerkschaften können z. B. höhere Löhne fordern, als ihre einzelnen Mitglieder es je für sich täten, so dass die Arbeitgeber mit höheren Lohnkosten konfrontiert sind. Zumindest aus libertärer Sicht gibt es allerdings keine Rechtfertigung für ein Kartellverbot, solange nicht in die Eigentumsrechte Dritter eingegriffen wird. Ein Recht auf ideale Marktbedingungen und fehlende Organisation anderer gibt es dabei nicht. Auch nach liberalen Wettbewerbsgesichtspunkten sind zumindest Firmengewerkschaften unbedenklich, die maximal die Beschäftigten einer Firma umfassen, so dass dann die Verhandlungspartner von der gleichen Größenordnung sind. Ist die Firma ansonsten perfekter Konkurrenz ausgesetzt, kann solch eine Gewerkschaft nicht mehr als den Marktlohn durchsetzen, während z. B. Monopolgewinne mit den Beschäftigten geteilt werden müssen.

Von Gewerkschaften sind nicht nur ihre Mitglieder und die Arbeitgeber betroffen, sondern auch Arbeitnehmer, die nicht Mitglieder sind. Doch hier ist ebenfalls kein unerlaubter Eingriff in deren Rechte zu erkennen. Ich habe keinen Anspruch auf bestimmte Verhaltensweisen meiner Mitbewerber auf dem Arbeitsmarkt, selbst wenn ich davon (indirekt) betroffen bin. Der Gewerkschaftseinfluss auf Nichtmitglieder kann positiv sein, z. B. wenn sie ebenfalls erhöhte Löhne bekommen oder ihre Arbeitskraft angesichts eines Lohngefälles stärker nachgefragt wird. Letzteres ist zumindest in Deutschland jedoch selten, da die Firmen fast immer auch den Nichtgewerkschaftlern die mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tarife freiwillig gewähren, um sie nicht in die Arme der Gewerkschaften zu treiben. Der Gewerkschaftseinfluss kann natürlich auch negativ sein, etwa wenn jemand angesichts der erhöhten, nicht mehr markträumenden Löhne arbeitslos wird oder bleibt. Doch es gibt kein Recht auf Arbeit, weder gegenüber den Unternehmen noch gegenüber den Gewerkschaften.

3. Streikrecht

Gewerkschaften dürfen in einer freien Gesellschaft genau das, was ihre einzelnen Mitglieder je für sich auch dürfen, nur dass es gemeinsam und koordiniert getan wird. So wie jede einzelne Person einen angebotenen Lohn oder die Arbeitsbedingungen als inakzeptabel zurückweisen darf, kann die Ablehnung auch gemeinsam bzw. gewerkschaftlich erfolgen. Dies gilt vor dem Abschluss neuer Arbeitsverträge, aber auch bei Verhandlungen über eine Vertragsverlängerung. Zwischenzeitlich kann für Einzelne wie für Gewerkschaften Friedenspflicht bestehen, falls man dies vertraglich so vereinbart hat. Doch diese Zwischenzeiten können nicht beliebig bzw. unendlich lang sein (jedenfalls wenn Sklaverei als inakzeptabel gilt). Also zumindest gelegentlich werden die Arbeitnehmer, individuell oder wirkungsvoller gewerkschaftlich organisiert, höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen verlangen können und andernfalls mit dem Niederlegen ihrer Arbeit drohen dürfen. Dies ist eine Form von Streikrecht, die sich unmittelbar aus den individuellen Freiheitsrechten ergibt.

Wie weit geht dieses Streikrecht? Ich selbst darf nicht zum Arbeiten gezwungen werden, doch darf ich andere von der Arbeit abhalten? Ohne irgendwelche sonstigen Abmachungen ist das offensichtlich ein illiberaler Eingriff in die Rechte anderer. Gerade das spricht für einen Zusammenschluss der Beschäftigten in einer Gewerkschaft, wodurch sie sich gegenseitig verpflichten, nicht als Streikbrecher tätig zu werden. Einen so Verpflichteten dürfen seine „Genossen“ von der Arbeit abhalten, unbeteiligte Dritte nicht. Letztere an der Arbeit (in einer bestimmten Firma) hindern und den Betrieb besetzen dürfen Gewerkschaften nur, wenn sie das zuvor mit dem Firmeneigentümer vereinbart haben. Dieser könnte sich auf ein solches erweitertes Streikrecht einlassen, um z. B. einen darauf gerichteten Streik (ohne diese Erweiterung) schnell zu beenden oder überhaupt qualifizierte Beschäftigte zu finden (wenn diese größtenteils gewerkschaftlich organisiert sind).

Weitere Gewerkschaftsrechte verstehen sich wohl ohnehin von selbst, z. B. das Anlegen von Streikfonds oder die Unterstützung von Mitgliedern durch Rat und Tat (wieder bis hin zum Streik aller, wenn z. B. einer entlassen werden soll). Sowohl Flächen- wie auch Firmentarifverträge sind schließlich echte Verträge, die von den Beteiligten selbst oder deren dazu ermächtigten Vertretern freiwillig abgeschlossen wurden und dementsprechend einzuhalten sind.

4. Freiheit statt Kapitalismus

In einer freien Gesellschaft sind die Individuen die Träger aller grundlegenden Rechte, doch sie müssen nicht stets vereinzelt handeln und wie Robinson leben. Die Individuen können zusammenarbeiten und sich in größeren Einheiten organisieren. Libertäre schätzen hier den Markt und Unternehmen. Es gibt jedoch noch viele andere Formen der Zusammenarbeit, z. B. Gewerkschaften (als eine Form von Max Stirners Verein?). Kapitalismus bedeutet Herrschaft des Kapitals, was Unfreiheit impliziert. In einer freien Gesellschaft können sich vielfältigste Organisationsformen herausbilden. Wenn dies zufällig einmal nur kapitalgeleitete Unternehmen sein sollten, wäre dies akzeptabel, aber vermutlich nicht von langer Dauer und keineswegs die entscheidende Größe. Entscheidend sind die individuellen Freiheitsrechte, deren Gebrauch und Folgen sich nicht vorhersagen lassen, aber wohl kaum gleichförmig sein werden.

Freie Gewerkschaften sind nicht schlechter oder besser als z. B. freie Aktiengesellschaften. Ihr Aufbau und Erhalt erfordern jeweils Intelligenz, Kreativität und viel Arbeit. Gewerkschaftsfunktionäre können entsprechend als eine besondere Form von Unternehmern angesehen werden. Es wären sogar gewinnorientierte Gewerkschaften denkbar, wobei die Erfahrung hinsichtlich gewerkschaftseigener Betriebe nicht gerade für ihre Wirtschaftlichkeit spricht. Dass es sich bei Gewerkschaften jedoch keinesfalls um reine Wohltätigkeitsvereine handelt, kann man z. B. an ihrem nicht gerade zimperlichen Umgang mit den eigenen Mitarbeitern oder auch den großen Erfolgen von hochbezahlten Fluglotsen und Fußballmillionären im Tarifpoker erkennen.

Eine libertäre Bewegung sollte die vielfältigen Aspekte des Lebens und der Freiheit nicht aus den Augen verlieren. Es gibt z. B. viel mehr Arbeitnehmer als Arbeitgeber. Freiheit ist nicht nur für Letztere da, Erstere sind in den liberalen Diskurs einzubeziehen. Gerade Freiheitsfreunde sollten Gewerkschaften gründen oder in die bestehenden gehen und dort werben für ihre Sache, nicht die Arbeitgeberinteressen, sondern ihre eigenen und die individuelle Freiheit.

Bisher erschienen:

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

- DP-IO 7/2014** Freie Gewerkschaften
Alexander Dilger
Juli 2014
- DP-IO 6/2014** Informationen sind anders
Was bei einer ökonomischen Analyse von Wissenschaft und Internet zu beachten ist
Alexander Dilger
Juni 2014
- DP-IO 5/2014** Plans as Conditional Strategies
A Concept Enabling Cooperation in the Prisoners' Dilemma
Alexander Dilger
Mai 2014
- DP-IO 4/2014** Publikationsangaben von BWL-Professoren auf ihren Webseiten
Alexander Dilger/Laura Lütkenhöner
April 2014
- DP-IO 3/2014** Der Einfluss der Champions League auf die Wettbewerbsposition einzelner Vereine
und die Competitive Balance der Bundesliga
Christoph Partosch
März 2014
- DP-IO 2/2014** Wie das Hochschulfreiheitsgesetz Hochschulen noch freier machen könnte
Alexander Dilger
Februar 2014
- DP-IO 1/2014** Are Riding Club Members Willing to Pay or Work for an Overall Quality
Improvement?
Stephanie Kiefer
Januar 2014
- DP-IO 12/2013** How Much Do the Characteristics of Independent Board Directors and Supervisory
Board Members Affect Firm Performance in China?
Hongmei Xu
Dezember 2013
- DP-IO 11/2013** The Value of Sporting Success to Germans
Comparing the 2012 UEFA Championships with the 2012 Olympics
Pamela Wicker/Stephanie Kiefer/Alexander Dilger
November 2013
- DP-IO 10/2013** 3. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer
Oktober 2013
- DP-IO 9/2013** Der Einfluss der Champions League auf den Marktwert eines Bundesligaklubs und
das (Transfer-)Verhalten des Managements
Christoph Partosch
September 2013
- DP-IO 8/2013** Aufs richtige Pferd setzen!
Welche Faktoren beeinflussen Zufriedenheit und Verhaltensabsichten von Mitgliedern
in deutschen Reitvereinen?

Stephanie Kiefer
August 2013

- DP-IO 7/2013** Können sich Hochschuldozenten bessere studentische Lehrevaluationen „erkaufen“?
Laura Lütkenhöner
Juli 2013
- DP-IO 6/2013** Scholars' Physical Appearance, Research Performance and Feelings of Happiness
Alexander Dilger/Laura Lütkenhöner/Harry Müller
Juni 2013
- DP-IO 5/2013** Vor- und Nachteile der W-Besoldung
Alexander Dilger
Mai 2013
- DP-IO 4/2013** Hochschulräte in NRW
Mehr Hochschulfreiheit oder Staatseinfluss?
Alexander Dilger
April 2013
- DP-IO 3/2013** Soll man das Handelsblatt-Ranking BWL boykottieren?
Alexander Dilger
März 2013
- DP-IO 2/2013** Composition Effects of the German Federal Government on the Average Top Income Tax Burden
Katrin Scharfenkamp
Februar 2013
- DP-IO 1/2013** Der Einfluss des Forschungsschwerpunkts auf den Zitationserfolg
Eine empirische Untersuchung anhand der Gesamtpublikationen deutschsprachiger Hochschullehrer für BWL
Harry Müller/Alexander Dilger
Januar 2013
- DP-IO 12/2012** Wettbewerbsvorteile aufgrund des Vornamens?
Feldexperimente auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt
Laura Lütkenhöner
Dezember 2012
- DP-IO 11/2012** The Impact of the Euro 2012 on Popularity and Market Value of Football Players
Stephanie Kiefer
November 2012
- DP-IO 10/2012** 2. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer
Oktober 2012
- DP-IO 9/2012** How (Not) to Pay Non-executive Directors
Alexander Dilger
September 2012
- DP-IO 8/2012** Effekte von Erhebungsart und -zeitpunkt auf studentische Evaluationsergebnisse
Laura Lütkenhöner
August 2012
- DP-IO 7/2012** Prolegomena zu einer Analyse ethischer und anderer Normen am Beispiel des Hochschulmanagements
Alexander Dilger
Juli 2012

- DP-IO 6/2012** The Impact of Physical Attractiveness on the Popularity of Female Tennis Players in Online Media
Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Juni 2012
- DP-IO 5/2012** Förderung von Wissenschaft zu nationalen und europäischen Fragen
Alexander Dilger
Mai 2012
- DP-IO 4/2012** Untersuchung von Indikatoren zur Qualitätsmessung von Reitschulen in Deutschland
Stephanie Kiefer
April 2012
- DP-IO 3/2012** Rigor, wissenschaftliche und praktische Relevanz
Alexander Dilger
März 2012
- DP-IO 2/2012** Socio-Demographic Characteristics and Human Capital of the German Federal Government's Members
Katrin Scharfenkamp/Alexander Dilger
Februar 2012
- DP-IO 1/2012** Die Zitationshäufigkeit als Qualitätsindikator im Rahmen der Forschungsleistungsmessung
Harry Müller
Januar 2012
- DP-IO 12/2011** Ein Forschungsleistungsranking auf der Grundlage von Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Dezember 2011
- DP-IO 11/2011** Besonderheiten der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten
Alexander Dilger
November 2011
- DP-IO 10/2011** 1. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Oktober 2011
- DP-IO 9/2011** Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom
An Applied Game Theoretical Analysis
Benjamin Balsmeier/Andreas Bermig/Alexander Dilger/Hannah Geyer
September 2011
- DP-IO 8/2011** Ein Ranking von Hochschulen und (Bundes-)Ländern
am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre
Harry Müller/Alexander Dilger
August 2011
- DP-IO 7/2011** Befragung der Kommission Hochschulmanagement zu VHB-JOURQUAL
Alexander Dilger
Juli 2011
- DP-IO 6/2011** Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations
A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008
Benjamin Balsmeier/Achim Buchwald/Alexander Dilger/Jörg Lingens
Juni 2011

- DP-IO 5/2011** Personalökonomik
Stärken, Schwächen und ihr Platz in der Personalwirtschaftslehre
Alexander Dilger
Mai 2011
- DP-IO 4/2011** Familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenserfolg
Eine empirische Untersuchung
Christian Lehmann
April 2011
- DP-IO 3/2011** Welche Unternehmen berufen Vorstandsvorsitzende und andere Vorstände als externe
Kontrolleure?
Eine empirische Analyse der Präsenz von externen Vorständen in den Aufsichtsräten
deutscher Großunternehmen
Achim Buchwald
März 2011
- DP-IO 2/2011** Hat Julia aufgrund ihres Vornamens Wettbewerbsvorteile gegenüber Ayse und
Chantal?
Ein Experiment auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt
Laura Lütkenhöner
Februar 2011
- DP-IO 1/2011** Die dunkle Seite der Gerechtigkeit
Alexander Dilger
Januar 2011
- DP-IO 3/2010** On the Overconfidence-Effect in Teams
Hanke Wickhorst
Dezember 2010
- DP-IO 2/2010** Leistung, Identifikation oder die Unsicherheit über den Spielausgang – was zählt
wirklich?
Relevante Einflussfaktoren auf die Zuschauerzahlen in der Basketball-Bundesliga
Hannah Geyer
November 2010
- DP-IO 1/2010** A Citation Based Ranking of German-speaking Researchers in Business
Administration with Data of Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Oktober 2010



Herausgeber:
Prof. Dr. Alexander Dilger
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststr. 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303

Fax: +49-251/83-28429

www.wiwi.uni-muenster.de/io

