

((Text folgt))



9 783865 931054

ISBN 978-3-86593-105-4
€ 0,00

Schroeder | Kallas | Greef | Kleine Gewerkschaften u. Berufsverbände im Wandel | Böckler Forschungsmonitoring

Böckler
Forschungsmonitoring

3

Wolfgang Schroeder
Viktoria Kallas | Samuel Greef
**Kleine Gewerkschaften
und Berufsverbände
im Wandel**

Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Wolfgang Schroeder

Viktoria Kallas

Samuel Greef

**Kleine Gewerkschaften
und Berufsverbände im Wandel**

Böckler
Forschungsmonitoring **3**

Wolfgang Schroeder
Viktoria Kallas
Samuel Greef

**Kleine Gewerkschaften
und Berufsverbände
im Wandel**



Böckler Forschungsmonitoring 3

((Texte über die Autoren folgen))

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2008

ISBN: 978-3-86593-105-4

Bestellnummer: 17003

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhalt

1 Fragestellung	7
2 Modell Deutschland	13
2.1 Industrielle Beziehungen im Modell Deutschland	20
3 Modernisierungs- und Differenzierungsdruck	25
4 Topographie der kleinen Arbeitnehmerorganisationen	29
4.1 Kartographische Erfassung von Arbeitnehmerverbänden	33
4.2 Typologie von Arbeitnehmerverbänden	38
4.3 Weitergehende Überlegungen zur Messung der Bedeutung einzelner Arbeitnehmerverbände: Ressourcenausstattung und Gelegenheitsmomente	41
5 Sektoren: Staat- u. liberalisierter Sektor	47
6 Struktur und Wandel von Berufsverbänden	49
6.1 Vereinigung Cockpit	49
6.2 Marburger Bund	51
6.3 VAA	55
6.4 GDL	58
6.5 AUB	65
6.6 Sonderfall Christliche Gewerkschaften	68
6.7 Zusammenfassung	71
7 Ausblick	75
8 Literaturverzeichnis	77
9 Anhang: Fragebogen	83
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	87

1 Fragestellung

Das deutsche Gewerkschaftsmodell mit seinen umfassenden Einheitsorganisationen, die alle Beschäftigten einer Branche organisieren und ihre Instrumente und politischen Ziele an einer solidarischen Politik ausrichten, ist in den letzten Jahren in mehrfacher Weise unter Druck geraten. Dabei ist die Rede von der *Krise der Gewerkschaften* nichts Neues; allerdings wechseln die Phänomene und Herausforderungen, so dass die Konstellationen, innerhalb derer die DGB-Gewerkschaften ihre Politik neu justieren können, jeweils neue sind.

Aktuell zeichnet sich eine neue Dimension der Gewerkschaftskonkurrenz in einzelnen Sektoren ab. Bereits seit längerem versuchen die Christlichen Gewerkschaften eine stärkere tarifpolitische Rolle in Konkurrenz zu den DGB-Gewerkschaften zu spielen, indem sie mit Unterstützung der Arbeitgeber zu niedrigeren Bedingungen bereit sind, Tarifabschlüsse einzugehen. Diese Organisationskonkurrenz ist vor allem dort relevant, wo die DGB-Gewerkschaften schwach organisiert sind, die Arbeitslosigkeit hoch ist und die Produktivität der Beschäftigten unterproportional; also vor allem in Ostdeutschland, in einigen Handwerksbereichen und in der Zeitarbeit. Die Motive für diese vergleichsweise schlechten Tarifabschlüsse mögen in der Gelegenheitskonstellation zu suchen sein, dass diese seit langem existierenden, jedoch in den industriellen Beziehungen weitestgehend unbedeutenden Gewerkschaftsgruppen versuchen, die Krise der traditionell starken Gewerkschaftsverbände für ihre eigene Existenzsicherung zu nutzen.

Neben der augenscheinlichen Wiederbelebung christlicher Gewerkschaften zeichnet sich ein weiteres Phänomen gewerkschaftlicher Organisationskonkurrenz ab. Dieses manifestiert sich in dem Versuch, über homogenere Organisationsseinheiten, scheinbar entlang alter berufsständischer Organisationsstrukturen, eine stärkere lohnpolitische Performanz für einzelne Gruppen zu erreichen als es den DGB-Gewerkschaften möglich ist. Besonders erfolgreich und prominent in diesem Sinne waren in den letzten Jahren: Cockpit, der Marburger Bund, UFO und zuletzt die Gewerkschaft der Lokomotivführer.

Während korporatistische Theorien lange Zeit die Interessenvertretung durch Großverbände, die Arbeitnehmer sektorspezifisch und jenseits von ideologischen oder berufsständischen Traditionen organisierten, als Positivsummenspiele für alle beteiligten Akteure betrachteten (Streeck 1993: 42; Ders. 2006a: 14f), schei-

nen die jüngsten Entwicklungen im Rahmen der deutschen industriellen Beziehungen dieses Deutungsmuster zu widerlegen. Heute sind es offenbar kleine, schlagkräftige Arbeitnehmerorganisationen mit homogener Mitgliedschaft die einseitig als Sieger aus Tarifverhandlungen hervorgehen. Eine solche Beobachtung entspricht der Olsonsche Logik, die davon ausgeht, dass sich die Interessen kleiner und homogener Gruppen besser organisieren und durchsetzen lassen als die Ziele großer Gesellschaftsgruppen (Olson 1971).¹ Die partikularistisch orientierte Taktik der „neuen“ Tarifakteure provoziert die großen Industriegewerkschaften. Diese sehen es als ihren spezifischen Auftrag, alle Arbeitnehmerinteressen zu bündeln und kollektiv zu vertreten. In der einheitsgewerkschaftlichen Tariflogik ist weder eine Besserstellung einzelner Beschäftigungsgruppen, noch eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer bestimmter Regionen vorgesehen. Die DGB-Gewerkschaften werfen daher dem Marburger Bund, Cockpit und GDL vor, die Interessen der eigenen Mitglieder zulasten weniger vetostarker Arbeitnehmergruppen durchzusetzen und den christlichen Gewerkschaften, Niedriglöhne zu etablieren und damit insgesamt Arbeitnehmersolidarität zu unterminieren.

Inwieweit korreliert der scheinbare oder auch temporär faktische Bedeutungsgewinn kleiner Arbeitnehmerverbände, die auf berufs-, betriebs- oder statusbezogener bzw. ideologisch motivierten Organisationsprinzipien beruhen, mit einem Machtverlust der großen Einheitsgewerkschaften? Die ehemals mitgliederstarken DGB-Gewerkschaften verzeichnen seit Jahren rückläufige Organisationsgrade, während die „neuen“ Tarifakteure teilweise rasante Mitgliederzuwächse vermelden.² Da jedoch zwischen dem Organisationsgrad einer Gewerkschaft und ihren Verhandlungserfolgen im Rahmen der Tarifpolitik ein Zusammenhang besteht, bedrohen die fortschreitenden Mitgliederverluste der Industriegewerkschaften langfristig deren Handlungsfähigkeit. Demgegenüber verfestigt sich in der Öffentlichkeit ein Bild, das die neuen, auf berufständischen

1 Olson verweist auf die Rekrutierungsproblematik großer Organisationen. Demnach müssen große Interessengruppen entweder über das Mittel der Zwangsmitgliedschaft oder aber positive selektive Anreize verfügen, um Mitglieder anzuwerben, während in kleinen Gruppen die Erlangung des Kollektivguts ausreicht, um Mitglieder zu mobilisieren (Olson 2003: 380).

2 Der Bruttoorganisationsgrad der DGB-Mitgliedsgewerkschaften sank im Zeitraum 2000 bis 2004 von 23,8% um beinahe zwei Prozentpunkte auf 22,2%. Der Mitgliederstand sank damit auf unter sieben Millionen ab (Institut der deutschen Wirtschaft 2007: 9). Im Vergleich dazu gewann der Marburger Bund im gleichen Zeitraum ungefähr 10.000 Neumitglieder (Ebd.: 11); während des Tarifkonflikts 2006 stiegen die Mitgliederzahlen der Organisation nach eigenen Angaben binnen weniger Wochen von 80.000 auf 110.000 an (Claas Pieper: Der Riese schrumpft, in: Die Zeit, 21.06.2007, 26.).

Traditionen aufbauenden Tarifakteure als „Schnellboote mit homogener Besatzung“ präsentiert. Diesen kleinen und wendigen Schiffen scheint es zu gelingen, an den prestigeträchtigen, aber auch schwerfälligen Tankern der Einheits- und Industriegewerkschaften vorbeizuziehen, die Spitze der Arbeitnehmerflotte einzunehmen und den alleinigen Sieg davonzutragen. Einige Beobachter fürchten aufgrund dieser Entwicklungen eine Erosion der Tarifpartnerschaft in Deutschland. Sie wähen den deutschen Arbeitsfrieden in Gefahr und prognostizieren eine dauerhafte Radikalisierung der deutschen industriellen Beziehungen im Sinne des amerikanischen oder angelsächsischen Modells.³

Eine weitere wesentliche Triebkraft des Wandels ist die Politik der Arbeitgeberverbände und ihrer Mitglieder, die auf eine Verbetrieblichung der Tarifpolitik setzt. Diese Politik führt zu Druck auf die überbetriebliche Gestaltungspolitik der DGB-Gewerkschaften und einer zunehmenden Differenzierung der faktischen Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Im Ergebnis bewirkt dies auch eine schwächere lohnpolitische Verhandlungsposition der Gewerkschaften und fördert so eine reduzierte realpolitische Ausschöpfung des verteilungspolitischen Spielraumes.

Angesichts des öffentlich antizipierten Wandels der deutschen Gewerkschaftslandschaft und offenbar zunehmender *Tarifkonkurrenz* der Gewerkschaften untereinander, scheint eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem oben beschriebenen Phänomen dringend angeraten. Bislang steht eine Solche jedoch aus. Wenn allerdings die Grundstrukturen des bundesdeutschen Tarifsystems tatsächlich erodieren sollten, droht möglicherweise nicht nur eine tiefgreifende Verschlechterung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern darüber hinaus die *Gefährdung des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Bislang galten die Industriegewerkschaften als tragende Säule der industriellen Beziehungen im Modell Deutschland, das europaweit als Beweis für die Kompatibilität von sozialem Frieden und ökonomischer Prosperität gehandelt wurde. Im Falle eines dauerhaften Bedeutungsverlustes der großen Industriegewerkschaften droht langfristig ein grundlegender Wandel der industriellen Beziehungen in Deutschland und möglicherweise das Ende jeglicher Sozialpartnerschaft.

3 Vgl. u.a. Fickinger, Nico: Notoperation, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18.06.2006; Esslinger, Detlef: Welle von Streiks. Die neue Lust auf Arbeitskampf, in: Süddeutsche Zeitung-Online, 02.07.2007, unter: <http://www.sueddeutsche.de/> (Stand: 02.07.2007).

Häufig werden die angedeuteten realen Veränderungen der organisatorischen Strukturen und ihre theoretischen Implikationen in der These fokussiert, dass wir es möglicherweise mit einem Wandel von eher korporatistischen hin zu eher pluralistischen Austauschstrukturen zu tun haben. Da jedoch die Erosion des Klassenmodells und die Ausbreitung pluralistischer Strukturen in den deutschen industriellen Beziehungen bisher keineswegs als bewiesen angenommen werden kann, müssen die Veränderungen im Bereich der Gewerkschaften zunächst empirisch untersucht werden. Mithilfe einer Bestandsaufnahme soll ermittelt werden, wie viele und welche Gewerkschaften derzeit existieren. Zuerst muss dazu die Anzahl aller Arbeitnehmerorganisationen, die öffentlich registriert sind, ermittelt werden. Die notwendige, tiefer gehende Betrachtung der einzelnen Verbände kann im Rahmen dieses Forschungsauftrisses jedoch nicht geleistet werden. Es geht darum die organisatorischen Grundlagen und ihre Entwicklung zu systematisieren. Auf dieser Basis können die Unterschiede zwischen den jeweiligen Verbänden herausgestellt werden. Besonders wichtig scheint die Frage, welche Arbeitnehmerverbände eigene tarifpolitische Zielsetzungen formulieren und potentiell in Konkurrenz zur gewerkschaftlichen Tarifpolitik treten können.⁴ Die spezifischen Eigenschaften der einzelnen Verbände können dann in einem nächsten Schritt benutzt werden, um die Arbeitnehmerverbände unterschiedlichen Typen zuzuordnen. Auf diese Weise entsteht eine aktuelle Typologie der deutschen Gewerkschaftslandschaft. Diese erlaubt es, die einzelnen Verbände disparaten Kategorien zuzuordnen, so dass die quantitative Bedeutung einzelner Gewerkschaftstypen und deren Veränderung im Zeitverlauf beobachtet werden kann. Die Gewichtung der Gewerkschaftstypen liefert wiederum erste Hinweise auf eine mögliche Veränderung des Charakters der industriellen Beziehungen hierzulande. Wenn empirisch gezeigt werden kann, dass die Anzahl kleiner und schlagkräftiger Gewerkschaftstypen sowie deren Mitgliederzahlen stetig zunehmen, während die Bedeutung der Industriegewerkschaften weiter abnimmt, so wäre dies ein ernstzunehmender Hinweis auf ein perspektivisches Vordringen pluralistischer Gewerkschaftsstrukturen in Deutschland.

4 Da nicht jeder Arbeitnehmerverband, der Gewerkschaftsaufgaben wahrnimmt und Tarifziele ausarbeitet, die Bezeichnung „Gewerkschaft“ in seinem Namen/Titel führt (vgl. Marburger Bund), müssen alle Arbeitnehmerverbände in die Untersuchung aufgenommen werden.

Die vorliegende Studie baut maßgeblich auf den folgenden drei Fragen auf:

1. Wie verändert sich das deutsche Gewerkschaftsmodell?
2. Welche spezifischen Gelegenheitsstrukturen innerhalb der Institutionenordnung des deutschen Modells können die Veränderungen erklären?
3. Mit welchen Auswirkungen auf die etablierten Strukturen der industriellen Beziehungen in Deutschland muss langfristig gerechnet werden?

Diese Vorstudie sucht also erste Phänomene, Prozesse und Kategorien zu identifizieren, die in der Lage sind die sich verändernde Akteurslandschaft im Bereich der kollektiven Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu erfassen. Damit soll eine erste Orientierung im Feld der kleinen Arbeitnehmer- und Berufsorganisationen und neuen Tarifakteure gegeben werden. Es geht darum, eine Basis für weitere Untersuchungen zu schaffen, um die sich ändernde Akteurskonstellationen in den Industriellen Beziehungen in Deutschland zielgerichtet zu analysieren. Diese Vorstudie entwickelt eine erste Kategorisierung der Verbändelandschaft und ermöglicht die Formulierung von weitergehenden Forschungsfragen für umfangreichere und tiefer gehende Folgeuntersuchungen.

2 Modell Deutschland

Um die oben gestellten Fragen beantworten zu können, sollen zunächst die institutionellen Grundlagen des deutschen Modells, die von einem Wandel korporatistischer hin zu begrenzt pluralistischen Strukturen betroffen wären, vorgestellt werden. In den Sozialwissenschaften war nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst eine pluralistische Vorstellung, wie die Struktur eines gesellschaftlichen Interessenvertretungs- und Interessenvermittlungsmodells idealerweise aussehen sollte, vorherrschend (Groser 1981: 122). In Anlehnung an das amerikanische Modell schienen dominante Interessengruppen, die bei der Einflussnahmen auf politische Prozesse eine Monopolstellung gegenüber anderen, weniger gut organisierbaren gesellschaftlichen Interessen einnehmen könnten, eine mögliche Gefährdung der Demokratie als Staatsform darzustellen. Um den Bestand der Nachkriegsdemokratien zu sichern, sollte eine Monopolisierung und damit einhergehende Dominanz einzelner Interessengruppen verhindert werden, weswegen aus der Perspektive vieler Sozialwissenschaftler, eine möglichst große Vielfalt, unabhängiger und potentiell mit gleichen Ressourcen ausgestatteten Interessengruppen erstrebenswert schien (Streeck 2006a: 7).

Pluralistische Theorien begriffen die optimale demokratische Gesellschaft als ein Netzwerk von zahlreichen organisatorischen, auf freiwilliger Mitgliedschaft basierenden und voneinander unabhängigen, im Wettbewerb stehenden, sozialen Zusammenschlüssen (Groser 1981:122; Schmitter 1979: 105). Besonders deutlich manifestierte sich dieses Ideal im Bild der „pressure group“, die mittels „lobbying“ versucht, auf den politisch-parlamentarischen Bereich Einfluss zu nehmen (Streeck 2006a:7; Groser 1981: 122; Schmitter 1979: 105). Die direkte und institutionell gesicherte Einbeziehung einzelner, monopolistischer Interessengruppen in den politisch-parlamentarischen Prozess galt als demokratiegefährdende Strategie (Streeck 2006a: 7). Neben der Abschottung der parlamentarischen Arena vor einer direkten Beeinflussung durch gesellschaftliche Gruppen, wird mit dem Konzept der „pressure group“ auch die Richtung der Einflussnahme festgelegt. Pluralistische Theorien gehen davon aus, dass es ausschließlich die Verbände sind, die nach einer Beeinflussung staatlicher Autoritäten streben (Groser 1981: 122). Die umgekehrte Richtung, der zufolge der Staat seinerseits versucht, Einfluss auf die Verbandepolitik zu nehmen, wird von diesen Theorieansätzen nicht beachtet.

Im Gegensatz zu pluralistischen Interpretationsmustern, setzte sich in der in den siebziger Jahren beginnenden Korporatismusdebatte eine andere Sichtweise durch.⁵ In vielen westeuropäischen Staaten hatten sich nach 1945 Koalitionen aus Staat und Verbänden gebildet, die die demokratischen Herrschaftsformen dieser Staaten eher zu stützen als zu gefährden schienen. Die pluralistischen Theorien lieferten dafür keine angemessenen Erklärungsansätze. Schrittweise wurde daher das pluralistische Postulat der einseitigen Einflussnahme der Verbände auf den Staat zugunsten der Vorstellung einer „wechselseitigen Beziehung“ (Alemann und Heinze 1979a: 29), von der beide Seiten gleichermaßen profitieren, aufgegeben. Philippe C. Schmitter zufolge können Interessenverbände Regierungen als Instrumente politischer und sozialer Kontrolle dienen. Die Existenz starker, monopolistischer Interessenverbände kann die Regierbarkeit eines politischen Systems steigern (Schmitter 1979: 92). Denn Verbände können ihre Mitglieder auf die Einhaltung bestimmter, mit staatlichen Stellen oder anderen Verbänden ausgehandelten Zielvorgaben verpflichten und die Regierung auf diese Weise von einem Teil ihrer Staatsaufgaben entlasten (Lehmbruch 1979: 51f). Zusätzlich verspricht diese Entlastung eine mögliche Steigerung der ökonomischen Effizienz sowie eine Stabilisierung des demokratischen Regierungssystems (Streeck 2006a: 12). Der Austausch zwischen Staat und Verband wird damit zum Positivsummenspiel, das Gewinne für alle beteiligten Akteure verspricht. Die Verbände selbst fungieren als intermediäre Organisationen und bilden die Vermittlungs- oder Schaltstelle zwischen Staat und Zivilgesellschaft (Streeck 2006a: 13; Wiesenthal 2001: 335). Diese Institutionalisierung von Austauschbeziehungen zwischen Staat und Gesellschaft bricht gleichzeitig den Antagonismus sozialer Klassen auf und verwandelt diesen in einen potentiell lösbaren Verteilungskonflikt zwischen Arbeit und Kapital (Streeck 2006a: 12; Lehmbruch 1979: 55). Die dauerhafte Einbindung gesellschaftlicher Gruppen kann somit den Nährboden für sozialen Frieden bilden.

Um den Korporatismusansatz der Nachkriegszeit von klassischen Vorstellungen, die eng mit einerseits ständestaatlicher oder andererseits faschistischer Ordnungen verbunden waren, abzugrenzen, versahen Sozialwissenschaftler den Nachkriegskorporatismus mit unterschiedlichen Namenszusätzen wie „Neo-“ (Schmitter) oder „liberaler“ (Lehmbruch) Korporatismus (Alemann und Heinze

5 Für eine vergleichende Übersicht, siehe Tabelle 1: Organisationsstrukturelle Merkmale von Verbänden (Schmitter 1974) auf 10.

1979b: 38f; Streeck 1994: 11). Die Einigung auf eine gemeinsame Bezeichnung gelang jedoch ebenso wenig wie die Formulierung einer umfassenden Theorie.⁶ Um die jeweiligen Merkmale klassischer, korporatistischer und neokorporatistischer Ordnungen voneinander abzugrenzen, differenziert Schmitter gesellschaftlichen Korporatismus und Staatskorporatismus (Schmitter 1979: 97). Gesellschaftlicher Korporatismus ist in ein parlamentarisch-demokratisch strukturiertes politisches System eingebettet und basiert auf Freiwilligkeit (Ebd.).⁷ Demgegenüber bedarf der Staatskorporatismus einer straff organisierten und zentralisierten, staatlichen Bürokratie, die entweder keinen Parteienwettbewerb kenne oder deren politische Systeme zumindest praktisch von einer Partei dominiert würden. Korporatistische Strukturen beruhen in diesen Fällen vorrangig auf Zwang (Ebd.: 97f).

Tabelle 1: Organisationsstrukturelle Merkmale von Verbänden (Schmitter 1974)

	Neo-Korporatismus	Pluralismus
Organisationsvielfalt:	begrenzte Anzahl	Vielfalt
Verpflichtungs-fähigkeit:	Repräsentativ/Verpflichtungsfähig	Partikular/geringe Verpflichtungsfähigkeit
Verhältnis:	Nicht kompetitiv/ kooperativ	kompetitiv
Organisationsstruktur:	hierarchisch	nicht hierarchisch
Aufgaben:	funktional differenziert	fließende Grenzen
Übernahme öffentlicher Aufgaben/Staatsentlastend:	ja	begrenzt

Heidrun Abromeit hat die wesentlichen Voraussetzungen und Funktionsbedingungen für die Ausbildung neokorporatistischer Strukturen zusammengestellt. Ihrer Ansicht nach müssen organisierte Interessen in erster Linie über eine Monopolstellung in ihrem Organisationsbereich verfügen. Die Binnenstrukturen der Organisation sollen idealerweise zentralistisch-hierarchisch gegliedert und der Verband in der Lage sein, seine Mitglieder auf die Einhaltung getroffener

6 Zur besseren Übersichtlichkeit werden korporatistische Ideen, die in der Nachkriegszeit entwickelt wurden, in diesem Papier unter der Bezeichnung Neokorporatismus subsumiert.

7 Nach Streeck zeigt sich der freiwillige Charakter neokorporatistischer Institutionen weniger in der Freiwilligkeit des Ein-/Austritts individueller Mitglieder als in der Verweigerungsmöglichkeit des jeweiligen Verbands gegenüber staatlichen Konzertierungsabsichten (Streeck 1994: 11).

Abmachungen zwischen Verbandsführung und staatlichen Stellen oder anderen Verbänden verpflichten zu können. Hierzu sollen Verbände auf Sanktionsinstrumente zurückgreifen oder den Einsatz von Sanktionsmitteln zumindest glaubhaft androhen können. Denn erst die Verpflichtungsfähigkeit eines Verbandes lässt diesen als potentiellen Partner für Tauschgeschäfte mit staatlichen Autoritäten in Frage kommen (Abromeit 1993: 146). Dem monopolisierten Verband steht dann in Verhandlungen entweder ein ebenso straff organisierter und antagonistisch ausgerichteter Interessenverband gegenüber oder der Staat; im Idealfall ergibt sich eine Dreierkonstellation aus Staat, Verband und Gegenverband, die eine Verhandlungsarena darstellen (Tripartismus) (Ebd.:147). Neben den oben bezifferten organisatorischen Grundvoraussetzungen müssen die Verbandsspitzen eine hohe Kompromiss- und Kooperationsfähigkeit aufweisen. Die politischen Parteien müssen ihrerseits bereit sein, staatshoheitliche Rechte an organisierte Interessengruppen abzutreten; ebenso wie auch die Bevölkerung auf Kontroll- und Partizipationsrechte verzichten muss, um korporatistische Absprachen zwischen Staat und Verbänden oder Verbänden untereinander zu ermöglichen (Ebd.: 150).

Aus der Funktionslogik neokorporatistischer Institutionen ergeben sich spezifische Funktionsdilemmata, die eine dauerhafte Stabilität neokorporatistischer Strukturen erschweren. Einerseits ist neokorporatistische Interessenvermittlung zwingenderweise selektiv, insofern als dass schwache Interessen von besser organisierbaren, mächtigeren Interessen dominiert werden (Ebd.: 151). Starke Interessen lassen sich ihrerseits von korporatistischen Strukturen domestizieren. Dennoch gelingt die Zähmung mächtiger Interessen oft nur vorübergehend. Die dauerhafte Überlebensfähigkeit neokorporatistischer Systeme, die auf Freiwilligkeit basieren, erscheint unwahrscheinlich; realistischer betrachtet können neokorporatistische Systeme als Übergangsregime betrachtet werden. Zudem lassen sich nicht in allen Gesellschaftsbereichen gleich gut neokorporatistische Institutionen etablieren. Abromeit hält die industriellen Beziehungen, die Verteilungskonflikte zwischen Arbeit und Kapital regulieren, für den Idealbereich korporatistischer Tauschbeziehungen. Andere Gesellschaftsbereiche eignen sich jedoch weniger gut für die Etablierung entsprechender Austauschmodi, da hier gesellschaftliche Interessen kaum organisationsfähig seien (Ebd.: 150).

Doch auch die Verbände unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Verpflichtungsfähigkeit (Ebd.: 151). Während Arbeitnehmer ihre Interessen im Bereich der Tarifpolitik nur im Verbund durchsetzen können, kann ein Unternehmen seine Interessen auch individuell durchsetzen und ist von der Existenz eines

Arbeitgeberverbands weniger stark abhängig. Somit wird das Handeln im Verbund für den Arbeitnehmer essentiell, für den Arbeitgeber hingegen besitzen Verbandsinteressen allenfalls zweitrangige Bedeutung (Ebd.: 41). Das größte Problem neokorporatistischer Interessenvermittlung manifestiert sich jedoch im Dualismus zwischen Mitgliedschafts- und Einflusslogik (Vgl. Streeck 1987). Da eine Organisation nur dann nach außen als verpflichtungsfähig erscheint, wenn diese ihre Mitglieder intern auf die Einhaltung der mit anderen Institutionen geschlossenen Kompromisse verpflichten können, sind die Verbandsspitzen von der Zustimmung ihrer Mitgliederbasis abhängig. Mitgliedschaftslogik, die die Probleme der „Sozialintegration“ (Streeck 1994: 14) umfasst, und Einflusslogik, mit der die Performanz der „Systemintegration“ (Ebd.) des Verbands bezeichnet wird, sind nicht automatisch kompatibel, sondern stehen per se in einem Spannungsverhältnis zueinander. Vorrangige Aufgabe der Verbandsführung ist es daher, eine möglichst stabile Balance zwischen Basis- und Systeminteressen sicherzustellen.

Im Spannungsverhältnis zwischen Mitgliedschafts- und Einflusslogik wird die Labilität neokorporatistischer Arrangements offensichtlich. Während Neokorporatismus eine zeitlang als die ideale Form gesellschaftlicher Interessenvermittlung galt, scheinen sich Sozialwissenschaftler mittlerweile über das Ende des neokorporatistischen Zeitalters einig zu sein (Vgl. u.a. Streeck 2006a; Ders. 2006b; Alemann 2000; Schmitter 1994). Die Ablösung keynesianischer Wirtschaftssteuerung durch monetaristische Politiken in den achtziger Jahren habe die Stabilität neokorporatistischer Strukturen nachhaltig erschüttert, glaubt Streeck (2006a: 19). Insgesamt hätten die Pluralisierung und Heterogenisierung gesellschaftlicher Interessen sowie veränderte verbandsinterne Partizipationsmuster eine zunehmende Komplexität und Interdependenz von Politikfeldern und Handlungsarenen befördert. Zeitgleich änderte sich die Verbändelandschaft grundlegend. Während die Anzahl organisierter Interessengruppen stetig zugenommen hat und weiterhin wächst, müssen die einzelnen Verbände deutlich stärker als zuvor um Mitglieder konkurrieren (Willems und von Winter 2007:18). Darüber hinaus erschwert eine Pluralisierung der Verbändelandschaft die Etablierung monopolitischer Organisationen und verhindert somit das Zustandekommen neokorporatistischer Austauschmodelle. Galten Verbände früher als systemstabilisierende Kräfte, verbreitet sich in der letzten Zeit eine kritischere Wertung. Verbände werden zunehmend als Lobbygruppen betrachtet, die im für die Öffentlichkeit nicht zugänglichen Raum versuchten, politische Entscheidungen

in Ihrem Sinne zu beeinflussen. Infolge mangelnder gesetzlicher Grundlagen entzogen sich die Verbände dabei jeglicher demokratischer Kontrolle (Willems/Winter 2007: 15; Reutter 2000).

Doch nicht allein Kräfteverschiebungen innerhalb der Verbändelandschaft und organisationsinterne Probleme der Verbände selbst erschweren das Zustandekommen korporativer Handlungsmodi. Streeck jedenfalls erkennt auch im Bereich der staatlichen Akteure eine Tendenz zur Abkehr von neokorporatistischen Überzeugungen. In den achtziger Jahren hätten staatliche Stellen bereits erkannt, dass die Konzessionen, die ihnen die Gewerkschaften abverlangten, auf Dauer nicht finanzierbar seien (Streeck 2006a: 19). Die neoliberale Wende in den neunziger Jahren habe dann endgültig das Ende des Neokorporatismus besiegelt (Ebd. 26f). Weßels hingegen erklärt, dass zwar interne Organisationsschwächen und Prozesse von Globalisierung und Internationalisierung die Rahmenbedingungen für neokorporatistische Absprachen verändert hätten, dennoch müsse dieser Wandel nicht automatisch ein Ende jeglichen Neokorporatismus implizieren (Weßels 2000:20). Schließlich seien neuerliche neokorporatistische Konzertierungsversuche in Dänemark und den Niederlanden gegen Ende der neunziger Jahre durchaus erfolgreich gewesen (Weßels 2000: 21).

Mit dem Auslaufen des neokorporatistischen Erfolgszeitalters, als das die 1970er und beginnenden 1980er Jahre gemeinhin galten, scheint auch das Schicksal des Modell Deutschland⁸ besiegelt, das für die deutsche Version neokorporatistischer Interessenvermittlung gehalten wurde (Weßels 2000: 16). Das deutsche Modell zeichnet sich durch „segmentierte Verhandlungsarenen“ (Schroeder 2004: 287) aus, in denen verbindliche Entscheidungen produziert werden. An der Entscheidungsfindung nehmen neben den politisch-parlamentarischen Akteuren (auf nationaler Ebene: Regierung, Bundestag und Bundesrat) mächtige, quasi monopolisierte Interessenverbände teil. Mitunter verfügen die Verbände selbst über autonome, aus dem staatshoheitlichen Bereich delegierte Entscheidungskompetenzen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der industriellen Beziehungen (Ebd.). Doch war das Modell Deutschland nicht nur der „brand name of German corporatism“ (Streeck 2006a: 22), sondern galt zusätzlich als Beleg des neokorporatistischen Versprechens, dass sich Demokratie, Kapitalismus, Wohlstand und

8 Die Bezeichnung Modell Deutschland basiert auf einem sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekt. Ende der siebziger Jahre wurde in Konstanz ein Projekt begonnen, dessen Zielsetzung darin bestand, die besonderen ökonomischen, sozialen und politischen Merkmale der Bundesrepublik Deutschland herauszustellen (Schroeder 2002: 40).

sozialer Frieden verbinden ließen. Der Vorwurf, Korporatismus könne nur durch Zwang zustande kommen und sei daher per se undemokratisch, schien mit dem langjährigen Erfolg des deutschen Modells widerlegt. Im Gegenteil stellte das Modell Deutschland sogar die demokratiestabilisierende Wirkung neokorporatistischen Handlungslogiken unter Beweis (Ebd.: 16). Deutschland galt Vielen als neokorporatistisches Erfolgsmodell (Weßels 2000: 18; Abromeit 1993: 169f; Streeck 2006b: 162). Zwar konnten tripartistische Verhandlungsarenen nur in einzelnen Bereichen und nur vorübergehend realisiert werden. Dennoch schien die Kooperation von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in den industriellen Beziehungen zu beweisen, dass sich der traditionelle Klassenkampf zwischen Arbeit und Kapital in einen Verteilungskonflikt mit beidseitigen Gewinnen umwandeln ließe (Streeck 2006a: 12).

In der vergleichenden Politökonomie wird das Modell Deutschland gerne mit der Bezeichnung des rheinischen Kapitalismus⁹ (Albert 1992) oder auch dem Ideal einer koordinierten Marktökonomie (Hall/Soskice 2001) in Verbindung gebracht. Die deutschen Besonderheiten manifestieren sich demnach in dauerhaften, stabilen Verhandlungs- und Vertragsbindungen zwischen staatlichen Stellen und Interessenverbänden. Im Wirtschaftsbereich etablieren sich nach dem Zweiten Weltkrieg zwischen Unternehmen, Kunden und Zulieferern sowie Kapitalgebern und Investoren dauerhafte Austauschbeziehungen (Wiesenthal/Clasen 2003: 297f). Durch die langfristig angelegten Verbindungen verfügen die ökonomischen Akteure über ein gewisses Maß an Planungssicherheit. Außerdem wirken sich stabile Investitionsbeziehungen positiv auf die allgemeine volkswirtschaftliche Prosperität aus. Innovationen können langfristig geplant werden und die industrielle Produktion kann sich auf die Herstellung von Qualitätsgütern spezialisieren (vgl. Hall/Soskice 2001: 41).¹⁰ Mit den starken deutschen Wirtschaftsverbänden existiert eine äußere Kontrollinstanz, mit deren Hilfe die dauerhafte Übervorteilung einer Verhandlungsseite wirksam unterbunden werden kann und die es den Akteuren ermöglicht zu kooperieren. Strategisch handelnde Akteure auf beiden Seiten produzieren Entscheidungen, die positive Ergebnisse für alle Beteiligten beinhalten (Hall/Soskice 2001: 9f). Nachteilig kann sich demgegenüber die hohe Pfadabhängigkeit der Akteure auswirken, da

9 Dem rheinischen Kapitalismus werden neben Deutschland je nach Sichtweise oft auch Österreich, Japan und die skandinavischen Staaten zugerechnet.

10 Als Beispiel für die erfolgreiche Produktion und Vermarktung galt lange Zeit die deutsche Automobilindustrie.

diese versuchen, umfassende und abrupte Veränderungen zu verhindern (Schroeder 2002: 41). Innovation und Veränderung vollziehen sich eher inkrementell als durch radikale Wechsel (Schroeder 2004: 287; Hall/Soskice 2001: 41). Da die institutionelle Rigidität nicht nur den ökonomischen, sondern alle Gesellschaftsbereiche gleichermaßen erfasst, gelingt es den politischen Akteuren nur schwer, grundlegende Reformpakete auf den Weg zu bringen. Andererseits erlauben gegenseitige Vertrauensbildung, Gewinne für alle Beteiligten und die Bereitschaft aller Akteure spezifische Investitionen zu tätigen – seitens der Arbeitnehmer in hohe, sektor- und firmenspezifische Ausbildungsniveaus und seitens der Arbeitgeber in wirtschaftliche Beteiligungsrechte und soziale Absicherungsmaßnahmen für Arbeitnehmer – die Spezialisierung der deutschen Wirtschaft auf die Herstellung von Nischen- und Qualitätsgütern. Die Komplementarität der Institutionen im Bereich von Politik und Wirtschaft schien das deutsche Modell krisenfest zu machen (vgl. Hall/Soskice 2001).

2.1 Industrielle Beziehungen im Modell Deutschland

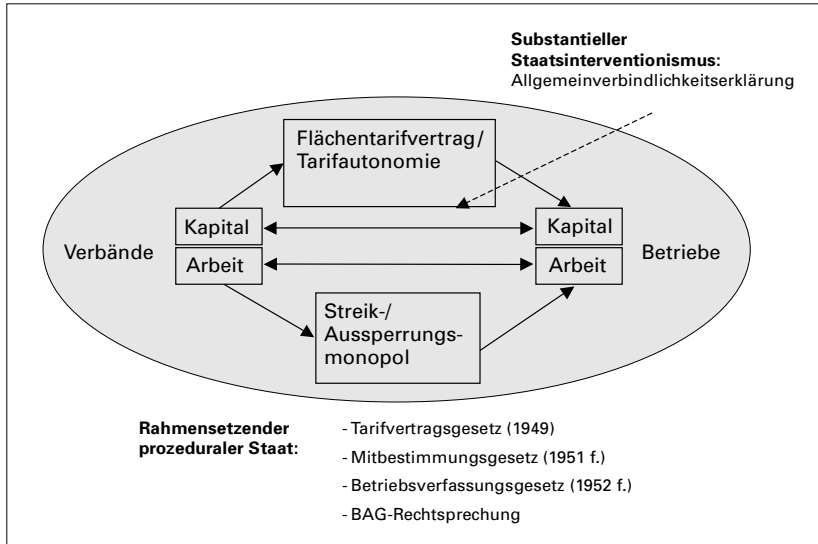
Die Zuständigkeit für die Tarifvertragspolitik ist in Deutschland vom Staat vollständig in den Verantwortungsbereichen von Unternehmen und Gewerkschaften übertragen worden.¹¹ Zu den grundlegenden Merkmalen der hiesigen industriellen Beziehungen¹² zählen, wie in Abbildung 1 zu sehen, die Tarifautonomie einer- und das System der dualen Interessenvertretung andererseits (Schroeder 2002: 43). Im Rahmen der Tarifautonomie vereinbaren Gewerkschaften und Arbeitgeber-

11 In einigen Wirtschaftsbereichen behält sich der Gesetzgeber jedoch vor, gehaltsbezogene Mindeststandards vorzugeben (Allgemeinverbindlichkeitserklärung).

12 Die industriellen Beziehungen bezeichnen die Arena der Interessenvermittlung zwischen Arbeit und Kapital, also zwischen Management und Beschäftigten sowie Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Hier verständigen sich die beteiligten Akteure auf verbindliche arbeitsrechtliche Normen, Verträge und Institutionen (Müller-Jentsch 1997: 18). Die Art der Interessenregulierung zwischen Arbeit- und Kapitaleseite kann sowohl kooperativ als auch konfliktiv ausgeprägt sein. Entweder überwiegt insgesamt der Verhandlungsmodus oder aber Gewerkschaften und Arbeitgeber bedienen sich der Hilfsmittel von Streik und Aussperrung, um ihre jeweiligen Interessen durchzusetzen. Gegenstand der Verhandlungen ist die Ausgestaltung der Lohn- und Beschäftigungsverhältnisse, die im Regelfall kollektiv für alle Beschäftigten eines Betriebs, eines Unternehmens, eines Industriesektors oder der Wirtschaft insgesamt gelten (Ebd.: 19). Industrielle Beziehungen erstrecken sich über drei Ebenen: die Mikroebene des Betriebs oder des Unternehmens, die Mesoebene eines Sektors bzw. Industriebereichs oder auch einer territorialen Untereinheit sowie die Makroebene der Gesamtwirtschaft (Ebd.:20).

verbände Verträge, die üblicherweise für alle Beschäftigten eines industriellen Sektors Arbeits- und Lohnbedingungen festlegen (Flächentarifverträge).

Abbildung 1: Duales Interessenvertretungssystem im Modell Deutschland



Die wichtigste tarifpolitische Verhandlungsarena befindet sich in Deutschland auf der sektoralen Mesoebene (Ebd.: 57). Es ist sowohl den Arbeitgeberverbänden gelungen, eine ausreichende Zahl von Betrieben, Branchen und territorialen Regionen zu umfassen als auch den Gewerkschaften den Großteil aller Lohnabhängigen zu organisieren. Beide Seiten verfügen ihrerseits über ein Quasi-Vertretungsmonopol und können untereinander sektorweit bindende Regelungen vereinbaren (Ebd.: 43f). Da es deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden jedoch an Zentralisierungsgrad mangelt, sind beide Seiten auf hohe Mitgliederzahlen angewiesen, um ihre Monopolstellung sicherzustellen. Erst die Kompetenz des jeweiligen Verbands, seine Mitglieder auf die vereinbarten Regelungen verpflichten zu können, macht diesen zum attraktiven Partner für Tauschgeschäfte mit der Gegenseite (Ebd. 44ff). Flächentarifvertrag und die gesetzlich garantierten Streik- und Aussperrungsrechte zählen zu den wichtigsten Steuerungsinstrumenten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften (Ebd.: 46). Die Dualität der Interessenvertretungsstruktur sichert den Arbeitnehmern Mitgestaltungsmöglichkeiten auf Betriebs- und Unternehmensebene. Auf betrieb-

licher Ebene übt in der Regel der Betriebsrat die Interessenvertretungsrechte der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsführung aus. Betriebsvertragsgesetz bzw. im öffentlichen Dienst das Personalvertretungsgesetz legen den rechtlichen Handlungsspielraum des Betriebsrats fest (Müller-Jentsch 1997: 22). Neben der Institution des Betriebsrats existieren vielerorts Formen direkter Partizipation. Diese bieten dem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen an seinem unmittelbaren Arbeitsplatz zu beeinflussen (Ebd.). Auf Unternehmensebene werden die Interessen der Beschäftigten von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat wahrgenommen. Ein Teil der Arbeitnehmerdelegierten im Aufsichtsrat stammt aus dem Unternehmen selbst, ein anderer Teil wird von Gewerkschaftsvertretern gestellt. In der Praxis von Betrieben und Unternehmen hat sich trotz anfänglicher Bedenken eine weitgehende Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften herausgebildet, von der beide Seiten profitieren (Schroeder 2002: 48).

Nachdem das deutsche Modell lange als Erfolg gehandelt wurde und gerade die partnerschaftliche Kooperation zwischen Arbeit und Kapital als Basis des sozialen Friedens in der Bundesrepublik gelobt wurde, mehren sich hier seit einigen Jahren Krisensignale.¹³ Zum einen verzeichnen sowohl Arbeitgeberverbände als auch Gewerkschaften gravierende Mitgliederverluste. Der Mitgliederstand der Arbeitgeberverbände hat sich von 1960 bis 1999 halbiert. Der Organisationsgrad der Gewerkschaften hat ebenfalls einen historischen Tiefpunkt erreicht (Schroeder 2002: 44). Seit der deutschen Vereinigung ist die Zahl der DGB-Mitglieder von mehr als elf Millionen (1991) auf weniger als sieben Millionen im Jahr 2005 gesunken (Institut der deutschen Wirtschaft 2007: 9). Mit schwindenden Mitgliederzahlen verringert sich jedoch die Verpflichtungsfähigkeit der Verbände von Arbeit und Kapital und lassen korporatistische Verhandlungsstile weniger attraktiv erschienen.

Zudem verliert der Flächentarifvertrag an Bedeutung. Mithilfe betrieblicher Öffnungsklauseln wird der Forderung der Unternehmensseite insbesondere im klein- und mittelständischen Bereich nach mehr Flexibilität entsprochen. Die abnehmende Geltungskraft von Flächentarifverträgen stellt das traditionell alle Lohnabhängigen verbindende Gefühl kollektiver Arbeitnehmersolidarität vor eine Zerreißprobe. Flächentarifverträge haben bisher maßgeblich zu einer geringen intersektorale Lohnspreizung in der Bundesrepublik beigetragen. Wenn

13 Eine Übersicht gibt Tabelle 2: Wandel der Tarifpolitik auf Seite 18.

die Zahl der flächentarifvertraglichen Regelungen jedoch abnimmt, kann dies dazu führen, dass zwischen Beschäftigten einzelner Betriebe, Regionen oder auch Berufsgruppen Einkommensunterschiede wachsen und das Gefühl kollektive Solidarität unterminieren. Langfristig könnte gar der sozialen Frieden in Deutschland bedroht sein, schließlich bildet der Nachkriegskompromiss zwischen Arbeit und Kapital die Grundlage der bundesdeutschen, gesellschaftlichen Einheit (vgl. Schroeder 2002: 51).

Mit sinkender Geltungskraft des Flächentarifvertrags erfährt hingegen die betriebliche Ebene eine Aufwertung. Von dieser profitieren Betriebsräte und Management, während Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an Bedeutung verlieren. Es zeigt sich, dass Betriebsräte und Geschäftsführungen ihr Missfallen an Verbandsentscheidungen zunehmend nicht in Form offener Kritik (voice) formulieren, sondern häufig in mittels abgekoppelter Alleingänge zum Ausdruck bringen (exit) (Ebd: 49).¹⁴

Tabelle 2: Wandel der Tarifpolitik

	Altes Modell	Neue Konstellation
Dominanz Industriegewerkschaften Tarifeinheit:	hoch	erodiert
Tarifliche Deckungsrate:	bis 1980 etwa 80% aller Beschäftigten	heute knapp 60%
Unternehmensentlastung/Förderung Produktionsmodell:	ja	erodiert
Lohnspreizung:	Gering	Zunehmend
Streikhäufigkeit:	Gering; offensiv	Gering; defensiv
Abweichungen:	nach oben	nach unten
Exportorientierter Sektor:	Starke Sogwirkung	abnehmende Sogwirkung

14 Vgl. hierzu auch: Rehder, Britta und Wolfgang Streeck (2003): Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel, in: MPIfG Working Paper 03/06, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln; Rehder, Britta (2003): Konversion durch Überlagerung. Der Beitrag betrieblicher Bündnisse zum Wandel der Arbeitsbeziehungen, in: Jürgen Beyer (Hrsg.): Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die Deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 61-77.

3 Modernisierungs- und Differenzierungsdruck

Trotz der international abnehmenden Bedeutung von Gewerkschaften schafften es die deutschen Arbeitnehmerverbände bis in die 1980er Jahre ihre gesellschaftspolitische Bedeutung zu bewahren. In den letzten zwanzig Jahren scheint sich die Situation jedoch grundlegend verändert zu haben. Sozialwissenschaftler bescheinigen dem deutschen Gewerkschaftsmodell mittlerweile eine ernste Krise und fürchten um dessen Zukunft (vgl. u.a. Schroeder 2003a; Ders. 2003b; Ders. 2005; Ders./Weßels 2003; Hassel 2006; Biebeler/Lesch 2007). Die diagnostizierte Krise erstreckt sich über vier Bereiche: die Mitgliederrekrutierung, den Handlungsspielraum der Arbeitgeberverbände, die Verhandlungsebenen und die institutionelle Einbettung der Gewerkschaften in das politisch-parlamentarische System (Schroeder 2003a: 146).

Die Mitgliederstatistik der DGB-Gewerkschaften meldet seit den achtziger Jahren spürbare Verluste (Institut der deutschen Wirtschaft 2007: 9). Ausschlaggebend für den negativen Trend scheint der Wandel des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsstruktur (vgl. Biebeler/Lesch 2007: 134). Während im Dienstleistungssektor kontinuierlich neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden, gingen im industriellen Bereich zunehmend Arbeitsplätze verloren. Der industrielle Sektor bildet den Schwerpunkt gewerkschaftlicher Rekrutierungspolitik. Im Gegensatz dazu ist der Servicebereich für die Gewerkschaften offenbar schwieriger organisierbar (Schroeder 2003a: 147). Die strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes schlagen sich in deutlichen Organisationsdefiziten der gewerkschaftlichen Sozialstatistik nieder. Junge Arbeitnehmer und Frauen sind in den Gewerkschaften gemäß ihrer Anteile an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten deutlich unterrepräsentiert (Ebd.). Gleichzeitig wächst in den Gewerkschaften die Gruppe der Rentner, während sich der Anteil der Erwerbstätigen unter den Mitglieder verringert (Institut für deutsche Wirtschaft 2007: 9). Ein spezifisches Problem stellen die Arbeitslosen dar. Da die Gewerkschaften sich bislang vorrangig um die Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse gekümmert und die Schaffung neuer Arbeitsplätze vernachlässigt haben, konnten

die Erwerbslosen kaum von den Arbeitnehmerverbänden absorbiert werden (vgl. Schroeder 2003b: 8; Esser/Fach 1981: 173).¹⁵

Infolge des sozialstatistischen Anpassungsdrucks verändern sich die thematischen Anforderungen, die an Gewerkschaften gestellt werden. Tarifpolitik dreht sich nicht länger einseitig um Einkommen und deren gerechter Verteilung; vielmehr gewinnen mit dem gesellschaftlichen Wandel Fragen nach Jobsicherheit, individueller Altersvorsorge und der Verbindung von weiblicher Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Familienplanung an Bedeutung. Die Gewerkschaften müssen auf diese Interessenverschiebungen reagieren. Mit Beschäftigungssicherungsverträgen, betrieblichen Modellen der Alterssicherung und der Forderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, betreten die Gewerkschaften neues Terrain. Bislang fielen diese sozialpolitische Fragen und Lösungsfindungen vorrangig in den staatlichen Verantwortungsbereich (Vgl. Ebd.: 154; Ders. 2003b: 11). Die Übertragung staatlicher Kompetenzen¹⁶ in die Verantwortung der Gewerkschaften, kann von letzteren als Chance begriffen werden, den gesellschaftlichen und sozialstaatlichen Umbau mitzugestalten (Vgl. Schroeder 2003a: 154).

Neben dem gesamtgesellschaftlichen Bedeutungsverlust der Gewerkschaften, hat auch die Gestaltungsmacht der Arbeitgeberverbände kontinuierlich abgenommen (Schroeder 2003a: 151). Besonders kleine und mittelständische Unternehmen sowie ostdeutsche Betriebe scheren aus den Verbandsstrukturen der Arbeitgeber aus (Ebd.: 152). Obwohl die Verbände versucht haben, dem negativen Trend entgegenzuwirken, ist es bisher nicht gelungen, die alte Verbandsstärke zu revitalisieren. Um die finanzielle Ressourcenausstattung der Verbände sicherzustellen, wurden Mitgliedschaften ohne Tarifbindung eingerichtet (OT) oder dementsprechend neue OT-Arbeitgeberverbände gegründet und Sonderkündigungsrechte eingeführt (Ebd.: 155f).

Die Machtverluste der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände beeinträchtigen in einem weiteren Schritt die Strukturen industrieller Beziehungen. Die wachsende Bedeutung der Mikroebene einzelner Betriebe oder Unternehmen

15 Schroeder weist jedoch daraufhin, dass die gesamtgesellschaftliche Problematik der mangelnden Integration von Arbeitslosen ein Problem darstellt, dass nicht von den Gewerkschaften allein gelöst werden kann. Vielmehr könnten nur Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam positive Anreize für wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigungszunahme setzen (Schroeder 2003b: 8).

16 Z. B. wurden die Gewerkschaften mit der 2001 beschlossenen Rentenreformaktiv in den Umbau des Sozialstaats eingebunden.

bedeutet im Umkehrschluss, dass auf der sektorumfassenden Mesebene Verhandlungskompetenzen verloren gehen und in den Verantwortungsbereich einzelner Arbeitgeber und Betriebsräte übergehen. Flexibilitätsklauseln begrenzen die Geltungskraft flächendeckender Tarifbeschlüsse. Bislang jedoch bleibt der Flächentarifvertrag ein strukturelles Merkmal deutscher Arbeitsbeziehungen, selbst wenn dessen Bedeutung in den letzten zwanzig Jahren rapide zurückgegangen ist (Vgl. Schroeder 2003a: 153). Die Neujustierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik hinzu flexibleren Lösungen für einzelne Unternehmen wird in der Literatur mit dem Label der „kontrollierten Dezentralisierung“ belegt (Ebd.; Schroeder 2005: 121). Einerseits erlaubt die kontrollierte Dezentralisierung den Gewerkschaften stärker auf die wirtschaftliche Situation des Betriebs zu reagieren. Beispielsweise können Konzessionen der Arbeitnehmer bzgl. Lohn- und Arbeitszeit mit Beschäftigungsgarantieverprechen ausgeglichen werden. Doch bergen solche Zugeständnisse ebenso „...die Gefahr, die Duldungsbereitschaft von Leistungsträgergruppen und beruflichen Schlüsselgruppen überzustrapazieren, wenn diese im Angesicht ihres Gruppenbewusstseins den Eindruck haben müssen, zu überproportionalen Nivellierungsopfern herangezogen zu werden“ (Müller und Wilke 2006: 17). Die Konsequenz ist eine Spaltung der Arbeitnehmerschaft, aus der möglicherweise die Entstehung gewerkschaftlicher Konkurrenzorganisationen resultiert. Andererseits vergrößert die Zunahme betrieblicher Regelungen den Handlungsspielraum der Betriebsräte. Damit wird die Beibehaltung einer engen Bindung von Betriebsräten und Gewerkschaften unverzichtbar für letztere, wenn diese ihre Position als Arbeitnehmervertreter wahren wollen. Biebeler und Lesch aber stellen eine zunehmende Entfremdung von Gewerkschaften und Betriebsräten fest (2007: 149f.).

Im Zuge von Globalisierung entstehen neue Handlungsarenen für die Gewerkschaften auf europäischer und internationaler Ebene. Diese ersetzen die etablierten Arenen jedoch nicht. Vielmehr zwingt die Pluralisierung der Verhandlungsebenen die nationalen Verbände zu verstärkter Zusammenarbeit und abgestimmten Strategien, um effektiv mitentscheiden zu können. Da die industriellen Beziehungen und mit ihnen die Bedeutung der Gewerkschaften in den verschiedenen EU-Staaten jedoch sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, wirft die Abstimmung erhebliche Probleme auf. Auch mangelt es an der Bereitschaft der Arbeitgeber, auf europäischer Ebene mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten (Vgl. Schroeder 2003a: 156ff). Spannungen zwischen den europäischen Gewerkschaften entstehen unter anderem, weil sich mächtige, nationale Gewerk-

schaften bemühen, einmal erreichte Privilegien zu schützen und den nationalen Arbeitsmarkt abzuschirmen. Zudem fehlen die notwendigen Instrumente, mit denen die Gewerkschaften wirksam in den politischen Entscheidungsprozess eingebunden werden können. Korporatistische Koordinationsmechanismen, wie eine im Rahmen des Maastrichter Vertrages vereinbarte Lohnkoordinierungspolitik oder der später initiierte Makroökonomische Dialog, erlangten bislang keine weit reichende Bedeutung (Ebd.).

Mit abnehmender Bedeutung erschwert sich für die Gewerkschaften deren Zugang zum politisch-parlamentarischen System. Weder gelang es in den vergangenen zwei Jahrzehnten erfolgreich ein tripartistisches Verhandlungsgremium zu institutionalisieren, noch konnte die zahlenmäßige, gewerkschaftliche Repräsentanz in den Parlamenten sichergestellt werden. Während die Gewerkschaften im Bundestag traditionell vergleichsweise stark vertreten waren und auf diesem Weg die Einbringung eigener Vorstellungen in die Ausschussarbeit erfolgte (Hassel 2006), ist diese Zahl seit den 1990er Jahren deutlich zurückgegangen. Der rückläufige Trend erstreckt sich über alle Parteifractionen (Vgl. Schroeder 2003a: 161).¹⁷ Gleichzeitig erodieren die Verbindungen zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien; insbesondere zwischen SPD und DGB (Hassel 2006).

17 Die einzige Ausnahme bildet hier die PDS-Fraktion (Vgl. Schroeder 2003a: 161).

4 Topographie der kleinen Arbeitnehmerorganisationen

Die vorausgegangene Betrachtung zeigt, dass die Gewerkschaften in Deutschland unter massivem Modernisierungsdruck stehen, der sich sowohl auf inhärenten innerverbandlichen Problemen als auch auf die Transformation der institutionellen Umwelt, zurückführen lässt. Wollen diese ihre bisherige Bedeutung beibehalten, müssen sie ihre Strategien modifizieren und klientelspezifischere Antworten auf die Bedarfe ihrer Mitglieder geben. Letztlich ist es Aufgabe der Gewerkschaften selbst, sich den gegebenen Herausforderungen zu stellen und nach geeigneten Lösungen zu suchen. Neben den allgemeinen Herausforderungen durch Globalisierung und Tertiarisierung, lassen sich drei spezifische Problemlagen der deutschen Gewerkschaften herausfiltern.

Zunächst fallen zwei Gruppen von Arbeitnehmern auf, die von den deutschen Industrie- oder mittlerweile eher Multibranchengewerkschaften (Müller und Wilke 2003) bislang nur schlecht erreicht werden konnten. Hierzu zählen sowohl die Hochqualifizierten wie auch gering qualifizierte Arbeitnehmergruppen (Vgl. Hassel 1999: 89; Dies. 2007: 180; Streeck 2003: 99; Schroeder 2005: 121; Biebeler/Lesch 2007: 140ff). Beide Gruppen verfügen über sehr divergente Eigenschaften und sind sehr unterschiedlich stark organisiert. Hochqualifizierte Arbeitnehmer nehmen auf dem Arbeitsmarkt eine Schlüsselposition ein. Sie besitzen eine hohe volkswirtschaftliche und organisationspolitische Bedeutung, weil sie schwerer ersetzbar sind als andere Beschäftigungsgruppen. Die daraus resultierende Schlüsselposition macht aus diesen Beschäftigten eine wichtige Machtressource für organisierte Interessenpolitik. Denn Hochqualifizierte verfügen über die Möglichkeit eines Vetos, weil sie mit der Androhung von Arbeitsniederlegung bzw. Unternehmenswechsel die Arbeitgeber zwingen können, ihren Interessen entgegenzukommen. In der Regel sind Hochqualifizierte stark berufs- oder unternehmensbezogen organisiert.

Auch wenn die Eingliederung dieser Gruppen in klassenbezogene Organisationen ein generelles Strukturproblem ist, scheint die Tendenz fortschreitender gesellschaftlicher Individualisierung dieses Problem zu verstärken und Formen klassenbasierter Arbeitnehmersolidarität zu kolportieren. Die Konkurrenz zwischen den „alten“ Verhandlungsführern in Form der DGB-Gewerkschaften und „neuen“, primär an partikularen Zielen orientierten Berufsgewerkschaften in

Tarifverhandlungen kann als ein Zeichen bröckelnder Arbeitnehmersolidarität gewertet werden.¹⁸

Anders sieht es mit den gering qualifizierten Arbeitnehmergruppen aus, deren Beschäftigungssituation oft prekär ist (Vgl. u.a. Pernicka/Aust 2007: 11). Oftmals werden diese Beschäftigten nur vorübergehend z. B. als Leiharbeiter von Unternehmen angestellt. Da Geringqualifizierte keine volkswirtschaftlich unverzichtbaren Qualifikationen besitzen, aus denen sich ein Veto ableiten ließe, sind sie aus Sicht des jeweiligen Arbeitgebers leicht substituierbar. Für Gewerkschaften sind diese Gruppen ebenfalls schlecht erreichbar, weil gewerkschaftliche Rekrutierungspolitik üblicherweise im Unternehmen mit dem Betriebsrat beginnt, der jedoch für Leiharbeiter, da diese nicht Teil der Belegschaft sind, nicht zuständig ist. Die schwache volkswirtschaftliche Stellung von Geringqualifizierten kann somit lediglich über die advokatorische Bereitschaft des Staates, für diese Gruppe schützend einzutreten, aufgefangen werden.

Eine allgegenwärtige strukturelle Herausforderung der deutschen Gewerkschaften geht von der zunehmenden beschäftigungspolitischen Bedeutung des Dienstleistungssektors aus. Während dieser insgesamt als schwer zugänglich für gewerkschaftliche Rekrutierungspolitik gilt, ist besonders der Bereich der Interessenvertretungen von Handwerkern durch die Handwerksinnungen für die Gewerkschaften problembehaftet. Basis dieser Organisationsformen ist das gemeinsame Fachwissen ihrer Mitglieder. Innungen stehen in prinzipieller Konkurrenz zu den deutschen Industriegewerkschaften, da sich Innungen und Arbeitgeber gegen die Interessen der Gewerkschaft verbünden können.¹⁹ Im Bereich der Innungen kann sich der Arbeitgeber aussuchen, mit welcher Gewerkschaft er Tarifverhandlungen führen will. Diese Vorkehrungen machen sich die christlichen Gewerkschaften zunutze, die bisher allenfalls randständige Bedeutung für die industriellen Beziehungen hatten (Vgl. u.a. Müller-Jentsch 1997: 115). Gerade im Bereich der Handwerksinnungen scheinen sich die christlichen Gewerkschaften seit einiger Zeit aus ihrem Schattendasein zu befreien. Die ehemals „virtuellen“ Gewerkschaften drohen in diesen Bereichen zu realen Konkurrenten von ver.di und IG Metall aufzusteigen.

18 Vgl. hierzu die Tarifverhandlungen der Vereinigung Cockpit 2001, des Marburger Bunds 2006 und der GDL 2002/03 und 2007.

19 Vgl. die Tarifverhandlungen im Bereich der Kfz-Innungen Anfang 2007. – U.a.: www2.igmetall.de/homepages/igmetall-now/arbeitskreise/handwerk/kfzhandwerk.html; Stand: 17.09.2007.

Aktuell scheint es, als wandelten sich die oben beschriebenen Problemlagen, langsam zu ernsthaften Bedrohungen des deutschen auf Industrieverbands- und Einheitsprinzip basierenden Gewerkschaftsmodells. Zumindest legen die Tarifverträge von Marburger Bund, Cockpit und GDL Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn und der zunehmende Abschluss von Tarifverträgen durch die christlichen Gewerkschaften eine derartige Schlussfolgerung nahe. Bislang fehlt jedoch eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik. Während die Medien eine Radikalisierung der Arbeitsbeziehungen prognostizieren,²⁰ liegen derzeit keine gesicherten Erkenntnisse darüber vor, ob und wenn ja inwiefern sich die hiesigen Arbeitsbeziehungen überhaupt verändern. Vor einer solchen Prognose müsste zuerst untersucht werden, in welche Richtung sich das deutsche Gewerkschaftsmodell entwickelt und wie sich dieses veränderte Modell in die bundesdeutsche Institutionenarchitektur einpasst. Erst nach diesen Feststellungen kann darüber spekuliert werden, welcherart sich die industriellen Beziehungen in Deutschland modifizieren und ob das alte Modell von einem zeitgemäßerem Äquivalent ersetzt werden kann oder wird.

In der nachfolgenden Tabelle werden die drei idealtypischen Organisationsmuster für das Wirken von Arbeitnehmerorganisationen – Klassen- Berufs- und Unternehmensmodell – systematisch verglichen. Das deutsche Modell wird durch das auf den nationalen Raum, im Kontext der Branche verankerte Klassenmodell geprägt. Zugleich gab und gibt es in Deutschland immer auch Organisationen für und von Arbeitnehmern, die nach dem Berufs- und Unternehmensmodell strukturiert sind. Entscheidend ist aber, dass die Struktur des Klassenmodells, im Sinne der übergreifenden Integration, bislang die Institutionenordnung und die dort praktizierten Handlungslogiken präferieren. Denkbar wären angesichts der hier reflektierten Phänomene für die weitere Entwicklung drei Szenarien:

Status quo-Modell: Es bleibt alles wie es ist. Die beschriebenen Phänomene neuer Gewerkschaftskonkurrenz bleiben auf einige wenige Bereiche begrenzt und sind auch dort nur vorübergehender Natur. Sie bleiben vor allem auf einzelne spezielle, mit Sonderkonditionen ausgestattete Felder des staatlichen bzw. staatsnahen Bereiches konzentriert und haben keinen Einfluss auf den exportorientierten Bereich.

20 Vgl. u.a. Fickinger, Nico: Notoperation, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18.06.2006; Esslinger, Detlef: Welle von Streiks. Die neue Lust auf Arbeitskampf, in: Süddeutsche Zeitung-Online, 02.07.2007, unter: <http://www.sueddeutsche.de/> (Stand: 02.07.2007).

Hybrid-Modell: Im exportorientierten Bereich bleibt das Klassenmodell weiter dominant. Im binnenmarktorientierten und stärker Dienstleistungsorientierten Sektor entwickeln sich die kleinen Gewerkschaften weiter, so dass sie von einem Randphänomen zu einem bedeutenderen Regulierungsakteur in diesem Bereich emporsteigen.

Auflösungsmodell: Das Klassenmodell erodiert so stark, dass seine Sogwirkung erlicht und die beiden anderen Modelle so stark werden, dass diese entweder dominant werden oder einfach die tradierte einheitsorientierte Präferenzordnung nicht mehr funktioniert.

Tabelle 3: Typen und Dimensionen von Interessenpolitik

	Klassenmodell	Berufsmodell	Unternehmensmodell
Identität	Marktlage Nation	Humankapital, Qualifikation Profession	Arbeitsverhältnis, Betriebsmitgliedschaft Organisation
Interesse	„Solidarität“: Gleichheit von Einkommen und Status, Sozialer Universalismus	„Meritokratie“: Differenzierung von Einkommen und Status, Gruppenpartikularismus	„Seniorität“: Beschäftigungsanspruch, Beförderung, Unternehmenspartikularismus
Organisation	Politische Industriegewerkschaft: umfassend-inklusiv	„Standesorganisation“, craft union: Spezialisiert-exklusiv	Betriebs-, „gelbe“ Gewerkschaften: Betriebsumfassend
Institution	Korporatismus: Öffentlicher Status organisierter Interessen	Pluralismus: Liberalismus, Voluntarismus	Paternalismus: Freiwillige Kooperation und Partizipation
Politik	Produktivismus „Verantwortliche“ Verteilungspolitik Universalistische Sozialpolitik	Marktschließung „Militant sectionalism“ Differenzierte Berufspolitik	Kooperation zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens Betriebliche Personalpolitik

Die vorliegende Studie versucht einen ersten Zugang zur Struktur der aktuellen Organisationslandschaft im Bereich der kollektiven Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in Deutschland herzustellen.

1. Welche Organisationen gibt es und wie bedeutend sind diese für die Regulierung der zentralen Inhalte von Lohn und Leistung in den industriellen Beziehungen? In einem weiteren Schritt wird sodann untersucht, welche spezifischen institutionellen Konstellationen eine Veränderung des deutschen Gewerkschaftsmodells ausgelöst haben können.
2. Welche Gelegenheitsstrukturen innerhalb der deutschen Institutionenordnung liefern eine plausible Erklärung dafür, um die aktuelle Situation der Gewerkschaften zu beschreiben und zu verstehen?
3. Wie lässt sich die „neue“ Gewerkschaftssituation in das etablierte Modell industrieller Beziehungen inkorporieren? Wie kompatibel ist die heutige Gewerkschaftslandschaft mit den etablierten institutionellen Strukturen in der Bundesrepublik? Müssen wir eine dauerhafte und radikale Modifikation der industriellen Beziehungen erwarten?

4.1 Kartographische Erfassung von Arbeitnehmerverbänden

Im Rahmen dieser Studie soll zunächst die erste Frage aufgegriffen und versucht werden, die aktuelle Lage der Interessenvertretung von Arbeitnehmern kartographisch zu erfassen und typologisch zu ordnen.²¹ Hierzu soll eine Gewerkschaftslandkarte angefertigt werden, die alle derzeit existierenden Organisationen, die Arbeitnehmerinteressen vertreten, erfasst. Neben der rein zahlenmäßigen Darstellung aller Arbeitnehmerverbände sollen einige Gewerkschaften exemplarisch zusätzlich mittels ausgewählter Informationen kurz charakterisiert werden. So können Mitgliederstand, Gründungsdatum bzw. Alter des Verbands und die Frage nach der tarifpolitischen Relevanz der Gewerkschaft erste Hinweise auf dessen gesamtgesellschaftliche Bedeutung geben. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, ob der Verband bereits als Tarifakteur aufgetreten ist.

Um Tarifverträge abschließen zu können, muss eine Organisation als tariffähig eingestuft werden. § 21 des TVG legt fest, dass hierzulande auf Seiten

21 Nichtsdestotrotz sind die folgenden Überlegungen zu einer kartographischen und typologischen Erfassung der deutschen Gewerkschaftslandschaft als Annäherungskategorien zu verstehen, die in weitergehenden Analysen überarbeitet und verfeinert werden müssen.

der Arbeitnehmer nur Gewerkschaften, andererseits aber sowohl Arbeitgeberverbände als auch einzelne Arbeitgeber Tarifverträge abschließen dürfen (Ebd.: 2894). Die Entscheidung darüber, ob ein Verband als tariffähig angesehen wird, obliegt den Arbeitsgerichten (§§2aI Nr. 3 ArbGG). Tariffähige Verbände müssen den Prämissen des Koalitionsbegriffs gerecht werden. Als wirtschaftliche Koalitionen gelten Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die sich zur Wahrung und Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen zusammengeschlossen haben (Vgl. Art. 9 III GG; § 21 TVG). Die Frage, wann ein Arbeitnehmerverband als Tarifakteur eingestuft werden kann und als Gewerkschaft betrachtet wird (Vgl. Müller-Jentsch 1997: 207), ist arbeitsrechtlich nicht vollständig geklärt. Laut geltender Rechtsprechung müssen Verbände dazu als leistungsfähig und mächtig angesehen werden. Gewerkschaften gelten immer dann als tariffähig, wenn sie bereits Tarifverträgen, die im Arbeitsalltag auch Beachtung gefunden haben, aushandeln konnten (Gabler 2005: 2894).

Ob ein Arbeitnehmerverband als tariffähig eingestuft wird und in Tarifverhandlungen selbstständig als Akteur auftreten kann, ist für die vorliegende Untersuchung bedeutend. Denn nur derjenige Arbeitnehmerverband, der strukturell in der Lage ist Tarifverhandlungen zu führen und Arbeitsbedingungen festzulegen, kann prinzipiell in Konkurrenz zu den etablierten Verhandlungsführern auf Arbeitnehmerseite treten. Da jedoch die Arbeitsgerichte, die letztlich über die Tariffähigkeit einer wirtschaftlichen Vereinigung entscheiden, keine Liste mit allen tariffähigen Arbeitnehmerorganisationen führen, sondern nur im Streitfall entscheiden,²² gestaltet sich die Feststellung, wie viele Organisationen in Deutschland auf Arbeitnehmerseite Tariffähigkeit besitzen äußerst schwierig. So kann zum jetzigen Zeitpunkt die Anzahl aller potentiell tariffähigen Arbeitnehmerverbände nur annäherungsweise bestimmt werden.

Leichter feststellbar sind demgegenüber die Anschrift, Vorsitz, Alter des Verbands und dessen Mitgliederstand. Oftmals gehen diese Angaben bereits aus den Internetpräsenzen der Organisationen hervor. Um die Gültigkeit der Auskunft überprüfen zu können, können die Angaben wiederum mit offiziellen Daten, die von Dritten veröffentlicht wurden, abgeglichen werden. Dazu wird auf die Daten der „Öffentlichen Liste über die beim Bundestag registrierten Verbände und deren Vertreter“ (die so genannte Lobbyliste; Stand: Juni 2007)

22 Auskunft des Bundesarbeitsgerichts und der zuständigen Stellen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Gemäß Angaben des BMAS ist eine elektronische, zentrale Erfassung aller tariffähigen Arbeitnehmerverbände jedoch geplant.

sowie auf den „Oeckl Deutschland 2007. Taschenbuch des öffentlichen Lebens“ zurückgegriffen. In der Lobbyliste werden alle Verbände aufgeführt, die gegenüber Parlament oder Bundesregierung als Interessengruppen auftreten.²³ Die Lobbyliste wird seit 1972 geführt und fortlaufend aktualisiert. Die Aufnahme in die Liste erfolgt auf Antrag des jeweiligen Verbands. Die Aktualisierung der erfassten Daten basiert auf der selbstständigen und freiwilligen Auskunft des Verbands, die seitens des Parlamentsarchivs des Deutschen Bundestags nicht überprüft wird.²⁴ Neben Namen und Anschrift des Verbands werden in der Liste der aktuelle Mitgliederstand, der Vorsitz sowie die jeweilige Geschäftsführung erfasst und kurze Angaben zum Gegenstandsbereich des Interessenverbands gemacht.

Aus Gründen der Validität und Vollständigkeit sollen die Daten der Lobbyliste mithilfe der Angaben des Oeckl²⁵ vervollständigt und überprüft werden. Der Oeckl, der versucht das gesamte gesellschaftliche Leben in Deutschland abzubilden, führt sämtliche Interessen-, Sozial- und Wohlfahrtsverbände, alle Stiftungen, Kultur- und Technischeinrichtungen sowie alle Institutionen der verschiedenen Ebenen des politischen Systems in Deutschland auf. Die einzelnen Institutionen werden namentlich erfasst und mithilfe weitergehender Angaben bspw. zu Etat, der Höhe finanzieller Zuwendungen, Beschäftigten oder Mitgliedern näher beschrieben.

Da nicht jede Arbeitnehmerorganisation bereits in ihrem Namen einen Hinweis darauf enthält, ob sie sich selbst als Gewerkschaft betrachtet, werden zunächst alle Arbeitnehmerorganisationen in die Untersuchung aufgenommen. Denn neben denjenigen Verbänden, die offiziell als Gewerkschaften anerkannt sind, können theoretisch auch andere Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern tarifpolitische Ziele definieren und anstreben, sich als Tarifpartei etablieren zu wollen (bspw. Marburger Bund). Prinzipiell können diese Interessenverbände also in Konkurrenz zu denjenigen Gewerkschaften treten, die bislang für die betroffene(n) Arbeitnehmergruppe(n) Tarifverhandlungen geführt haben.

Die kartographische Erfassung von Arbeitnehmerverbänden dient in ersten Schritt der quantitativen Evaluation des gewerkschaftslandschaftlichen Status

23 Angaben der Homepage des Deutschen Bundestags zum Parlamentsarchiv. <http://www.bundestag.de/wissen/archiv/sachgeb/lobbyliste/index.html> (Stand: 06.08.2007).

24 Telefonische Auskunft eines Mitarbeiters des Parlamentsarchivs des Deutschen Bundestags.

25 Angaben der Homepage des Verlags. <http://www.oeckl.de/index.php?id=12> (Stand: 06.08.2007).

Quo. In einem weiteren Schritt kann später mithilfe einer historischen Querschnittsanalyse überprüft werden, ob und inwieweit sich diese Zahl im Zeitverlauf verändert hat. Gab es zu einem früheren Zeitpunkt mehr oder weniger arbeitnehmerbezogene Interessenverbände? Kann zu einem Zeitpunkt ein deutlicher Einbruch oder im Gegenteil eine drastische Zunahme von Arbeitnehmerverbänden konstatiert werden? Und wenn ja: Wie können diese Veränderungen interpretiert werden? Was waren mögliche Ursachen oder Auslöser? In diesem Zusammenhang kann auch das Alter des Verbands bedeutsam sein, da das Gründungsdatum einen ersten Hinweis auf die Lebenszeit des Verbands gibt. Weiterhin können aus dem Alter des Verbands möglicherweise Traditionsbezüge abgeleitet werden. Wie wahrscheinlich ist es, dass sich die Mitglieder dauerhaft mit einem bestimmten Verband und seinen Zielsetzungen verbunden fühlen? Wie langfristig plant der Verband; auf welchen Zeitraum beziehen sich seine Ziele? Wie realistisch scheint ein dauerhafter Bestand der Organisation?

In einem ersten Schritt konnten, wie in Tabelle 4 zu sehen ist, 531 Verbände zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen identifiziert werden (ohne Dachverbände und Kammern). Von diesen 531 Verbänden, sind 102 Verbände als Gewerkschaften anerkannt, oder verstehen sich selbst als Gewerkschaft. 64 dieser Gewerkschaften gehören einem der drei Dachverbände an; also dem DGB, dem dbb oder dem CGB. Die übrigen 38 Verbände unterteilen sich in 30 unabhängige Einzel-Gewerkschaften und 8 andere Arbeitnehmerverbände (darunter fallen konfessionelle Vereinigungen wie z.B. die katholische Arbeitnehmer-Bewegung KAB, der rechtskonservative Deutsche Arbeitnehmer-Verband oder die Arbeiterkammern mit Zwangsmitgliedschaft in Bremen und im Saarland).

Tabelle 4: Gewerkschaften, Berufs- und Arbeitnehmerverbände in Deutschland

	Kategorie	Anzahl
Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände 102	Dachverbände	3 (DGB, dbb, CGB)
	-> Mitgliedsgewerkschaften	64
	Einzel-Gewerkschaften	30
	Arbeitnehmerverbände/ Kammern	8 (+1 Dachverband)
Freie Berufe und Berufsverbände 429	Ärzte/Heilberufe	164
	Technik/Naturwissenschaften	73
	Recht/Wirtschaftsberatung	63
	Bildung/Wissenschaft	34
	Sonstige	28
	Kultur/Medien/Presse	24
	Soldaten	15
	Sport	7
	Führungskräfte	7
	Verwaltung/Beamte	6
	Verkehr	6
	Polizei/Vollzug	2

Die 429 Arbeitnehmerverbände, die keinen Gewerkschaftsstatus haben, sind Vereinigungen der Freien Berufe und sonstige Berufsverbände. Der größten Anteil entfällt dabei auf die Ärzte und Heilberufe (164 Verbände), gefolgt von den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (73 Verbände). Diese Verbände, die bislang noch nicht als Tarifakteure aufgetreten sind, müssen dennoch hinsichtlich ihrer tarifpolitischen Ambitionen untersucht werden. Über die Anzahl der existierenden Gewerkschaften und ihre Kategorisierung gibt Tabelle 5 Aufschluss. Bei der Anzahl der unter die jeweilige Kategorie fallenden Gewerkschaften wird dabei zwischen den unter einem Dachverband organisierten Mitgliedsgewerkschaften und den Einzelgewerkschaften unterschieden.

Tabelle 5: Gewerkschaften in Deutschland

	Kategorie	Anzahl Mitglieds- + Einzelgewerkschaften
Gewerkschaften ohne Arbeitnehmerverbände/Arbeitskammern	Dachverbände	3
	Technik/Naturwissenschaft	10 + 4
	Verkehr	7 + 4
	Recht/Wirtschaftsberatung	7 + 2
	Bildung/Wissenschaft	9
	Polizei/Vollzug	4 + 4
	Verwaltung/Beamte	7
	Dienstleistung	6 + 1
	Ärzte/Heilberufe	2 + 5
	Land-/Forstwirtschaft	6
	Sonstige	1 + 4
	Kultur/Medien/Presse	1 + 4
	Post-Dienstleistungen	2 + 2
	Soldaten	2

4.2 Typologie von Arbeitnehmerverbänden

Die quantitativen Charakteristika für sich genommen, sagen wenig über die Bedeutung, Reichweite und Macht einer Arbeitnehmervereinigung aus. Nur diejenigen Arbeitnehmerverbände, die auch gewerkschaftliche Aufgaben übernehmen, also als tariffähig gelten und im überbetrieblichen Bereich agieren, können prinzipiell mit etablierten Gewerkschaften konkurrieren und verfügen potentiell über die notwendigen Ressourcen, um zu einer Modifikation des deutsche Gewerkschaftsmodells beizutragen. Um die Reichweite eines Arbeitnehmerverbands zu messen, müssen also noch weitere Kriterien in Betracht gezogen werden.

Über ihre Mitgliederzahlen, das Verbandsalter und dessen jeweilige Ressourcenausstattung hinaus, unterscheiden sich die Arbeitnehmerorganisationen maßgeblich in Bezug auf ihre Ziele und Aufgaben. Um potentiell in Konkurrenz zu den traditionellen tarifpolitischen Verhandlungsführern unter dem Dach des DGB treten zu können und somit zu einer Pluralisierung der Gewerkschaftslandschaft beitragen zu können, müssen Arbeitnehmerverbände grundsätzlich Tarifverhandlungen führen dürfen, was im Zweifelsfall arbeitsgerichtlich bestä-

tigt werden muss. Vor der Anerkennung der Tariffähigkeit steht jedoch zunächst die inhaltliche Beschäftigung des Verbandes mit tarifpolitischen Fragestellungen, zum Beispiel im Rahmen von Arbeitsgruppen. So kann die thematische Bearbeitung tarifrelevanter Fragen von einem Berufsverband, wie dem Verband der Deutschen Ingenieure (VDI), der sich seit geraumer Zeit in einzelnen Untergruppen mit der Frage der Lohngestaltung befasst, die Vorstufe zu weitergehenden tarifpolitischen Absichten sein; muss es aber nicht.

Neben der Aufgaben- und Zieldefinition unterscheiden sich die Arbeitnehmerverbände auch in ihrer Handlungsreichweite. Während Tarifverhandlungen in der Vergangenheit üblicherweise branchenweit geführt wurden, nehmen Firmen- und Haustarifverträgen sowie betriebsspezifische Sonderregelungen, die auf tarifvertraglichen Öffnungsklauseln basieren, zu. Zwar liegt die Tarifverantwortlichkeit weiterhin im Handlungsspielraum der überbetrieblichen Akteure, dennoch wächst die tarifpolitische Kompetenz der Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene. Auch die Feststellung, dass es in Deutschland keine Betriebsgewerkschaften gibt (Vgl. Niedenhoff/Pege 1997:15), verliert angesichts der Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB), die sich schwerpunktmäßig als Interessenvertretung von Arbeitnehmern vor Ort, also im Betrieb, versteht,²⁶ an Richtigkeit.

Eine erste typologische Erfassung und Kategorisierung von Arbeitnehmerverbänden kann auf Basis folgender Fragen vorgenommen werden:

1. Konzentriert sich die Arbeit des Interessenverbands auf die betriebliche oder auf die überbetriebliche Ebene? (Frage nach dem Schwerpunkt der Verbandsarbeit)
2. Beschäftigt sich der Verband mit tarifpolitischen Fragen und definiert tarifpolitische Ziele? (Frage nach der möglichen Tarifambition)
3. Ist der Verband tariffähig? (Frage nach der Tariffähigkeit)
4. Seit wann tritt der Verband als Tarifakteur auf? (Frage nach der Tariftradition)

Ausgehend von diesen Überlegungen sind vier Kategorien von Arbeitnehmerverbänden denkbar. Die erste Kategorie erfasst die etablierten Industriegewerk-

26 Vgl. die Angaben der eigenen Homepage: <http://www.aub.de/web/ww/de/pub/ziele.htm> (Stand: 17.09.2007). – Hier gibt die AUB an, besonderen Wert auf betriebsnahe Lösungen und die persönliche Verbindung von Betriebsrat und Unternehmen zu legen. Im überbetrieblichen Bereich will die AUB als Dienstleistungsorganisation ausschließlich beratende Funktionen wahrnehmen.

schaften, die bislang unter dem Dach des DGB traditionell die Verhandlungsführerschaft der Arbeitnehmervertretung in Tarifverhandlungen übernommen haben (Gruppe I). Zu dieser Gruppe zählen derzeit acht Einzelgewerkschaften; die größten unter ihnen sind die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Das entscheidende Zuordnungskriterium zu dieser Gruppe besteht in der (langen) Tariftradition der betroffenen Verbände.

Die zweite Kategorie (Gruppe II) umfasst die mit dem DGB konkurrierenden Verbände, das können solche sein, die auf eine lange Tradition der Tarifkonkurrenz zurückschauen wie die christlichen Gewerkschaften oder solche, die zunächst die Tarifführerschaft der DGB-Gewerkschaften weitgehend akzeptiert haben und erst in der jüngsten Vergangenheit als Tarifakteure auftreten wie die Vereinigung Cockpit, der Marburger Bund oder die GDL. Diese Gruppe unterscheidet sich maßgeblich aufgrund der vergleichsweise „jungen“ Tariffähigkeit ihrer Mitgliedsverbände.

In die dritte Kategorie fallen diejenigen Arbeitnehmerverbände, die sich bisher nicht um Anerkennung ihrer Tariffähigkeit bemüht haben und sich dennoch zumindest in der jüngsten Vergangenheit in verbandsinterne Arbeitsgemeinschaften mit tarifpolitischen Fragestellungen beschäftigen (Gruppe III). In Zukunft könnten diese Verbände möglicherweise als eigenständige Tarifakteure in Erscheinung treten. Zu dieser Gruppe zählt u.a. der Verein Deutscher Ingenieure (VDI). Entscheidendes Merkmal der Kategorisierung stellt die Öffnung des Verbands für tarifpolitische Themen dar.

Mit der vierten Kategorie werden solche Arbeitnehmerverbände erfasst, deren Handlungsradius offiziell auf die betriebliche Ebene begrenzt ist (Gruppe IV). Diese Grenzziehung verhindert die Anerkennung des Verbands als Gewerkschaft. Auf überbetrieblicher Ebene kann der Verband nicht als Tarifakteur in Erscheinung treten und Tarifverträge abschließen. Mit der Aufweichung des Flächentarifvertrags und der Zunahme von betrieblichen Abweichungsklauseln steigt jedoch die tarifpolitische Verantwortung betrieblicher Arbeitnehmervertreter, die möglicherweise in diesen Verbänden organisiert sind. Zu Gruppe IV zählt die AUB, die auf überbetrieblicher Ebene nur schwach ausgeprägte Organisationsstrukturen aufweist, aber mittlerweile einen beachtlichen Anteil von Betriebsräten umfasst und als Verband steigende Mitgliederzahlen verbucht.

Tabelle 6: Kategorisierung von Arbeitnehmerorganisationen²⁷

Kategorien	Tarif-fähigkeit	Tarif-tradition	Beschäftigung mit tarifpolitischen Fragen	Primär betriebs-bezogene Tarif-politik
Gruppe I: DGB-Gewerkschaften (Ver.di; IGM)	Ja	Ja	Ja	Nein
Gruppe II: Konkurrenten (GDL, Marburger Bund, Christliche Gewerk-schaften)	Ja	Nein	Ja	Nein
Gruppe III: Potentielle Tarifakteure (Vdl, hIB)	Nein	Nein	Ja	Nein
Gruppe IV: Konkurrenten indus-triegewerkschaftlicher Tarifpolitik auf betrieb-licher Ebene (AUB)	Nein	Nein	(Ja, auf betrieb-licher Ebene)	Ja

4.3 Weitergehende Überlegungen zur Messung der Bedeutung einzelner Arbeitnehmerverbände: Ressourcenausstattung und Gelegenheitsmomente

Die vorangehenden Überlegungen zu einer kartographischen und kategorischen Erfassung der deutschen Gewerkschaftslandschaft bezeichnen nur unzureichend, welche gesellschaftspolitische Bedeutung die einzelnen Arbeitnehmerverbände einnehmen. Um jedoch Prognosen über die zukünftige Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells abzugeben und die Frage nach einer möglichen Pluralisierung der Gewerkschaftslandschaft beantworten zu können, müssen zunächst die organisationsinternen Strukturen einzelner Arbeitnehmerverbände näher betrachtet werden. Bislang ist z.B. nicht geklärt, ob der Bedeutungs-

²⁷ Weitergehend muss überlegt werden, inwieweit sich den DGB-Gewerkschaften gegenüber ko-operative Tarifpartner wie der dbb oder die VAA in die Tabelle integrieren lassen.

zuwachs neuer Tarifakteure kurzfristiger Natur sein könnte. Es wäre zumindest denkbar, dass die Tarifrunde 2006 ein einmaliger Verhandlungserfolg des Marburger Bunds war. Wenn es dem Verband zukünftig nicht gelingen sollte, die Interessen aller angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte in Deutschland auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, erlischt damit auch die nötige Macht und Leistungsfähigkeit des Verbands. Zwei Dimensionen, die Aufschluss über eine dauerhafte Etablierung von Arbeitnehmerorganisationen als Tarifakteure geben können, sind deren Ressourcenausstattung sowie eine institutionelle Gelegenheitsstruktur, die eine Transformation des jeweiligen Verbands begünstigen.

Die Ausstattung eines Verbands mit Ressourcen gibt Aufschluss über dessen potentielle arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Macht. Will ein Verband in Konkurrenz zu einheits- und industriegewerkschaftlicher Interessenpolitik wirken, muss er über ein gewisses Maß an Vetomacht verfügen. Max Weber definiert Macht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (1984: 89). Übersetzt für unsere Zwecke bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmerverband dann als mächtig eingestuft werden kann, wenn es ihm gelingt, auch gegen Widerstände (z. B. seitens der etablierten Tarifparteien) seine Tariffähigkeit durchzusetzen. Da Macht auf Ressourcen beruht, muss ein Verband über entsprechende Ressourcen verfügen. Zudem muss er in der Lage sein, diese Ressourcen auch wirksam, d.h. zur Durchsetzung der verbandseigenen Interessen, einsetzen zu können (Vgl. Boudon/Bourricaud 1992: 302). In sozialen Beziehungen zwischen einzelnen Individuen drückt sich Macht oft in der körperlichen Überlegenheit einer Person aus. Verbandsmacht hingegen kann sowohl auf materiellen Ressourcen als auf organisatorischen Vorteilen beruhen. In materieller Hinsicht muss ein Verband eine ausreichende finanzielle Basis besitzen, um die eigenen Interessen gegenüber Arbeitgebern, der Öffentlichkeit und den eigenen Mitgliedern zu artikulieren.

Zu den möglichen Ressourcen eines Arbeitnehmerverbands zählt dessen interne Organisationsstruktur. Ein wichtiger organisatorischer Vorteil ergibt sich aus einer homogenen Mitgliedschaft. Homogene Gruppen sind häufig kleiner als heterogene Gruppen; außerdem liegen die Interessen der Mitglieder oft näher beieinander und lassen sich leichter in ein kollektives Gruppeninteresse übersetzen. Ein Gefühl interner Solidarität oder Zusammenhalt kann in kleinen und homogenen Gruppen einfacher generiert und die einzelnen Mitglieder motiviert

werden, sich im Sinne der kollektiven Zielsetzung zu engagieren (Vgl. Olson 1971: 53ff).

Auf die Frage nach der Homogenität bzw. Heterogenität der Mitgliedschaft folgt diejenige, die nach dem organisatorischen Status einer Interessengruppe. Für unsere Zwecke ist wichtig, ob ein Verband als tariffähig eingestuft werden kann und damit offiziell als Gewerkschaft anerkannt ist. In diesem Fall verfügt der Verband nämlich über Arbeitskampfinstrumente und kann die Durchsetzung der Verbandsziele notfalls erzwingen. Besonders kleine Verbände mit homogener Mitgliedschaft, die über das Hilfsmittel des Arbeitskampfs verfügen, können vergleichsweise problemlos auf Streiks oder Proteste zurückgreifen, um die eigenen Interessen durchzusetzen.

Allerdings reichen Verbandsgröße und Mitgliedschaftsstruktur alleine nicht aus, um zu erklären, wann ein Verband seine Interessen wirksam durchsetzen kann. Wichtig ist ebenfalls die arbeitsmarktspezifische Bedeutung der Verbandsinteressen. Um die eigenen Anliegen gegenüber Arbeitgebern und Unternehmen durchsetzen zu können, muss der Verband volkswirtschaftlich wichtige Interessen vertreten. Dazu müssen die Mitglieder des Arbeitsnehmerverbands auf dem jeweils betroffenen Arbeitsmarkt eine wirtschaftliche Schlüsselposition einnehmen. In einer solchen Situation ist die wirtschaftliche Bedeutung des Verbands so groß, dass Arbeitsniederlegungen oder Proteste des Verbands volkswirtschaftliche Schäden nach sich ziehen würden.²⁸ Wenn der Verband selbst keine bedeutende Arbeitsmarktposition einnimmt, also wirtschaftlich schwache Interessen vertritt, benötigt er externe Unterstützung, um seine Forderungen durchzusetzen. Denkbar wäre beispielsweise das der Staat unterstützend eingreift.

Neben der Ressourcenausstattung eines Verbands kann dessen Bedeutung auch durch institutionellen Gelegenheitsstrukturen, die eine Transformation des Verbands begünstigen und dessen Bedeutungswandel initiieren können, verändert werden. In diesem Sinne positive Gelegenheitsstrukturen, die die Transformation eines Verbands unterstützen, werden vor allem durch außerhalb der eigenen Organisation liegende Veränderungen bewirkt. Organisationsintern lässt sich die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmerverbands sowie dessen Bereitschaft zu Reformen und Modernisierung anhand von drei Kriterien bestimmen: Par-

28 Vgl. die Arbeitsniederlegungen von Krankenhausärzten im Sommer 2006. Mit diesen Aktionen konnte der Marburger Bund die Dringlichkeit seiner Forderungen untermauern und die Kommunen schließlich zum Einlenken bewegen.

tizipation, Offenheit und Effizienz (Bogumil/Schmid 2001: 174).²⁹ Gemeinsam bilden diese Kriterien ein magisches Dreieck, da die drei Merkmale reziproken Charakter besitzen (Vgl. Ebd). Die Richtung demokratischer Willensbildung (Partizipation) verläuft in diesem Modell von oben nach unten und zeichnet sich durch die konsequente Einbeziehung breiter Mitglieberschichten in Personal- und Sachentscheidungen, die nach dem Mehrheitsprinzip getroffen werden, aus (Alemann/Schmid 1998: 32f). Offenheit wird mit Transparenz und Flexibilität der Organisation gleichgesetzt. Die Ziele und Strukturen des Verbands müssen für Mitglieder und Öffentlichkeit sichtbar (transparent) sein. Außerdem müssen die Strukturen flexibel genug gestaltet zu sein, um jenseits einer gewissen, organisatorischen Stabilität, die u.a. die Existenz der Organisation sichert, Veränderungen zu ermöglichen. So wird ermöglicht, dass sich die Organisation im Zuge gesellschaftlicher Wandlungsprozesse an diese anpasst (Ebd.). Das Kriterium der Effizienz manifestiert sich in der Berücksichtigung der Mitgliederbedürfnisse durch die Organisationsspitze. Statt Funktionärs- und Systeminteressen steht hier die Kundenorientierung und mit ihr der Leistungsaspekt im Vordergrund (Ebd.).

Übertragen auf unsere Fragestellung muss ein Verband offen für Mitgliederanliegen an, die Partizipation der Mitglieder an der organisationsinternen Willensbildung ermöglichen und hinsichtlich der Verbandsstruktur und Zielsetzung für Transparenz sorgen. Wenn ein Verband diese Merkmale erfüllt bietet er die notwendigen organisationsinternen Anreize an, die potentiellen Mitgliedern den Beitritt zum Verbands sowie gegebenenfalls das Engagement innerhalb der Organisation viel versprechend erscheinen lassen mögen.

Unter organisationsexternen Gesichtspunkten besteht dann eine günstige Konstellation, wenn der Arbeitgeber selbst Interesse bekundet, Lohn- und Arbeitsbedingungen mit dem betroffenen Verband auszuhandeln. Eine derartige Situation ließ sich in der letzten Zeit wiederholt z.B. in ostdeutschen Betrieben beobachten, in denen Arbeitgeber Tarifabschlüsse mit christlichen Gewerkschaften aushandelten, da sich diese bereit zeigten, deutlich schlechtere Bedingungen als die traditionellen Tarifpartner in Form der DGB-Gewerkschaften zu akzeptieren. Andererseits hat der Tarifkonflikt im Rahmen des DB Konzerns gezeigt, dass

29 Die Analyse von Organisationen auf Basis dieser Kriterien geht auf einen Ansatz von Josef Schmid und Ulrich von Alemann zurück. In ihrer Analyse der ÖTV beschreiben diese mit dem Begriff Partizipation die aktive Teilnahme der Gewerkschaftsbasis am demokratischen Willensbildungsprozess (Alemann/Schmid 1998: 32f).

sich der Arbeitgeber durchaus weigern kann, eigenständigen Tarifverträgen für nicht DGB-Gewerkschaften zuzustimmen. In derartigen Situationen hängt es von der Stärke des jeweiligen Arbeitnehmerverbands ab, ob dieser seinen Wunsch nach Anerkennung als eigenständiger Tarifakteur durchsetzen kann.

5 Sektoren: Staat- u. liberalisierter Sektor

Die Transformation von Berufsverbänden und bislang eher passiven Gewerkschaften zu aktiven und eigenständigen Gewerkschaften ist bislang kein eindeutiger Trend in Deutschland. Vielmehr ereignen sich diese Prozesse der Herausbildung neuer/alter Akteure vor allem in staatlichen und staatsnahen Sektoren. Und auch dort nur unter bestimmten Bedingungen, die als Gelegenheitsstrukturen zu bezeichnen sind. Soweit sich erste systematische Aussagen treffen lassen, kann man diese in zwei Richtungen systematisieren: Erstens finden in den Sektoren, in denen diese Transformationsprozesse stattfinden, Veränderungen der ökonomischen Wettbewerbsbedingungen statt, die häufig unter europäischen Vorgaben zu weitreichenden Deregulierungen führen. Zweitens finden vergleichbar nachhaltige Veränderungen in der etablierten Gewerkschaftslandschaft statt. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die 2001 erfolgte Gründung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di von herausragender Bedeutung. Erst das Zusammentreffen zwischen ökonomisch-branchenspezifischen Veränderungen auf der einen Seite und strukturellen Entwicklungen im Sinne von organisatorischen Innovationen oder output-basierten Performanceschwächen auf der anderen Seite erklären das Auftauchen neuer Akteure und den damit einhergehenden Wandel der Akteurskonstellation. Jedenfalls könnte so erklärt werden, warum diese Prozesse in der exportorientierten Industrie mit den beiden bislang vergleichsweise stabilen Großgewerkschaften IG Metall und IG BCE nicht stattfindet; gleichwohl aber im staatlichen und staatsnahen Sektor.

6 Struktur und Wandel von Berufsverbänden

Im folgenden wird anhand einzelner Organisationsportraits dargestellt, um was für Organisationen es sich handelt, die in den vergangenen Jahren Druck auf die etablierten Tariforganisationen ausgeübt haben, indem sie sich zu eigenständigen Tarifakteuren oder zu nennenswerten Konkurrenten um Mitglieder und Einfluss entwickelten. Die Darstellung hat noch eher Materialcharakter und bildet damit weniger den Abschluss als vielmehr den Anfang von forschungsorientierter Systematisierung. Über diese Darstellungen soll ein erster Materialzugang ermöglicht werden, dem sich die systematische Entwicklung weiterer Fragen anschließt; von zentraler Bedeutung sind diesbezüglich jene Kategorien, die den Vergleich der Fälle und Strukturen ermöglichen.

6.1 Vereinigung Cockpit

Der Verband der Verkehrsflugzeugführer und Flugingenieure in Deutschland (Vereinigung Cockpit) ist die berufs- und tarifpolitische Interessenvertretung von über 8000 Cockpitbesatzungsmitgliedern.

Aufgaben und Leistungen

Zu den berufsständischen Aufgaben des Verbandes zählt die Interessenvertretung bei der Gesetzgebung, vor allem in den Bereichen Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Flugsicherheit, bei Unternehmen und Organisationen. Hinzu kommt Öffentlichkeitsarbeit, die Vertretung in den Betrieben und der Einsatz für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Die gewerkschaftliche Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch die Tarifpolitik geht bereits seit dem Jahr 2000 über den Bereich der Cockpitbesatzung hinaus.³⁰ Des Weiteren bietet der Verband seinen Mitgliedern regelmäßige Informationen (z.B. die Mitgliederzeitung VC-Info), Hilfe bei Unfall und Krankheit, sowie Vergünstigungen (z.B. Versicherungen).

30 Beispiele sind der Manteltarifvertrag bei der DBA oder der Tarifvertrag Personalvertretung bei Britannia Deutschland.

Organisation

Die Vereinigung Cockpit besteht nur als Bundesverband. Der Vorstand besteht aus zehn Personen, im steht ein Beirat beratend zur Seite. Präsident ist seit 2006 Tim Würfel (vorher Thomas von Sturm). Das höchste Gremium ist die jährliche Mitgliederversammlung. Wenn Tarifverhandlungen anstehen, wird eine VC-Tarifkommission gebildet, der sowohl die Vorbereitungen, als auch die Verhandlungen obliegen. Der Verband arbeitet auf europäischer Ebene mit der „European Cockpit Association“ (ECA) und auf internationaler Ebene mit der IFALPA zusammen.

Mitgliederstruktur

Die VC konnte die Zahl ihrer Mitglieder innerhalb von sieben Jahren (2000–2007) von 6000 auf 8200 steigern (Zuwachs der Mitglieder von 1999 bis 2001: 52%). Damit erreicht sie bei den Piloten einen Organisationsgrad von über 80% bis 90% (in einzelnen Gesellschaften sogar noch mehr z.B. Lufthansa Cargo 95%).³¹

Geschichte³²

Die Vereinigung Cockpit wurde 1969 als Fachverband gegründet. Ab 1973 kooperierte er mit der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG), so dass diese die tarifpolitischen Interessen der Cockpitbesetzungen wahrnahm. Zum Umschwung kam es 1999 als die Vereinigung Cockpit anfang, eine eigenständige Tarifpolitik zu verfolgen. Seit diesem Zeitpunkt besitzt Cockpit Gewerkschaftsstatus. Im Gegensatz zu GDL, Marburger Bund usw. reichten bei der Vereinigung Cockpit Verhandlungen aus, um zum eigenständigen Tarifvertrag zu gelangen. Es wurde nicht gestreikt und trotzdem konnten mit allen Fluggesellschaften „ohne jede Abstriche oder Zugeständnisse“ die Tarifverträge unterzeichnet werden.³³ Auch wenn anfangs ÖTV und DAG versuchten, die Arbeitgeber von den Verhandlungen mit der Vereinigung Cockpit abzuhalten, wurde schnell eine Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften etabliert. Cockpit führt diese „Außergewöhnlichkeit im deutschen Umfeld“ auf den hohen eigenen Organisationsgrad, die große Geschlossenheit der Mitglieder und nicht zuletzt auf günstige Gelegenheitsmomente zurück. Darunter fälle sowohl der Warnstreik bei der Luft-

31 VC-Info 5+6/2001: Der Organisationsgrad als Pulsmesser einer Gewerkschaft.

32 Vgl. z.B. Luft- und Raumfahrt 5/2007: Der Flugsicherheit verpflichtet. Die Vereinigung Cockpit im Kurzporträt, S. 51.

33 VCInfo 9+10/2000.

hansa 1996/97, als Zeichen der Durchsetzungsfähigkeit, als auch der Umstand, dass die anderen Gewerkschaften durch die Gründung von ver.di „stark mit ihren eigenen Problemen beschäftigt“ gewesen wären.³⁴ 2001 kam es angesichts der neuen Tarifrunde zu Streiks, als sich Lufthansa und Vereinigung Cockpit auch in mehreren Verhandlungsrunden nicht über die Einkommenserhöhungen einigen konnten. Nach einem Schlichtungsverfahren unter dem Vorsitz Hans-Dietrich Genschers konnte der Verband dann aber ein Ergebnis erzielen (26% feste Gehaltssteigerung), das ver.di Vorstandsmitglied Jan Kahmann als Verletzung der „Einkommensgerechtigkeit zwischen den Beschäftigten“ geißelte.³⁵

Nachdem sich die Vereinigung Cockpit 1999 ohne viel Gegenwehr als eigenständiger Tarifpartner für die Cockpitbesatzung durchsetzen konnte, scheint sich jetzt die Konkurrenzsituation zu ver.di noch weiter zu verschärfen. In der aktuellen Ausgaben der VC-Info³⁶ wettet VC Präsident Würfel gegen ver.di, da diese durch den VC vertretene Piloten zu Warnstreiks auffordern und „aus strategischen Gründen“ versuchen würden „an Stelle der VC für die Politen Tarifverhandlungen zu führen“. Hintergrund der Auseinandersetzungen ist der Konkurrenzkampf zwischen den beiden Gewerkschaften bei der Lufthansa Tochter CityLine. Deren Piloten werden, wie auch der Großteil bei Lufthansa, von der VC vertreten, bekommen aber im Vergleich 20-25% weniger Lohn, da sie auf kleineren Maschinen eingesetzt werden. „Einige Piloten der Cityline waren [deswegen] zuletzt mit deren Interessensvertretung [VC] nicht einverstanden und schlossen sich deshalb Verdi an.“³⁷ Ver.di will die Gleichstellung der Piloten und forderte deswegen im August 2007 zu Warnstreiks auf.

6.2 Marburger Bund

Der Marburger Bund ist sowohl berufsständische Interessenvertretung als auch Gewerkschaft aller angestellten und beamteten Ärzte. Er organisiert fast 110.000 Mitglieder und ist damit der größte freiwillige Zusammenschluss von Ärzten in Europa. Seit 2006 ist er anerkannter Tarifpartner.

34 VCInfo 9+10/2000.

35 http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-C5408715/hbs/hs.xsl/27758_21271.html.

36 VC-Info 9+10/2007: Editorial.

37 http://www.handelsblatt.com/News/Unternehmen/Handel-Dienstleistungen/_pv/doc_page/1/_p/200040/_t/ft/_b/1316820/default.aspx/gewerkschaften-streiten-bei-lufthansa.html

Aufgaben und Leistungen

Als berufsständische Interessenvertretung deutscher Ärzte setzt sich der Marburger Bund für bessere Arbeitsbedingungen und praxisnahe Aus- und Weiterbildung ein. Er bietet seinen Mitgliedern Versicherungen, Rechtsschutz und berufsbezogene Informationen (z.B. in der Marburger-Bund Zeitung) an. Als Tarifpartner kämpft er für eine leistungsgerechte Vergütung.

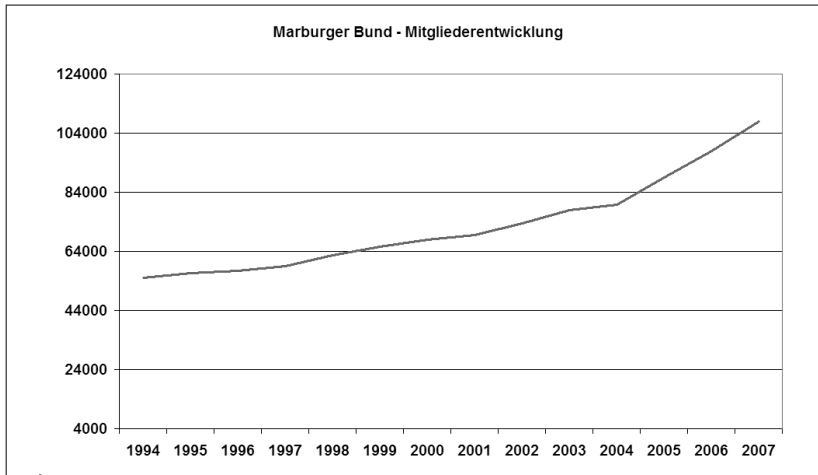
Organisation

Der Marburger Bund untergliedert sich in 14 Landesverbände, die für die Interessenvertretung auf Landesebene zuständig sind und in denen die Ärzte direkte Mitglieder sind. Der Vorstand besteht aus acht Mitgliedern, inklusive eines Vertreter des Studenten-Sprecherrates. Erster Vorsitzender ist seit 2007 Rudolf Henke (vorher Frank Ulrich Montgomery). Zusammen mit den Vorsitzenden und Geschäftsführern der Landesverbände bildet der Vorstand den Beirat. Das oberste beschlussfassende Organ ist die Hauptversammlung, auf der sich die Delegierten der Landesverbände zwei Mal pro Jahr zusammenfinden. Daneben existieren noch die kleine und große Tarifkommission, die über Maßnahmen des Arbeitskampfes, Tarifpolitik und den Abschluss oder die Kündigung von Tarifverträgen entscheiden.

Mitgliederstruktur

Vor 40 Jahren (1967) hatte der Marburger Bund gerade einmal 16.988 Mitglieder, mit Beginn des Jahres 2007 dagegen organisiert er bereits 107.965 Ärzte (9.932 mehr als im Vorjahr). Damit wird bei den Krankenhausärzten ein Organisationsgrad von über 60% erreicht.³⁸ Der Marburger Bund kann über die letzten 10 Jahre einen kontinuierlichen Zuwachs an Mitgliedern verzeichnen.

38 Marburger-Bund Zeitung 3/2007.



Geschichte³⁹

Die „Marburger Gemeinschaften“ entstand 1947, als sich Medizinstudenten und junge Ärzte in Marburg zusammenschlossen, um für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Bereits ein Jahr später entstand dann der „Marburger Bund“ als Tarifgemeinschaft der regionalen Arbeitsgemeinschaften (bereits über 14.000 Mitglieder). Der Anschluss an einen der gewerkschaftlichen Spitzenverbände wurde 1949 von den Delegierten der Interzonentagung abgelehnt. 1950 kam es zu einem Kooperations- und Freundschaftsvertrag mit der DAG, um die Tarifverhandlungen beeinflussen zu können, da der ÖTV dem Marburger Bund die Tariffähigkeit absprach und auch die Arbeitgeber nicht mit ihm verhandeln wollten. Nachdem der Marburger Bund beim Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT 1959-61) erfolgreich mitgearbeitet hatte, kam es 1971 zu ersten Streiks, weil der Marburger Bund die von ÖTV und DAG akzeptierte stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit ablehnte und die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärte. Infolge dieser Entwicklung wurde der Ärztebund bei der nächsten Verhandlungsrunde von den Arbeitgebern hinzugezogen. 1976 lösten sich Marburger Bund, DAG und die „Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes“ mit einer eigenen Tarifgemeinschaft vom ÖTV.

39 http://www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/verband/geschichte/60_jahre_mb.php

Nach Jahren erfolgreicher Arbeit kam es 2005 zur Ablösung des BAT durch den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), der von Seiten des Marburger Bundes als einseitige finanzielle Besserstellung der übrigen Berufsgruppen zu Lasten der Ärzte angesehen wurde. Es folgten Proteste und Streiks, die schließlich in eine Ablehnung des TVöD durch Hauptversammlung am 9. September 2005 mündeten. Gleichzeitig verlor ver.di die Verhandlungsvertretung für die im Marburger Bund organisierten Ärzte, da „arztspezifische Interessen bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst [von ver.di] nur ungenügend berücksichtigt wurden.“⁴⁰ Trotzdem schlossen ver.di und die dbb tarifunion 2006 einen Tarifvertrag mit den kommunalen Arbeitgebern ab, der auch für Ärzte Gültigkeit hat. Ein eigenständiger Tarifvertrag mit dem Marburger Bund konnte jedoch nicht verhindert werden. Nach zähen Tarifverhandlungen zwischen MB und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Aufkündigung des BAT, um auch kommunale Einrichtungen bestreiken zu können, und verschiedenen Arbeitsk Kampfmaßnahmen folgte eine Verbandsklage gegen die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände im April 2006 wegen der Zwangsüberleitung von Ärzten in den TVöD. Im Juni 2006 legten 14.000 Ärzte die Arbeit nieder. Schließlich wurde eine Einigung und mit ihr der erste arzt spezifische Tarifvertrag Deutschlands, zwischen MB und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgehandelt. Im August folgte der Tarifvertrag mit den kommunalen Arbeitgebern, nachdem über 17.000 Mediziner gestreikt hatten. Im Dezember 2006 schlossen sich Über einkünfte mit dem ersten privaten Unternehmen an.

Im Ergebnis konnte der Marburger Bund die Arbeitszeiten der Ärzte be grenzen und Gehälter durchsetzen, die faktisch die Kürzungen bei Weihnachts- und Urlaubsgeld 2003, sowie die Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich 2004, aufhoben (und ein 2,9%ige Lohnerhöhung für Ärzte an Universitätskliniken ab 2008). Die vom Marburger Bund geschlossenen Tarifverträge gelten für Gesamt- Deutschland, die Gehälter in den neuen Bundesländern sind aber um bis zu 11% niedriger. Ver.di äußerte Kritik am Vorgehen des MB, da dieser mit überhöhten Gehaltsforderungen zu Lasten der anderen Berufsgruppen eine Entsolidarisierung der Beschäftigten und die Spaltung der Gewerkschaften provoziere. Unab hängig von den realen Ergebnissen der Tarifvereinbarungen, die der Marburger Bund 2006 sowohl mit den Universitätskliniken, als auch mit den kommunalen

40 Marburger Bund (Hrsg.) (2006): Unterm Strich. Informationen zu den arzt spezifischen Tarif- verträgen des Marburger Bundes, Heiligenstadt, S. 9.

Krankenhäusern abschließen konnte, hatte er sein Hauptziel bereits erreicht: mit den ersten arzt-spezifischen Tarifverträgen in Deutschland hat sich der Marburger Bund nunmehr als Tarifpartner etabliert.

Mit den öffentlichkeitswirksamen Arbeitskämpfen und den erfolgreichen Tarifverhandlungen steigt auch der Einfluss des Marburger Bundes auf die Ärztekammern (2006 konnte sich der Marburger Bund bei den Wahlen zum Hamburger Ärzteparlament um 11,8% auf 40,8% steigern und hat damit 23 von 55 Sitzen inne. Präsident wurde der damalige Marburger Bund Vorsitzende Frank-Ulrich Montgomery).

3.3 VAA

Der „Verband Angestellter Akademiker und Leitender Angestellter der chemischen Industrie“ (VAA) ist Gewerkschaft und Berufsverband der Führungskräfte aus der chemischen Industrie, sowie angrenzender Branchen. Mit fast 27.000 Mitgliedern (vorrangig Naturwissenschaftler, Ingenieure und Kaufleute) ist der VAA der größte Verband von Führungskräften in Deutschland. Er ist anerkannter Tarifpartner.

Aufgaben

Der VAA als Berufs- und Interessenvertretung der Führungskräfte, bietet seinen Mitgliedern eine Vielzahl von Dienstleistungen an. Dazu gehören Rechtsberatung, -schutz und -beistand, Zusammenarbeit auf Unternehmensebene, Vertretung bei Betriebs- und Aufsichtsräten und Sprecherausschüssen (der VAA dominiert die Sprecherausschüsse, er stellt 82% aller Mitglieder⁴¹ und 95% der Vorsitzenden; hinzu kommen 170 Betriebsratssitze in 95 Betrieben und im April 2007 64 Aufsichtsratsmandate in 50 mitbestimmten Unternehmen), die Evaluation des Berufsfeldes und -umfeldes, sowie die Bereitstellung weiterer Informationen, Veröffentlichungen (wie dem VAA-Magazin) und Vergünstigungen für die Mitglieder. Zusätzlich übernimmt der Verband die Interessenvertretung der Mitglieder nach außen durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und deren direkte Vertretung bei relevanten Gesetzgebungsverfahren. Die wichtigste Aufgabe des

41 Nach der Wahl vom März-Mai 2006 entfielen 253 der 307 Sprecherausschussmitglieder auf Mitglieder des VAA.

VAA als Gewerkschaft stellen natürlich die Tarifverhandlungen mit dem Bundesverband der Arbeitgebervereinigungen der chemischen Industrie (BAVC)⁴² dar. Als Tarifpartner vereinbart der VAA für seine Mitglieder einen Akademiker-Gehaltstarifvertrag, sowie einen Manteltarifvertrag. Der „Tarifvertrag über Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie“ regelt die Anfangsgehälter für Angestellte mit Hochschulabschluss, allerdings nur im Westen der Republik, für die neuen Bundesländer gibt es bisher keinen Akademiker-Tarifvertrag. Auch der „Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie“, der die generellen Arbeitsbedingungen festlegt, gilt nur für die alten Bundesländer.

Organisation

Die Geschäftsstelle des VAA befindet sich in Köln, der Verband unterhält aber auch ein Büro in Berlin. Der Verband gliedert sich in neun Landesgruppen⁴³, die sich wiederum auf Unternehmensebene aus Werksgruppen (bzw. Einzelmitgliedern bei kleineren Unternehmen) zusammensetzen. Derzeit existieren 170 Werksgruppen⁴⁴, in denen 82% der Mitglieder organisiert sind. An der Spitze des VAA steht der ehrenamtliche Vorstand mit acht Mitgliedern (im April 2007 wurde im Zuge einer Reorganisation der Verbandsstruktur die Zahl der zukünftigen Vorstandsmitglieder von der VAA-Delegiertentagung auf sieben reduziert⁴⁵). Vorsitzender ist seit 2002 Dr.-Ing. Thomas Fischer, oberstes Entscheidungsorgan ist die Delegiertentagung, zu der sich die Vertreter der Landes- und Werksgruppen alle drei Jahre treffen (bis 2007 jedes Jahr), um die weitere Verbandspolitik festzulegen. Der Tagung steht ein Beirat zur Seite, der sich aus je einem Vertreter der neun Landesgruppen zusammensetzt. Der VAA gehört sowohl dem Deutschen Führungskräfteverband, der Union leitender Angestellter (ULA) (und stellt dort die meisten Mitglieder), als auch dem europäischen Dachverband der Chemie-Führungskräfte, der Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes (F.E.C.C.I.A.), an.

42 Dem BAVC gehören 1.900 Unternehmen mit 580.000 abhängigen Beschäftigten an.

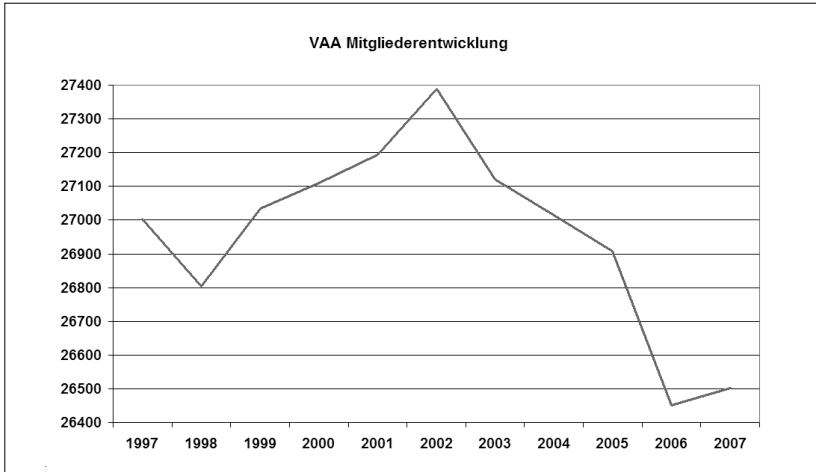
43 Die drei größten Landesgruppen sind: Nordrhein (26,3% aller Mitglieder), Hessen (20,4%) und Rheinland-Pfalz/Nord-Baden/Nord-Württemberg/Saarland (20,0%).

44 Die drei größten Werksgruppen sind: BASF Ludwigshafen (11,9% aller Mitglieder), Leverkusen (10,7%) und Degussa/Chemiepark Marl (5,8%).

45 Vgl. VAA-Jahresbericht 2006/2007, S. 3.

Mitgliederstruktur

Der VAA konnte Höchststand von 28.000 Mitgliedern im Jahr 1994 nicht halten. Im April 2007 waren 26.503 Personen im VAA organisiert (52 mehr als im Vorjahr). In den letzten 10 Jahren gab es allerdings nur einen leichten Mitgliederückgang um 1,8% – da die Mitgliederzahl von 1998 bis 2002 allerdings stetig angestiegen waren, ergibt sich ein Rückgang um 2,3% seit 2002.



65% der Mitglieder (17.158) stehen in einem aktiven Arbeitsverhältnis (davon z.B. 42% als Chemiker, 15% als Ingenieure), 8003 Mitglieder (30,2 %) sind bereits pensioniert, das Durchschnittsalter liegt 2007 bei 49,2 Jahre.⁴⁶

Geschichte⁴⁷

1919 gründete sich in Halle an der Saale mit dem „Bund Angestellter Chemiker und Ingenieure“ (BUDACI) die erste Ingenieurs-Gewerkschaft Deutschlands, die bereits ein Jahr später den „Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie“ aushandelte. Nachdem der Bund 1933 unter nationalsozialistischer Herrschaft gleichgeschaltet wurde, erfolgte 1946 die Neugründung als „Bund angestellter Akademiker in der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik“. Aus Protest gegen den Wirtschafts-Sozialisierungskurs des DGB gründete sich 1948 der „Verband angestellter Akademiker“

46 Vgl. VAA-Jahresbericht 2006/2007, S. 18.

47 Vgl. Daten zur Verbandsgeschichte, www.vaa.de.

(700 Mitglieder) der 1954 als Rechtsnachfolger des BUDACI gerichtlich anerkannt wird. 1950/51 folgten die Umbenennung in „Verband angestellter Akademiker der chemischen Industrie“, der Beitritt zur ULA und der Abschluss erster Akademiker-Gehaltstarifverträge (2000 Mitglieder). Der erste Manteltarifvertrag kam 1960 zustande (5400 Mitglieder), 1969 wurde das 10.000ste Mitglied aufgenommen. 1972 erfolgte die letzte Umbenennung in „Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie“, nachdem beschlossen worden war, alle leitenden Angestellten, unabhängig von ihrer Ausbildung, aufzunehmen (1973: 15.000 Mitglieder; 1981: 20.000 Mitglieder). Der 1990 gegründete „Verband der Führungskräfte der chemischen Industrie der DDR“ (VFCI; 1000 Mitglieder), fusionierte 1991 mit dem VAA. 1994 erreichte der VAA mit 28.000 Mitgliedern seinen Höchststand. Seit 1997 sind IG BCE, ver.di und Marburger Bund nicht mehr an den Verhandlungen zum Akademiker-Gehaltstarifvertrag beteiligt; laut IG BCE, weil sich „die Konditionen für die Vergütung kontinuierlich verschlechterten.“⁴⁸ Somit gelten seit dem die Tarifabschlüsse ausschließlich für Mitglieder des VAA.

Im April 2007 fanden die aktuellen Tarifverhandlungen zum Akademiker-Tarifvertrag statt. Gegenüber dem letzten Tarifabschluss von 2005/2006 konnten der VAA eine Steigerung der Mindestjahresbezüge um 3%, sowie eine Ausweitung des Tarifvertrages auch auf Hochschulabsolventen mit Master-Abschluss durchsetzen. Ein einheitlicher Tarifvertrag, auch für Ost-Deutschland, konnte aber nicht erreicht werden.

6.4 GDL

Die Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) vertritt gegenüber der Deutschen Bahn AG und konkurrierenden Bahnunternehmen die Interessen des Fahrpersonals.

Aufgaben und Leistungen

Die GDL übernimmt die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Lokführer und des Zugbegleitpersonals gegenüber dem DB Konzern und anderen Eisen-

48 <http://www.bildungsmatrix.de/portal/site/igbce/menuitem.e981dc65b74c0fabab5e9f62c5bf-21ca/>

bahnverkehrsunternehmen. Dazu setzt sich die GDL nach eigenen Angaben in erster Linie dafür ein, die „Lebens- und Arbeitsbedingungen“ zu verbessern, sowie deren Aus- und Weiterbildung zu sichern und optimieren.⁴⁹ Ihren Mitgliedern bietet die GDL außerdem Rechtsschutz vor Gericht, Berufshaftpflichtschutz und Beihilfen. Die Gewerkschaft engagiert sich in der Jugendarbeit und bemüht sich, die Interessen der Rentner zu berücksichtigen. Mitglieder und Öffentlichkeit werden mithilfe eigener Publikationen wie der Mitgliederzeitschrift „Voraus“ erreicht und mithilfe von Schulungen und Beratungen, die Arbeit der GDL-Betriebs- und Personalräte zu unterstützen. Die GDL ist seit 1949 Mitglied des dbb und bemüht sich u.a. im Rahmen der Autonomen Lokführergewerkschaften Europas (ALE) um die Zusammenarbeit mit ausländischen Gewerkschaften. Mit der Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger will die GDL die Wettbewerbssituation von Eisenbahnen gegenüber anderen Verkehrsträgern verbessern.⁵⁰

Organisation

Das oberste Organ der GDL ist die im Vierjahrestakt stattfindende Generalversammlung. Auf dieser werden die Richtlinien der Gewerkschaftspolitik vereinbart und der Vorstand gewählt. Zwischen den Generalversammlungen stellt der Hauptvorstand das oberste Organ dar. Dieser tagt viermal jährlich. Die laufenden Geschäfte führt der geschäftsführende Vorstand, der an die Beschlüsse der Generalversammlung gebunden ist.⁵¹ Darunter gliedert sich die Gewerkschaft in Bezirks- und Ortsgruppen. Seit 1958 existiert außerdem eine eigene Jugendorganisation, die GDL-Jugend.⁵²

Mitgliederstruktur

Während die GDL anfangs nur Lokführern offen stand, organisiert die Gewerkschaft seit einigen Jahren das gesamte Fahrpersonal im Schienenverkehr und ist grundsätzlich für alle Bahnbeschäftigten zugänglich. Im Rahmen der Tarifrunde 2002/2003 gelang es der Gewerkschaft mit ihrer Ablehnung des DB Regio-Ergänzungstarifvertrags ihren gewerkschaftlichen Konkurrenten Transnet und GDBA zahlreiche Mitglieder abzuwerben, so dass sich diese schließlich gezwungen waren, die zuvor mit dem DB Konzern vereinbarte Tarifeinigung

49 Vgl. Angaben der GDL-Homepage, unter: <http://www.gdl.de/> (Stand: 14.01.2008).

50 Siehe Anmerkung 52.

51 Siehe Anmerkung 52.

52 Siehe Anmerkung 52.

zu widerrufen (Müller/Wilke 2006: 265f). Nach eigener Auskunft organisiert die GDL 75% der Lokomotivführer, die bei der Deutschen Bahn AG beschäftigt sind.⁵³

Geschichte

Die GDL bezeichnet sich selbst als älteste Gewerkschaft Deutschlands. Sie wurde 1867 als Verein Deutscher Lokomotivführer (VDL) gegründet (GDL 1992: 26). Zunächst übernahm die GDL keine gewerkschaftlichen Aufgaben, sondern bot Lokomotivführern und deren Familien in Form einer Hilfskasse finanzielle Unterstützung nach der Pensionierung oder auch im Falle des Todes. Das Hauptziel des Vereins sahen die Gründungsmitglieder jedoch darin, die Standesinteressen der Lokomotivführer zu vertreten, das Zusammengehörigkeitsgefühl der Lokomotivführer als Berufsstand zu stärken und das Ansehen der Lokomotivführer in der Öffentlichkeit zu fördern; die Selbsthilfeeinrichtungen des Vereins wie die Hilfskasse und später der Bau eines Erholungs- und Genesungsheims in Hann.Münden hingegen dienten vorrangig dem Zweck der Mitgliederwerbung (Ebd.: 35). Seit Oktober 1919 bezeichnete sich der frühere VDL öffentlich als Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und übernimmt explizit gewerkschaftliche Aufgaben (Ebd.: 137). Nach dem zweiten Weltkrieg bildete sich die GDL erneut als Gewerkschaft der Lokomotivführer und knüpfte in Zielsetzung und Aufbau an die Vorgaben der Weimarer Zeit an. Seit 1990 organisiert die GDL auch ostdeutsche Lokführer; 1991 erfolgte der Zusammenschluss von ost- und westdeutscher GDL zu einer gemeinsamen Organisation (Ebd.: 451-453).

Seit ihrer Neugründung nach dem zweiten Weltkrieg bemühte sich die GDL um die Anerkennung ihrer Organisation als Tarifpartner. Nachdem sich die Deutsche Bundesbahn zunächst geweigert hatte, die GDL als Tarifpartner zu akzeptieren, gelang es der GDL schließlich durch Zusammenarbeit mit der christlichen Eisenbahnergewerkschaft (CGDE) und der Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamter und –anwärter (GDBA) neben der DGB-zugehörigen Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner (GdED) als Tarifpartner anerkannt zu werden (Ebd.: 271). Für eine breite Öffentlichkeit trat die GDL jedoch erst 2002/2003 als eigenständiger Tarifakteur in Erscheinung. Entscheidend ist in diesen Zusammenhang der Bahntarifstreit, der zu diesem Zeitpunkt ausgefochten wurde. Gegenstand des Konflikts war der so genannte DB Regio-Ergänzungstarifvertrag,

53 Siehe Anmerkung 52.

dessen Bedingungen die GDL auch nach erfolgter Einigung zwischen Transnet (vormals GdED) und GDBA und Bahn AG nicht akzeptieren wollte. In dieser Situation erhielt die GDL unverhofft Schützenhilfe aus den Reihen der Mitglieder von Transnet und GDBA. Die Gewerkschaftsbasis protestierte lautstark gegen den Tarifvertrag, den die Verhandlungsgemeinschaft im Oktober 2002 unterzeichnet hatte. Zahlreiche Betriebsräte schlossen sich diesen Protesten an. Auf der Transnet-Homepage drohten Mitglieder offen wilde Streiks und Austritten an und sammelten Unterschriften gegen die Politik des Gewerkschaftsvorstands (Müller/Wilke 2006: 257). Diese Stimmungslage nutzte die GDL aus. Gestärkt durch die Unterstützung der Transnet-Basis, erklärte die GDL, dem Tarifvertrag nicht zustimmen zu wollen (Ebd.: 258). In der folgenden Zeit reüssierte die GDL zu einer Protestplattform für alle Bahnbeschäftigten, die das Verhandlungsergebnis von Arbeitgeber und Verhandlungsgemeinschaft ablehnten. Die konfrontative Taktik der GDL veranlasste viele Transnet-Mitglieder, die eigene Gewerkschaft zu verlassen und stattdessen der Lokführergewerkschaft beizutreten. Auf den Mitgliederschwund musste die Transnet schließlich reagieren. Nachdem Versuche, die Gewerkschaftsbasis für die eigene kooperative Strategie zu gewinnen gescheitert waren, nahm auch die Transnet Ende 2002 plötzlich Abstand vom eben erst ausgehandelten Tarifabschluss (Ebd.: 265). Die Arbeitgeberseite drohte daraufhin, das vereinbarte Beschäftigungsbündnis platzen zu lassen, falls die Gewerkschaften nicht an den Verhandlungstisch zurückkehren sollten (Ebd.: 268-269). Auf diese Drohung reagierten die Gewerkschaften ihrerseits mit ersten Warnstreiks.

Währenddessen legte die GLD dem Bahnvorstand den Entwurf für einen separaten Spartentarifvertrag, der ausschließlich für das Fahrpersonal gelten sollte, vor. Dieser orientierte sich einerseits an der Forderung des Bahnvorstands nach einer umfassenden Reform des Zulagen- und Zuschlagwesens, versperrte sich aber der Vorgabe einer veränderten Vergeltung dienstbedingter Tätigkeitsunterbrechungen (Ebd.: 270-271). Mit der Absicht, einen separaten Tarifvertrag für das Fahrpersonal in jedem Fall verhindern zu wollen, legte der Arbeitgeber ein Angebot vor, dass GDBA und Transnet letztlich im März 2003 akzeptierten (Ebd.: 277). Unterdessen liefen die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und GDL auf eine Schlichtung hinaus. Die GDL beharrte auf ihren Entwurf eines Spartentarifvertrags, während der Bahnvorstand die Tarifeinheit innerhalb eines Betriebs beschwor und sich durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt fühlte. Der Schlichterspruch erteilte einem eigenständigen Spartentarif-

vertrag ebenfalls eine deutliche Absage und erwog stattdessen die Möglichkeit, der GDL ein Sonderverhandlungsrecht für bestimmte Tarifbestandteile in Aussicht zu stellen, falls diese dem Tarifwerk nachträglich zustimmen sollte (Ebd.: 279-280). Daraufhin verlangte die GDL die Anerkennung ihrer Alleinzuständigkeit für alle lokführerspezifischen Tariffragen. Während der Bahnkonzern grundsätzliche Bereitschaft signalisierte, solange die GDL einem einheitlichen Tarifvertrag zustimme, protestierten Transnet und GDBA. Folglich erklärte die GDL, den Schlichterspruch für gescheitert und warnte, auf Arbeitskampfmaßnahmen zurückzugreifen (Ebd.: 281). Es folgte ein flächendeckender Warnstreik der GDL. Der Bahnvorstand versuchte nun seinerseits mit juristischen Mittel, Streiks der Lokführer zu verhindern und erwirkte vor dem Arbeitsgericht Frankfurt eine einstweilige Verfügung, die der GDL weitere Streikmaßnahmen untersagte. Die GDL legte jedoch Widerspruch ein und bekam schließlich Recht. Das Landesarbeitsgericht erlaubte der GDL Arbeitskampfmaßnahmen, allerdings nur in im Unternehmensbereich DB Regio, da nur in diesem Bereich die Tarifverträge gekündigt worden seien und die Friedenpflicht damit abgelaufen sei (Ebd.: 283-286).

Letztendlich vereinbarten Arbeitgeber und Bahngewerkschaften eine Regelungsabrede, die jedoch von GDL einerseits und Verhandlungsgemeinschaft wie Unternehmensseite andererseits unterschiedlich interpretiert wurde. Aus Sicht der GDL entsprach die Vereinbarung der eigenen Forderung, zukünftig alle lokführerrelevanten Tariffragen in Eigenregie mit dem Arbeitgeber aushandeln zu können (Vgl. Ebd.: 287). Im Ergebnis glaubte die GDL mit dieser Absprache nur die Bezeichnung Spartentarifvertrag nicht durchgesetzt, dafür jedoch die Tarifführerschaft für Lokführerbelange zementiert zu haben. Deutsche Bahn AG und Verhandlungsgemeinschaft währenddessen verstanden die Regelungsabsprache dahingehend, mit der Vereinbarung dem von der GDL geforderten Spartentarifvertrag eine eindeutige Absage erteilt zu haben. Arbeitgeber und Verhandlungsgemeinschaft waren überzeugt, der GDL lediglich ein Nachverhandlungsrecht für Lokführerfragen zugestanden zu haben, während ein einheitlicher alle Bahnbeschäftigten umfassender Tarifvertrag nach wie vor als sicher galt.

In der Tarifrunde 2007 zeigt sich jedoch neuerlich, dass die Lokführergewerkschaft ihre Forderung nach einem eigenständigen Tarifvertrag nicht ad acta gelegt hatte. Dieses Mal hat die GDL bereits im Vorfeld der Verhandlungen einen separaten Fahrpersonaltarifvertrag (FPTV) erarbeitet und dem Arbeitgeber

schon im März 2007 übermittelt.⁵⁴ Der FPTV soll sowohl für die Lokomotivführer als auch für Zugbegleiter und Mitarbeiter des Gastroservices gelten. Inhaltlich fordert die GDL eine deutliche Hebung des Anfangsgehalts für Lokführer, Zugbegleiter und Servicemitarbeiter mit weitergehenden finanziellen Aufstiegschancen und verweist als Rechtfertigung einerseits auf die Gewinne des Bahnkonzerns, mit denen in der Vergangenheit bereits die Bezüge des Bahnvorstands deutlich angehoben worden seien⁵⁵ und andererseits auf bessere Entlohnungsbedingungen für Lokführern bei Konkurrenzunternehmen der Deutschen Bahn AG.⁵⁶ Schon im Vorfeld der eigentlichen Tarifverhandlungen demonstrierte die GDL mit einer Protestveranstaltung in Berlin und der Drohung notfalls streiken zu wollen ihre Entschlossenheit, die eigenen Forderungen durchzusetzen.⁵⁷ Nach Ablauf der Friedenspflicht am 30. Juni 2007 hatten sich Arbeitgeber und Bahngewerkschaften nicht einigen können. Das Angebot des Arbeitgebers von zweimal 2% mehr Lohn wurde weder von der Verhandlungsgemeinschaft noch von der GDL akzeptiert. Transnet und GDBA forderten 7% mehr Lohn für alle Bahnbeschäftigten, die GDL bis zu 30%ige Lohnsteigerungen für das Fahrpersonal. Der Vorstandsvorsitzende des Bahnkonzerns Hartmut Mehdorn hingegen erklärte, einem separaten Tarifvertrag für Lokführer, Zugbegleiter und Servicemitarbeiter werde der Bahnvorstand keinesfalls zustimmen,⁵⁸ die Höhe der GDL-Lohnforderung bezeichnete Mehdorn als „irrwitzig“ und nicht erfüllbar.⁵⁹ Dieser Sichtweise schloss sich die Verhandlungsgemeinschaft an und übte ihrerseits mit deutlichen Worten Kritik am Alleingang der GDL.⁶⁰ Nachdem in der ersten Juliwoche Warnstreiks von Transnet und GDBA einerseits sowie GDL andererseits den Zugverkehr zeitweilig lahmgelegt hatten, nahmen die Tarifparteien erneute Verhandlungen auf. Der Bahnvorstand verbesserte sein Angebot, so dass nach mehreren Gesprächen zwischen Verhandlungsgemeinschaft und

54 GDL (2007): „Der Countdown läuft – FPTV jetzt!“, in: Voraus, Sonderausgabe, Juni.

55 Online-Pressemeldung der GDL vom 19.06.2007: „Streik in der 1. Juliwoche“, unter: <http://www.gdl.de/> (Stand: 4.07.2007).

56 GDL (2007): „Der Countdown läuft – FPTV jetzt!“, in: Voraus, Sonderausgabe, Juni.

57 Siehe Anm. 25.

58 Vgl. Ott, Klaus (2007): „Markige Worte der Mini-Gewerkschaft; Die kleine Lokführerorganisation GDL steht mit üppigen Lohnforderungen isoliert da“, in: Süddeutsche Zeitung, 2.07.2007, 5.

59 Onlineausgabe der Frankfurter Allgemeinen Zeitung: „Bahn-Tarifverhandlungen. Lokführer bekommen eine Extraeinladung“, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung-Online (FAZ.NET), 3.07.2007, unter: <http://www.faz.net/> (Stand: 4.07.2007).

60 Vgl. Anm. 27 und „Einst Heizer, jetzt Einheizer; GDL-Chef Manfred Schell zieht in den „Tarifkrieg“ gegen die Bahn“, in: Süddeutsche Zeitung, 3.07.2007, 20.

Arbeitgeber am 9. Juli ein Tarifabschluss erzielt werden konnte, dem Transnet und GDBA zustimmten. Vereinbart wurden eine Einmalzahlung von 600 Euro sowie eine Lohnsteigerung um 4,5% ab Januar 2008 bei einer Laufzeit von 19 Monaten.⁶¹ Erwartungsgemäß lehnte die GDL den Anschluss ab.

Es folgte ein monatelanger Streit zwischen GDL und Bahnvorstand. Wiederholt griffen die Lokführer auf die Möglichkeit zurück, den Zugverkehr im Personen- und Nahverkehr zu bestreiken. Versuche des Bahnvorstands, die Arbeitsniederlegungen auf juristischem Weg zu unterbinden, schlugen fehl. Daraufhin wendete sich Bahnchef Mehdorn an die Bundesregierung und bat um Unterstützung. Angela Merkel lehnte einen Eingriff mit Verweis auf die Tarifautonomie ab. Im Dezember 2007, nachdem die GDL mit neuen Streiks nach Weihnachten gedroht hatte, gelang der Durchbruch: der Unternehmensvorstand stimmte einem eigenständigen Tarifvertrag für die Lokführer zu. Im Januar 2008 wurden die Eckpunkte dieser Vereinbarung festgelegt. Man einigte sich auf eine Einmalzahlung in Höhe von 800 Euro, eine Lohnerhöhung um 8% ab dem 1. März 2008, eine weitere Anhebung um 3% ab dem 1. September diesen Jahres und eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden bei gleichem Entgelt ab Februar 2009.⁶² Mit der Januareinigung erteilt GDL-Chef Schell weiteren Streiks eine 99%ige Absage.⁶³

Während die Taktik der Lokführer in der Öffentlichkeit auf ein geteiltes Echo traf und sowohl Journalisten als auch Bahnkunden Verständnis für den Wunsch der Lokführer nach verbesserten Arbeitsbedingungen dieser Berufsgruppe nicht jedoch für die Höhe der Lohnforderungen äußerten,⁶⁴ stammte die deutlichste Kritik am Vorgehen der GDL aus dem Lager der Gewerkschaften selbst. Nicht allein die Bahngewerkschaften Transnet und GDBA, sondern auch der DGB und gar der Dachverband der BeamtenGewerkschaften DBB, dem die

61 „Tarifeinigung bei der Bahn. Lokomotivführer streiken weiter; Heute Warnstreiks von 8 bis 11 Ur; Abschluss bei 4,5% mehr Lohn“, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10.07.2007, 1.

62 Bovensiepen, Nina/Esslinger, Dieter (2008): „Bahn und GDL. Durchbruch im Tarifstreit“, in: Süddeutsche Zeitung-Online, 13.01.2008, unter: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/artikel/582/152197/> (Stand: 14.01.2008).

63 Märtschel, Sabrina (2008): „Einigung im Bahn-Tarifstreit. ‚Wir haben nichts falsch gemacht!‘“, in: Süddeutsche Zeitung-Online, 14.01.2008, unter: <http://www.sueddeutsche.de/tt7m2/wirtschaft/artikel/762/152376/> (Stand: 14.01.2008).

64 Vgl. Nicola, Franz-Josef (2007): „Maßlos“, in: Stuttgarter Nachrichten, 03.07.2007,1; Ott, Klaus (2007): „Streiks bei der Bahn. Lokführer auf Abwegen“, in: Süddeutsche Zeitung-Online, 03.07.2007, unter: <http://www.sueddeutsche.de/> (Stand: 04.07.2007); „Lokführer stellen sich quer; Annäherung im Tarifstreit für übrige Bahn-Mitarbeiter“, in: Stuttgarter Nachrichten, 06.07.2007, 13.

GDL selbst angehört, verurteilten die Strategie der GDL scharf. Transnet-Chef Norbert Hansen nannte die Forderung der GDL nach einem eigenen Tarifvertrag „schädlich“ und der GDBA-Vorsitzende Klaus-Dieter Hommel bezeichnete die Höhe der Lohnforderungen als „sehr überzogen“.⁶⁵ Hommel vermutete persönliche Motive des GDL-Vorsitzenden Schell, die das taktische Vorgehen der GDL in der diesjährigen Tarifrunde beeinflusst hätten. Er glaube, dass sich Schell ein Jahr vor seinem geplanten Ruhestand ein „Denkmal“ setzen wolle.⁶⁶ Schell selbst wählte sich nach eigenen Angaben in einem „Tarifkrieg“, in dem er sich nicht nur gegen Angriffe des Arbeitgebers, sondern auch der anderen Bahngewerkschaften verteidigen müsse.⁶⁷ Besonders bemerkenswert ist jedoch, dass sich auch der DBB in die Reihen der gewerkschaftlichen Kritiker einordnete. Der DBB, der im Falle eines regulären Streiks die GDL finanziell unterstützen muss, erklärte bereits vor Beginn erster Warnstreiks sein Missfallen an der Taktik der GDL und kritisierte, dass sich die GDL-Forderungen letztlich nur zulasten anderer Arbeitnehmergruppen innerhalb der Deutsche Bahn AG umsetzen ließen.⁶⁸ Auch der DGB warf der GDL mangelndes Solidaritätsbewusstsein vor und wertete deren Vorgehen als eine gefährliche Entwicklung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen.⁶⁹

6.5 AUB

Die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB) ist eine auf die betriebliche Ebene orientierte Vereinigung. Ihre wichtigsten Einflussakteure sind die Betriebs- und Personalräte; ihr wichtigster Gegner die IG Metall.

65 Waldermann, Anselm (2007): „Interner Gewerkschaftsstreit behindert Einigung im Bahn-Streik“, in: Spiegel Online, 04.07.2007, unter: <http://www.spiegel.de/> (Stand: 20.07.2007).

66 Ott, Klaus (2007): „Markige Worte der Mini-Gewerkschaft; Die kleine Lokführerorganisation steht mit üppigen Lohnforderungen isoliert da“, in: Süddeutsche Zeitung, 02.07.2007, 5.

67 Vgl. „Einst Heizer, jetzt Einheizer; GDL-Chef Manfred Schell zieht in den „Tarifkrieg“ gegen die Bahn, in: Süddeutsche Zeitung, 03.07.2007, 20.

68 Tenbrock, Christian (2007): „Lok um Lok. Im Tarifkonflikt der Bahn kämpft eine Gewerkschaft gegen die andere“, in: Die Zeit, 28, 05.07.2007, 4.

69 Loke, Matthias (2007): „DGB besorgt über Warnstreik-Verbot; Arbeitsrechtler halten einstweilige Verfügungen gegen Arbeitskämpfe für bedenklich“, in: Berliner Zeitung, 11.07.2007, 9.

Aufgaben und Leistungen

Wie auch die etablierten Gewerkschaften bietet die AUB ihren Mitgliedern Informationen und Beratung zum Arbeitsrecht, günstige Versicherungen und Weiterbildungsmaßnahmen an. Hinzu kommen die Unterstützung von Betriebs- und Personalräten, Wahlen und anderer betrieblicher Abläufe. Daneben gibt es mit den Solidaritätsfonds eine der deutlichsten Konterkarierungen normaler gewerkschaftlicher Leistungen. Die AUB bietet finanzielle Unterstützung bei unverschuldetem Einkommensverlust durch Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaften (insbesondere für solche Mitglieder, „die durch Streikposten an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert werden“).

Organisation

Seit 1989 ist die Bundesgeschäftsstelle des AUB in Nürnberg. Der geschäftsführende Bundesvorstand besteht aus 5 Personen. Bundesvorsitzender ist seit 2007 Rainer Knoob, nachdem Wilhelm Schelsky, seit 1984 sieben Mal im Amt bestätigt, auf Grund von Steuerdelikten verurteilt wurde und zurücktrat. Der Bundesvorstand bildet zusammen mit bis zu 10 Delegierten der Initiativkreise den Gesamtvorstand. Die Initiativkreise sind überbetriebliche Arbeits- und Diskussionsplattformen für die Mitglieder. Augenblicklich gibt es 9 IKs mit unterschiedlichsten Schwerpunkten, von branchenspezifischen (Automobil, Banken) über betriebliche (Seminare, betriebliche Suchtkrankenhilfe) bis zu politischen (50plus, Demographischer Wandel) Themen. Operationale Basis der AUB sind die Betriebsgruppen in den Unternehmen, in denen die Mitglieder organisiert sind. Das höchste beschlussfassende Gremium ist die Mitgliederversammlung, die einmal im Jahr stattfindet.

Die genaue Zahl der bei der AUB organisierten Betriebsräte ist umstritten. Die AUB selbst liefert in ihren Informationen meist nur Zahlen über die unabhängigen Betriebsratsmitgliedern (40% aller Betriebsratsmandate), wobei dabei noch nicht klar ist, wie viele davon Mitglieder der AUB sind, ihr nahe stehen oder wirklich unabhängig/unorganisiert sind. Auf der Höhe der Auseinandersetzung mit der IG Metall bzw. des Siemens-Skandals im April 2007 wurden von Seiten der AUB die Zahlen von 32.000 Mitgliedern und 19.000 organisierten Betriebsräten genannt. Wolfgang Niclas (IG Metall) vermutet etwa 9.000 Mitglieder.⁷⁰

⁷⁰ Vgl. Gehrman, Wolfgang: „Machtkampf im Betriebsrat“, Die Zeit, 12.04.2007, <http://www.zeit.de/2007/16/AUB-Siemens?page=all>.

Geschichte

Die AUB wurde von Arno Werner und Dietrich Ummelmann 1974 beim Siemenskonzern in Erlangen als „Aktionsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsräte“ gegründet, um betriebsnah eine Kombination von „Betriebsratsarbeit und Unternehmensberatung“ zu etablieren. 1985 folgte die Vereinsgründung und 1986 die Umbenennung in „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“, sowie die Anerkennung als Berufsverband. Der weitere Aufbau der AUB soll dann mit finanzieller Unterstützung von Seiten Siemens erfolgt sein, wobei die AUB die direkte oder indirekte Zahlung von Geldern verneint.⁷¹ Es scheinen aber über Dienstleistungsverträge mehr als 30 Mio. Euro an den bis vor kurzen noch als Bundesvorsitzenden amtierenden Wilhelm Schelsky geflossen sein, die dieser teilweise für die Arbeit der AUB weiterreichte.

Die AUB ist seit längerer Zeit nicht alleinig auf das Unternehmen Siemens beschränkt. Bei den Betriebsratswahlen 2006 konnte sie auch in anderen Wirtschaftsbereichen Erfolge erzielen. Indem die AUB sich von Beginn an bei den Betriebsratswahlen als Gegenpol zu den etablierten „Monopolgewerkschaften“ (so die Sicht der AUB) verstand und als Verband der „unorganisierten Arbeitnehmer“ auftrat, bestand von Anfang an, in diesem Teilbereich der Arbeitnehmerinteressenvertretung, eine Konkurrenzsituation zur IG Metall. Eine Konkurrenz, die jedoch nicht bei den innerbetrieblichen Organen der Interessensvertretung stehen bleibt, sondern sich mit dem bei der AUB schon 1993 entfachten Interesse an der Tarifpolitik weiter ausweitet. Der Kurs der AUB setzt dabei auf eine Beendigung des Prinzips der Flächentarifverträge, zugunsten betriebsspezifischer Tarifabsprachen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat. Damit einhergehend sinkende Löhne und längere Arbeitszeiten motivieren die IG Metall, die AUB als „Lohndrücker-Gewerkschaft“ zu charakterisieren.⁷²

Wassermann⁷³ bezeichnet die AUB als „Gewerkschaft der Gewerkschaftsgegner“. Dass sie im Gegensatz zu den etablierten Gewerkschaften steht, macht sie selbst mit Formulierungen wie „Der Klassenkampf als Grundprinzip ist der AUB fremd.“ oder „Die AUB will den Betriebsfrieden sichern, Aussperrungen und Streiks überflüssig machen.“ deutlich.

71 Vgl. Stellungnahme der AUB vom 28.03.2007, http://www.aub.de/web/ww/de/pub/organisation/haeufige_fragen.htm .

72 Vgl. Buchholz, Goetz: „Stärken Sie bitte den Unternehmen den Rücken. Politik und Organisation der Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsratsangehöriger (AUB)“, IG Metall, Frankfurt 1998, S. 11f.

73 Wassermann, Wolfram: „Gewerkschaft der Gewerkschaftsgegner“, in: FR, 30.05.2007.

6.6 Sonderfall Christliche Gewerkschaften

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschland (CGB) ist der freiwillige Zusammenschluss von 16 eigenständigen Christlichen Gewerkschaften. Sie stellen einen Sonderfall in der deutschen Gewerkschaftslandschaft dar und wurden auf Grund ihrer Mitgliederlage lange als „virtuelle“ Gewerkschaften bezeichnet.

Aufgaben und Leistungen

Der CGB versorgt die Mitglieder der Gewerkschaften mit Informationen (in der monatlich erscheinenden Zeitschrift „Intern“) und mit dem CGB-Service-Club vergünstigte Leistungen bei Automobilclub und Rechtsschutzversicherung. Darüber hinaus stellt er zusammen mit den Mitgliedsgewerkschaften Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung. Weitere Leistungen übernehmen dann die einzelnen Mitgliedsgewerkschaften, wie Unterstützungsleistungen bei Streik und Aussperrungen oder Freizeitversicherungen.

Organisation

Insgesamt sind fast 300.000 Arbeitnehmer in den 16 Mitgliedsgewerkschaften des CGB organisiert. Der größte Teil entfällt dabei mit knapp 98.000 Mitgliedern auf die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), gefolgt vom Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHV) mit 75.000 Mitgliedern.

CGB Mitgliedsgewerkschaften		Mitglieder
Christliche Gewerkschaft Metall	CGM	97389
Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband	DHV	75524
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen	GÖD	50430
Christliche Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie	CGBCE	22500
Verein katholischer deutscher Lehrerinnen	VkdL	10000
Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation	CGPT	9800
Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe	ALEB	7500
Verband Deutscher Techniker	VDT	5063

Bund der Hotel-, Restaurant- und Cafeangestellten	Union Ganymed	3600
Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung	BIGD	2500
Deutscher land- und forstwirtschaftlicher Angestelltenbund	DLFAB	2100
Arbeitnehmerverband dt. Milchkontroll- u. Tierzuchtbediensteter	ADM	1800
Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung	GKH	1200
Gewerkschaft Trockenbau Ausbau	GTA	750
Kraftfahrergewerkschaft	KFG	500
Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner	CGDE	246

Die vier Gewerkschaften Metall, Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen, Post-service und Telekommunikation und DHV haben sich 2002 zur „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) zusammengeschlossen.

Der Bundesvorstand besteht aus 15 Personen. Bundesvorsitzender des CGB ist seit 2004 Matthäus Strebl vom CGM.

Geschichte

Der erste Dachverband der Christlichen Gewerkschaften entstanden 1899 in Mainz, als auf einem Kongress der „Gesamtverband Christlicher Gewerkschaften“ gegründet wurde. Nach dem Verbot aller Gewerkschaften im Nationalsozialismus, erfolgt die Wiedergründung als „Christlichen Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“ (CGD) erst 1955, da die Besatzungsmächte das Prinzip der politisch und religiös neutralen Einheitsgewerkschaften dem der Richtungsgewerkschaft vorzogen. 1959 folgt dann in Mainz der Zusammenschluss im Dachverband CGB.

Die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften wurde zu unterschiedlichen Zeiten vor allem von den DGB-Gewerkschaften in Frage gestellt. So mussten sich die Bundesarbeitsgericht mehrmals mit den Christlichen Gewerkschaften beschäftigen. Der DHV wurde 1994 der Gewerkschaftsstatus gerichtlich zuerkannt. Umkämpfter war die Christliche Gewerkschaft Metall. Die Tariffähigkeit wurde der CGM bereits 1972 durch das Stuttgarter Arbeitsgericht zugestanden. 2000 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass eine erneute Über-

prüfung des Gewerkschaftsstatus zulässig sei,⁷⁴ die auf Betreiben der IG Metall stattfand. In der ersten Instanz wurde der CGM die Tariffähigkeit durch das Stuttgarter Arbeitsgericht abgesprochen. Dieses Urteil hob das Landesarbeitsgericht 2004 jedoch auf. Im März 2006 erfolgte dann die endgültige Niederlage der IG Metall, als das Bundesarbeitsgericht die CGM als tariffähige Gewerkschaft bestätigte.⁷⁵

Öffentlichkeitswirksame Tarifpolitik gab es zum ersten Mal mit dem so genannten Tarifwerk Phönix, das die CGM 1997/1998 mit dem Arbeitgeberverband Ostmetall für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen abschloss. Dieser beinhaltete vor allem eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (Festlegung einer Jahres- anstelle einer Wochenarbeitszeit) und einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg bei gleichzeitiger Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld.⁷⁶ 1999 folgt ein Haustarifvertrag mit der Jenoptik AG, der ähnliche Konditionen wie das Phönix Tarifwerk enthält. Der Arbeitgeber hatte den Tarifvertrag mit der CGM abgeschlossen, nachdem die IG Metall die Verhandlungen über einen Haustarifvertrag abgeblockt hatte. Die CGM hatte zu dieser Zeit bei Jenoptik gerade einmal 15 Mitglieder.⁷⁷

Neben den Tarifverträgen in der Metall-Industrie, sind vor allem die Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften in der Zeitarbeitsbranche umstritten. Hier ist die CGZP 2002/3 mit einem Tarifvertrag mit dem kleinen Arbeitgeberverband „Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeits-Unternehmen“ vorgeprescht, während der DGB noch in Verhandlungen mit dem größten Arbeitgeberverband, dem „Bundesverband Zeitarbeit“ (BZA), steckte.⁷⁸

Das Tarifkonzept der CGM wurde bereits Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre erkennbar. Konkret ging es um den Norddeutschen Fachverband Elektrotechnik (NFE), der mit der IG Metall über einen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung verhandeln wollte. Da die IG Metall dieses kategorisch ablehnte, ergab sich hier für die CGM die Gelegenheit als Verhandlungspartner einzuspringen. Das das dabei herausgekommene Tarifwerk in der Beurteilung von Seiten der IG Metall nicht sonderlich gut wegkam, ist aber weniger interessant, als vielmehr die Tatsache, dass hier der Arbeitgeberverband mit einer Gewerkschaft verhandelte,

74 Vgl. z.B. FAZ, 22.09.2001, S. 14.

75 Vgl. z.B. Stuttgarter Nachrichten, 02.10.2004, S.16; Die Tageszeitung, 30.03.2006, S.7;

76 Vgl. z.B. FAZ 02.11.2000, S. 19; Die Welt 10.10.2001, S. 12.

77 Vgl. z.B. Die Woche, 18.06.1999.

78 Vgl. z.B. Süddeutsche Zeitung, 27.02.2003, S. 17.

die überhaupt keine Mitglieder in dem relevanten Bereich vertrat. Damit gab es zwar einen Tarifvertrag, aber niemanden, auf den man ihn hätte anwenden können. Der nächste Schritt erfolgte dann 1992/93, als der NFE mit dem CGM einen neuen (parallel zum bereits mit der IG Metall verhandelten) Manteltarifvertrag für das Hamburger Elektrohandwerk abschloss und versuchte, alle Beschäftigten in den schlechteren neuen Tarifvertrag zu überführen.⁷⁹Aus dem beschriebenen Vorgehen der Christlichen Gewerkschaften erschließt sich ihre Charakterisierung als „Dumping Gewerkschaften“, die arbeitgeberfreundliche Tarifverträge in Bereichen abschließen, in denen sie keine (oder kaum) Mitglieder haben.

6.7 Zusammenfassung

Es sind vor allem zwei Konstellationen, die in den letzten Jahren anzutreffen sind, bei denen sich kleine Verbände zu neuen Konkurrenten für etablierte Industrie-Gewerkschaften aufgeschwungen haben. Bei der ersten Konstellation geht es um eine Verbesserung des Lohnniveaus und der Arbeitsbedingungen. Bewirkt durch einzelne Arbeitnehmergruppen, die eigenständig – unabhängig von den DGB-Gewerkschaften – ihre tarifpolitischen Ziele verfolgen. Basis dieser eigenständigen Tarifpolitik ist in der Regel das Zusammenspiel aus hohem Organisationsgrad und homogener Verbandsmitgliedschaft. Dadurch kann ein Verband unter bestimmten Bedingungen ein Vetopotenzial entfalten, mit dem Arbeitgeber zu Verhandlungen gezwungen werden können. Wie der Fall GDL zeigt, kann ein solches Vetopotenzial nicht nur von Arbeitnehmergruppen mit einem hohen Qualifikationsniveau ausgeübt werden. Bei der zweiten Konstellation geht es um eine Verschlechterung von Lohnniveau und Arbeitsbedingungen. Sie ergibt sich, wenn Arbeitgeber, die ein großes Interesse an niedrigeren Lohnstrukturen haben und Verbände wie die Christlichen Gewerkschaften oder der AUB, die bereit sind, auch ohne Autorisierung der Mitglieder, solche Abschlüsse zu gewähren, aufeinander treffen.

Das es im Laufe der letzten Jahre vermehrt zum Auftreten neuer Tarifakteure gekommen ist, hängt mit den sich bietenden Gelegenheitsstrukturen zusammen. Bei der Gruppe der „Dumping“-Gewerkschaften lassen sich folgende Bedin-

79 Vgl. Buchholz, Goetz: „Christliche Gewerkschaft Metall. Gewerkschaftsfreiheit oder Tarifdumping?“, IG Metall, Frankfurt 1996, S. 7-9; Ders.: „Christliche Gewerkschaften und wie sie Arbeitnehmerinteressen verkaufen“, IG Metall, Heidelberg 2006, S. 21ff.

gungen identifizieren. Erstens die Organisationsschwäche der DGB-Gewerkschaften im Bereich des Handwerks, in Ostdeutschland und in der Leiharbeit, die der CGB ausnutzt. Zweitens das Interesse der Arbeitgeber, irgendeinen Tarifvertrag abzuschließen, um gegenüber dem Staat Tariftreue vorweisen zu können. Zusammen mit Branchenumbau, Deregulierung oder Lohnkostenzurückhaltung ergibt sich so für die „Dumping“-Gewerkschaften ein Fenster der Etablierungsmöglichkeit. Bei der Gruppe der Berufs- und Spartenverbände bot sich eine Gelegenheit mit der Gründung von ver.di. Diese band die Aufmerksamkeit der beteiligten Gewerkschaften und leistete einem latent vorhandenen Gefühl der nicht adäquaten Vertretung der eigenen Interessen, durch die schiere Größe des neuen Konstrukts, Vorschub. So geschehen bei der Vereinigung Cockpit. Bei den aktuellsten Tarif-Konflikten um Marburger Bund und GDL kommt das immanente Problem der DGB-Gewerkschaften hinzu, das spezifische Interesse dieser Gruppen, nach einer Besserstellung gegenüber anderen Berufsgruppen der Branche, einzuhegen, bei gleichzeitig hoher Akzeptanz der Forderungen in der Öffentlichkeit.

Nicht nur bei der Außensicht, auf die verschiedenen Gelegenheitsstrukturen und Konstellationen, auch bei der Innensicht, auf die einzelnen Gewerkschaften, lassen sich unterschiedliche Gruppen konstatieren. Eine Gruppe bilden Cockpit, GDL und Marburger Bund. Alle drei sind „alte“ Verbände, die, auch wenn sie unter der Tarifführerschaft von DGB-Gewerkschaften (ver.di bzw. Transnet/GDBA) standen, schon immer an den Tarifverträgen beteiligt waren und eine komplementäre Tarifpolitik betrieben haben. Sie haben erst in jüngster Zeit (2001 – Cockpit) begonnen eigene tarifpolitische Ziele in Konkurrenz zu den DGB-Gewerkschaften zu verfolgen. Die Zweite Gruppe bilden CGB und VAA, die schon seit Jahrzehnten neben den DGB-Gewerkschaften existieren. Während der VAA aber bereits seit 1950 Tarifverträge abgeschlossen hat, fand der CGB erst in den 90er Jahren die Nischen für seine Dumping-Tarifpolitik. Der VAA ist aber auch in einem anderen Bereich eine Ausnahme: Hier sind es die IG BCE, ver.di und der Marburger Bund gewesen, die die gemeinsamen Tarifverhandlungen 1997 verlassen haben und in Konkurrenz zur VAA getreten sind.

Tabelle 7: Berufsorganisationen – von der komplementären zur konkurrierenden Tarifpolitik

	Vereinigung Cockpit (2001)	Marburger Bund (2006)	GDL (2007)	AUB	CGB	VAA (1950)
Branche	Luftfahrt	Ärzte	Bahn	Metall/ Elektro	Handwerk/ Leiharbeit	Chemie
Tarifführer	ver.di	ver.di	Transnet	–	–	–
Mitgliederqualifikation	Hoch	hoch	niedrig	gemischt	gemischt	hoch
Homogenität/ Vetomacht	Hoch	hoch	hoch	niedrig	niedrig	hoch
Größe	6.000	110.000	35.000	32.000	300.000	26.500
Gelegenheitsstruktur/ Bedingungen	Gründung ver.di; Sehr hoher Organisationsgrad	Hoher Organisationsgrad	Verhalten Transnet; Hoher Organisationsgrad	Verbetrieblung der Tarifpolitik; Interesse der Arbeitgeber	Organisationschwäche der DGB-Gewerkschaft	

7 Ausblick

Die oben stehenden Überlegungen deuten darauf hin, dass sich das deutsche Gewerkschaftsmodell und mit ihm das gesamte System industrieller Beziehungen im Wandel befindet. Angesichts dieses Wandels lohnt es sich, die Transformation der deutschen Gewerkschaften eingehender zu betrachten. Besonders die Vielschichtigkeit der Veränderungsprozesse erschwert es dem Außenstehenden, den Wandel der Gewerkschaften auf Anhieb zu verstehen und zu erklären. Ohne den Wandel jedoch insgesamt verstanden zu haben, können auch keine glaubhaften Prognosen über die zukünftige Entwicklung der Gewerkschaften und der industriellen Beziehungen formuliert werden. Dennoch nehmen einige Journalisten den Verhandlungserfolg des Marburger Bunds im Rahmen der Tarifrunde des vergangenen Jahres und den langwierigen Tarifkonflikt zwischen GDL und Bahnkonzern 2007/2008 zum Anlass, um eine dauerhafte Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen und das Ende industriegewerkschaftlicher Tarifpolitik vorherzusagen. Sie warnen vor zunehmenden Arbeitsniederlegungen berufsspezifischer Arbeitnehmergruppen, die sich anstelle traditioneller Werte wie Arbeitnehmersolidarität lieber an partikularistischen Motiven orientierten und eigene Tarifinteressen zulasten schwacher Arbeitsmarktgruppen durchsetzen würden.

Trotz des journalistischen Krisenszenarios kann zum jetzigen Zeitpunkt mit den derzeit vorliegenden Informationen keinesfalls eine eindeutige Entwicklungsrichtung der industriellen Beziehungen antizipiert werden. Vielmehr sind umfassende wissenschaftliche Analysen notwendig, um zu verstehen, wohin und wozu sich die industriellen Beziehungen und insbesondere die Gewerkschaften entwickeln. Zunächst muss die aktuelle Situation von Gewerkschaften erfasst werden. Nachdem sicher ist, wie viele Arbeitnehmerorganisationen zurzeit bestehen und ob sich deren Anzahl in den letzten Jahren verändert hat, müssen diese Verbände kategorisiert werden. So ließe sich feststellen, ob tatsächlich ein zahlenmäßiger Bedeutungszuwachs von Berufs- gegenüber Industriegewerkschaften beobachtet werden kann. Die alleinige Feststellung wie viele Arbeitnehmerorganisationen es gibt und welcher Art deren Charakter ist, sagt jedoch immer noch nichts über deren spezifische gesellschaftspolitische Reichweite aus. Da die Tariferfolge des Marburger Bunds oder auch der Vereinigung Cockpit jüngerer Datums sind, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass diese Verbände dau-

erhaft stabile, gesamtgesellschaftliche Bedeutung entfalten werden. Vor einer so gearteten Prognose muss zunächst die Ressourcenausstattung der Verbände untersucht werden und institutionelle Gelegenheitsmomente, die in der Organisation selbst oder ihrer externen Umwelt bestehen und die die Annahme eines dauerhaften Bedeutungszuwachses des Verbands rechtfertigen könnten.

Die vorliegende Studie kann dabei nur ein erster Ansatz sein, der das Ziel verfolgt ein Forschungsdesign zu entwerfen, mit dem die Transformation des deutschen Gewerkschaftsmodells untersucht werden kann. Um die in diesem Papier aufgeworfenen Fragen zu beantworten, ist nunmehr eine umfassendere Studie nötig, die sich auf der Basis der hier skizzierten Annahmen einerseits mit der Gesamtheit der Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland stärker befasst und die andererseits exemplarische Fallanalysen vornimmt. Um die quantitativen Dimensionen der veränderten deutschen Gewerkschaftslandschaft zu erfassen, wurde im Rahme dieser ein Fragebogen entworfen. In diesem Rahmen sollen die Ausdehnung der Gewerkschaften sowie verbandsinterne Strukturveränderungen und thematische Verschiebungen festgehalten werden. Der Fragebogen befindet sich im Anhang. Neben der beschriebenen quantitativen Annäherung an die aktuelle deutsche Gewerkschaftslandschaft soll, mit Hilfe einer qualitativ basierten Analyse, der Wandel einzelner Arbeitnehmerorganisationen detaillierter dargestellt werden. Auf diesem Weg hoffen wir die Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen, die diese Veränderungen ermöglichen, umfassender fokussieren und materialreich bestimmen zu können.

Basierend auf den so gewonnenen Erkenntnissen kann die aktuelle Situation der Gewerkschaften dargestellt und Prognosen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Gewerkschaftslandschaft oder allgemeiner der industriellen Beziehungen in Deutschland formuliert werden. Von besonderer Bedeutung wird es dabei sein, wie die traditionell dominanten DGB-Gewerkschaften auf eine mögliche Pluralisierung des Gewerkschaftsumfelds reagieren und wie aussichtsreich die von diesen eingeschlagenen Reaktionsstrategien zu bewerten sind.

8 Literaturverzeichnis

- Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus. Aus dem Französischen von Hans Kray, Frankfurt a. M.: Campus.
- Alemann, Ulrich von (2000): Vom Korporatismus zum Lobbyismus? Die Zukunft der Verbände zwischen Globalisierung, Europäisierung und Berlinisierung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 26-27, 3-6.
- Alemann, Ulrich von und Rolf G. Heinze (1979a): Verbändepolitik und Verbändeforschung in der Bundesrepublik, in: Dies.: *Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 12- 37.
- Dies. (1979b): Auf dem Weg zum liberalen Ständestaat? Einführung in die Korporatismusdiskussion, in: Dies.: *Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 38-49.
- Alemann, Ulrich von und Josef Schmid (1998): Die Gewerkschaft ÖTV. Die Reform der Organisation und die Organisation der Reform, Baden-Baden: Nomos-Verlags-Gesellschaft.
- Baethge, Martin und Volker Baethge-Kinsky (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, 461-472.
- Baethge, Martin und Volker Baethge-Kinsky und Peter Kupka (1998): Facharbeit – Auslaufmodell oder neue Perspektive?, in: *SOFI-Mitteilungen*, 26, 81-98.
- Biebeler, Hendrik und Hagen Lesch (2007): Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch, in: *Industrielle Beziehungen*, 14(2), 133-153.
- Bogumil, Jörg und Josef Schmid (2001): Politik in Organisationen. Organisationstheoretische Ansätze und praxisbezogene Anwendungsbeispiele, Opladen: Leske + Budrich.
- Bosch, Gerhard (2001): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgewerkschaft, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1, 28-40.

- Boudon, Raymond und François Bourricaud (1992): Soziologische Stichworte. Ein Handbuch, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Esser, Josef (2003): Funktion und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland, in: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 65-85.
- Esser, Josef und Wolfgang Fach (1981): Korporatistische Krisenregulierung im Modell Deutschland, in: Ulrich von Alemann (Hrsg.): Neokorporatismus, Frankfurt a. M.: Campus, 158-178.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2005), Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag TH. Gabler/ GWV Fachverlage GmbH.
- Gelsner, Kurt (1985): Der Marburger Bund. Chronik der organisierten Krankenhausärzte, Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang.
- Groser, Manfred (1981): Pluralismus, Korporatismus und Neue Politische Ökonomie, in: Ulrich von Alemann (Hrsg.): Neokorporatismus, Frankfurt a. M.: Campus, 117-134.
- Hall, Peter A. and David Soskice (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism, in: Dies. (eds.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford: Oxford University Press, 1-68.
- Hassel, Anke (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien, Baden-Baden: Nomos-Verlags-Gesellschaft.
- Dies. (2003): Organisation: Struktur und Entwicklung, in: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 102-121.
- Dies. (2006): Die Erosion der gewerkschaftlichen Lobbymacht, in: Thomas Leif und Rudolph Speth (Hrsg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, unter: http://www.hertie-school.org/en/7_facultyandresearch/core_faculty/Hassel/Downloads/Dateien/Die_Erosion_der_gewerkschaftlichen_Lobbymacht.pdf (Stand: 26.07.2007).
- Hoffmann, Jürgen (2001): Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck, in: Jeremy Waddington und Reiner Hoffmann (Hrsg.): Zwischen Kontinuität

- und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster: Westfälisches Dampfboot, 173-192.
- Hohn, Hans-Willy (1988): Von der Einheitsgewerkschaft zum Betriebssyndikalismus. Soziale Schließung im dualen System der Interessenvertretung, Berlin: Edition Sigma.
- Institut der deutschen Wirtschaft (2007): Gewerkschaften in Deutschland, iW Dossier Nr. 31, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Kern, Horst und Charles F. Sabel (1994): Verblasste Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells, in: Niels Beckenbach und Werner van Treeck (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Göttingen: Schwartz, 605-624.
- Kupka, Peter (2005): Herausforderungen der Berufsforschung – Konsequenzen für die Berufsbildung, in: Reinhold Gaubitsch und René Sturm (Hrsg.): Beruf und Beruflichkeit. Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung, Wien: Communicatio, 7-19.
- Lehmbruch, Gerhard (1979): Wandlungen der Interessenpolitik im liberalen Korporatismus, in: Ulrich von Alemann und Rolf G. Heinze: Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente, Opladen: Westdeutscher Verlag, 50-71.
- Lipsmeier, Antonius (1998): Vom verblassenden Wert des Berufes für das berufliche Lernen, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 4, 481-495.
- Mayer, Karl Ulrich (1999): Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf, in: Jürgen Kocka und Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main: Campus, 383-409.
- Müller, Hans-Peter und Manfred Wilke (2003): Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften, in: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 122-143.
- Dies. (2006): „Gestaltend Einfluss nehmen“. Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993-2005, Berlin: Edition Sigma.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung, Frankfurt a. M.: Campus.
- Niedenhoff, Horst-Udo und Wolfgang Pege (1997): Gewerkschaftshandbuch. Daten, Fakten und Strukturen, Köln: Deutscher Institutsverlag.

- Niedenhoff, Horst-Udo und Manfred Wilke (1993): Der neue DGB. Zur Reformdiskussion in den DGB-Gewerkschaften, Köln: Deutscher Institutsverlag.
- Olson, Mancur (1971): The logic of collective action. Public goods and the theory of groups, Cambridge: Harvard University Press.
- Ders. (2003): The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Goods, in: Robert Dahl and Ian Shapiro and José A. Cheibub (eds.): The Democracy Sourcebook, Cambridge, Mass.: MIT Press, 372-380.
- Pernicka, Susanne und Andreas Aust (2007): Einführung, in: Dies. (Hrsg.): Die Unorganisierten gewinnen: gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin: Ed. Sigma, 9-20.
- Regini, Marino (2006): Trade Unions, in: Jens Beckert and Milan Zafirovski (eds.): International encyclopedia of economic sociology, New York: Routledge, 674-677.
- Rehder, Britta und Wolfgang Streeck (2003): Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel, in: MPIfG Working Paper 03/06, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- Dies. (2003): Konversion durch Überlagerung. Der Beitrag betrieblicher Bündnisse zum Wandel der Arbeitsbeziehungen, in: Jürgen Beyer (Hrsg.): Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die Deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 61-77.
- Reutter, Werner (2000): Organisierte Interessen in Deutschland. Entwicklungstendenzen, Strukturveränderungen und Zukunftsperspektiven, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 26-27, unter: <http://www.bpb.de/publikationen/DUHYS.html> (Stand: 26.07.2007).
- Schmitter, Philippe C. (1979): Interessenvermittlung und Regierbarkeit, in: Ulrich von Alemann und Rolf G. Heinze: Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente, Opladen: Westdeutscher Verlag, 92-117.
- Ders. (1994): Interests, Associations and Intermediation in a Reformed Post-Liberal Democracy, in: Wolfgang Streeck (Hrsg.): Staat und Verbände. Sonderheft Politische Vierteljahresschrift 25, Opladen: Westdeutscher Verlag, 160-171.
- Schroeder, Wolfgang (2002): Das deutsche Modell industrieller Beziehungen: Die Polity der Tarifpolitik, in: Uwe Andersen (Hrsg.): Einkommens- und

Vermögensverteilung in Deutschland – skandalös oder gerechtfertigt?, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 40-65.

- Ders. (2003a): Gewerkschaften im Modell Deutschland: Transformation von Organisation und Politik, in: Sonja Buckel und Regina-Maria Dackweiler und Ronald Noppe (Hrsg.): Formen und Felder politischer Intervention. Zur Relevanz von Staat und Steuerung. Festschrift für Josef Esser, Münster: Westfälisches Dampfboot, 146-165.
- Ders. (2003b): Der neue Arbeitsmarkt und der Wandel der Gewerkschaften, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 47-48, 6-13.
- Ders. (2004): Gewerkschaften als Akteure tripartistischer Austauschpolitik: „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, in: Petra Stykow und Jürgen Beyer (Hrsg.): Gesellschaft mit beschränkter Hoffnung. Reformfähigkeit und die Möglichkeit rationaler Politik. Festschrift für Helmut Wiesenthal, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 287-311.
- Ders. (2005): Gewerkschaften auf der Suche nach Stabilität im Wandel. Eine Bestandsaufnahme, in: Vorgänge, 3-4, 116-127.
- Ders. und Bernhard Weßels (2003): Das deutsche Gewerkschaftsmodell im Transformationsprozess, in: Dies. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 11-37.
- Sorge, Arndt und Wolfgang Streeck (1988): Industrial relations and technical change: the case for an extended perspective, in: Richard Hyman and Wolfgang Streeck (Hrsg.): New technology and industrial relations, Oxford: Blackwell, 19-47.
- Streeck, Wolfgang (1979): Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 30, 721-733.
- Ders. (1987): Vielfalt und Interdependenz: Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 39, 471-495.
- Ders. (1994): Staat und Verbände: Neue Fragen. Neue Antworten?, in: Ders. (Hrsg.): Staat und Verbände. Sonderheft Politische Vierteljahresschrift 25, Opladen: Westdeutscher Verlag, 7-34.
- Ders. (2003): Gewerkschaften in Westeuropa, in: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der

- Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 86-100.
- Ders. (2006a): The study of organized interests: before ‚The Century‘ and after, in: Ders. and Colin Crouch (eds.): The diversity of democracy. Corporatism, social order and political conflict, Cheltenham: Edward Elgar, 3-45.
- Ders. (2006b): Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte, in: Heribert Münkler und Grit Straßenberger und Matthias Bohlender (Hrsg.): Deutschlands Eliten im Wandel, Frankfurt a. M.: Campus, 149-175.
- Voß, Günther (1994): Berufssoziologie, in: Harald Kerber und Arnold Schmieder (Hrsg.): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen, Reinbek (bei Hamburg): Rowohlt Taschenbuch Verlag, 128-148.
- Weber, Max (1984) [Bearb.: Johannes Winckelmann]: Soziologische Grundbegriffe, Tübingen: Mohr.
- Weßels, Bernhard (2000): Die Entwicklung des deutschen Korporatismus, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 26-27, 16-21.
- Wiesenthal, Helmut (2001): Interessenorganisation, in: Bernd Schäfers und Wolfgang Zapf (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, Opladen: Leske + Budrich, 335-349.
- Ders. und Ralf Clasen (2003): Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter?, in: Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 296-322.
- Willems, Ulrich und Thomas von Winter (2007): Interessenverbände als intermediäre Organisationen. Zum Wandel ihrer Strukturen, Funktionen, Strategien und Effekte in einer veränderten Umwelt, in: Dies. (Hrsg.): Interessenverbände in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 13-50.

9 Anhang: Fragebogen

1. Aufbau und Struktur des Verbandes

- o Name des Verbands:
- o (Wurde der Name irgendwann geändert? Wann?, Warum?)
- o Vorsitz? (seit wann)
- o Wann wurde der Verband gegründet?
- o Gab es einen Anlass für die Gründung des Verbands?
Wenn ja, welchen? (Bitte skizzieren sie den Anlass in wenigen Stichworten)
- o Wen vertritt der Verband?
- o Gliedert sich der Verband in regionale Untereinheiten (Landesverbände)?
 - Wenn ja: wie viele?
- o Gehört der Verband einem oder mehreren Dachverbänden an?
 - Wenn ja: welchem/n?
- o Verhältnis zu anderen Gewerkschaften/Gegenspieler/Konkurrenz:
(Gibt es offene Konflikte? Welche? Wann? Warum? Ausgang?)
- o Mitglieder des Verbands:
 - Stand Heute
 - Stand 2000
 - Stand 1990
 - Stand bei der Gründung
 - Zusammensetzung der Mitgliedschaft:
 - Anteil der Erwerbstätigen
 - Anteil von Studenten
 - Anteil von Rentnern
 - Anteil von Arbeitslosen

- Wenn die Mitgliederzahl rückläufig ist: Was sind Ihrer Ansicht nach die Ursachen? (Bitte Ankreuzen; Mehrfachantwort möglich)
 - Abnahme der potentiellen Mitgliederpopulation
 - Auftreten von Konkurrenzorganisationen
 - Sonstige

- Wenn die Mitgliederzahl zugenommen hat: Was sind Ihrer Ansicht nach die Ursachen? (Bitte Ankreuzen; Mehrfachantwort möglich)
 - Anbieten besserer Serviceleistungen für Mitglieder
(Nennen Sie mindestens 1 Beispiel)
 - Senkung des Mitgliederbeitrags
 - Offizielle Anerkennung als Tarifpartner
 - Aushandlung positiver Tarifabschlüsse
 - Sonstige

- Wie finanziert sich ihr Verband?
(Bitte Ankreuzen; Mehrfachantwort möglich)
 - Spenden
 - Mitgliederbeiträge
 - Eigene Vermögenswerte
 - Sonstige

2 Ziele des Verbandes

- Zu welchem Zweck wurde der Verband gegründet?
(Bitte Ankreuzen; Mehrfachantwort möglich)
 - Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber der Öffentlichkeit (Medien)
 - Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber politischen Akteuren
 - Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber einer Unternehmensleitung

- o Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber Arbeitgeberverbänden
- o Wahrnehmung von Hilfen/Dienstleistungen für die Mitglieder (finanzielle Unterstützung, Rechtsberatung...)
- o Sonstige:
- Haben sich die Ziele gewandelt? Wenn ja:
 - o Wann? (Ungefähre Antwort genügend)
 - o Welche Ziele sind weggefallen?
 - o Welche Ziele möglicherweise neu hinzugekommen?

3. Tarifpolitik

- o Beschäftigt sich der Verband mit tarifpolitischen Fragen?
Wenn ja:
 - Mit Tarifpolitik allgemein
 - Nur mit ausgewählten Aspekten der Tarifpolitik (Wenn ja; mit welchen?)
- o Nimmt der Verband an Tarifverhandlungen teil? Wenn ja:
 - o Als Mitglied einer Tarifgemeinschaft:
 - Seit wann?
 - Welcher?
 - Gibt es Überlegungen, die Tarifgemeinschaft zu verlassen?
Wenn ja, warum:
 - Verband für sich gesehen durchsetzungsstärker als in Gemeinschaft
 - Wechsel der Tarifgemeinschaft Erfolg versprechend
 - Sonstige

- Als eigenständiger Tarifakteur:
 - Seit wann?
 - Gibt es Überlegungen, eine Tarifgemeinschaft zu gründen oder einer bestehenden Tarifgemeinschaft beizutreten? Wenn ja, warum:
 - Größere Durchsetzungskraft in Gemeinschaft
 - Ähnliche Zielsetzung wie anderer/andere Verband/e
 - Sonstige
- Wurde die Tariffähigkeit in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren hinterfragt? Wenn ja:
 - Wann?
 - Welches Arbeitsgericht hat den Beschluss formuliert?
 - Wer war der Kläger?
- Auf welchen Ebenen schließt der Verband Tarifverträge?
 - Bundesweit
 - In bestimmten Regionen (wenn ja, in welchen?)
- Welche vorrangigen tarifpolitischen Ziele verfolgt der Verband zurzeit?
(Bitte Ankreuzen; Mehrfachantwort möglich)
 - Lohnerhöhung (wenn ja, um wie viel Prozent?)
 - Beschäftigungssicherung
 - Anerkennung als Tarifpartner
 - Abschluss eigenständiger Tarifverträge
 - Sonstige

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

Hans Böckler
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

