

**U N I K A S S E L**  
**V E R S I T Ä T**

**Prof. Dr. Wolfgang Schroeder**

**6. April 2009, Paris**

**CIRAC Workshop**

**Neue Akteure in der  
Interessenvertretung  
in Deutschland**

# Gliederung

1. Einführung: Das deutsche Modell
2. Vom Korporatismus zum Pluralismus?
3. Beispiele: Luftverkehr, Krankenhaus
4. Nach dem Ende der Tarifeinheit

# 1. Einführung: Das deutsche Modell

## Organisationsmöglichkeiten

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

# 1. Einführung: Das deutsche Modell

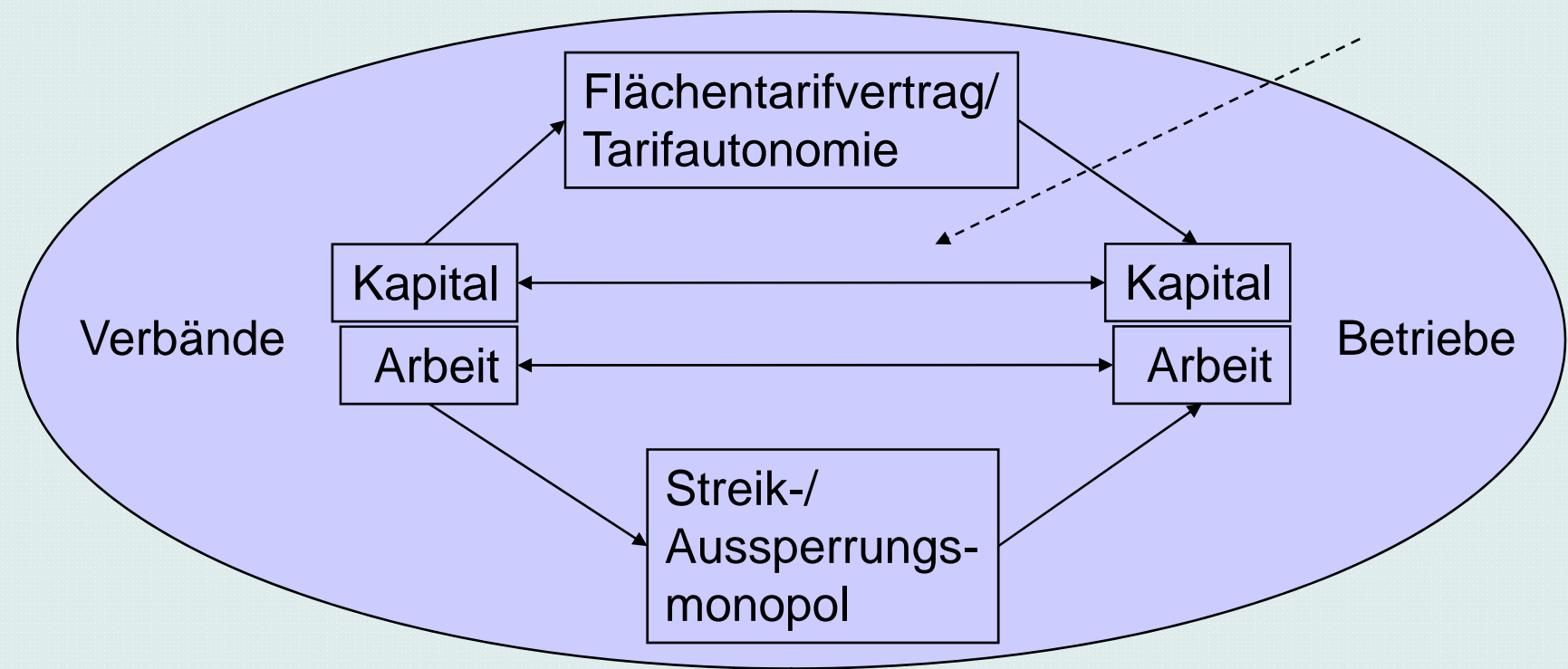
## Vielfalt trotz Dominanz

<b>Gewerkschaftstypen</b>	
Industrie-, Branchen-, und Einheitsgewerkschaften	Ver.di IG Metall
Richtungsgewerkschaften	Christliche Gewerkschaften
Berufs- und Spartengewerkschaften	GDL Marburger Bund
Standesorganisationen	dbb Gewerkschaften
Akteure auf Unternehmensebene	AUB Betriebsräte

# 1. Einführung: Das deutsche Modell

## Duales Interessenvertretungssystem der industriellen Beziehungen

**Substantieller Staatsinterventionismus:**  
Allgemeinverbindlichkeitserklärung, Mindestlohn,  
Arbeitnehmerentsenderichtlinie



**Rahmensetzender  
prozeduraler Staat:**

- Tarifvertragsgesetz (1949)
- Betriebsverfassungsgesetz (1952 f.)
- Mitbestimmungsgesetz (1951 f.)
- BAG-Rechtsprechung

# 1. Einführung: Das deutsche Modell Gewerkschaften in der Krise?

1. Mitglieder- und Repräsentationsdefizite
2. Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen
  - Unternehmen die eigentlich dynamischen Akteure
  - Erosion von Flächentarifvertrag und Mitbestimmung
3. Gegnerkrise
4. Einbettungskrise
5. Partielle (Tarif-) Konkurrenz durch Unterbietungs- bzw. Überbietungswettbewerb

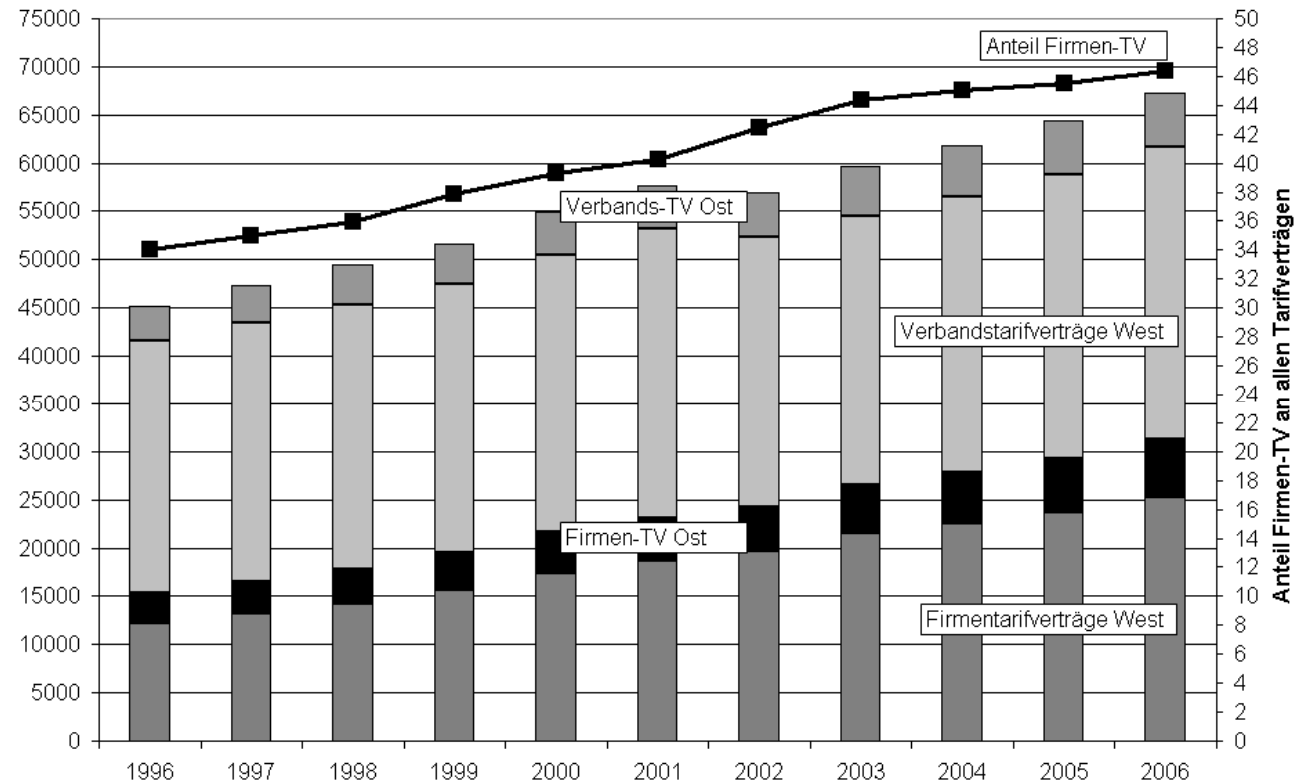
## 2. Tarifpolitischer Strukturwandel

Zunehmende Zahl  
von Tarifverträge

1996: 45.000  
2006: 67.000

Zunehmender  
Anteil Firmen-  
tarifverträge

1996: 34%  
2006: 47%



## 2. Bindungsproblematik

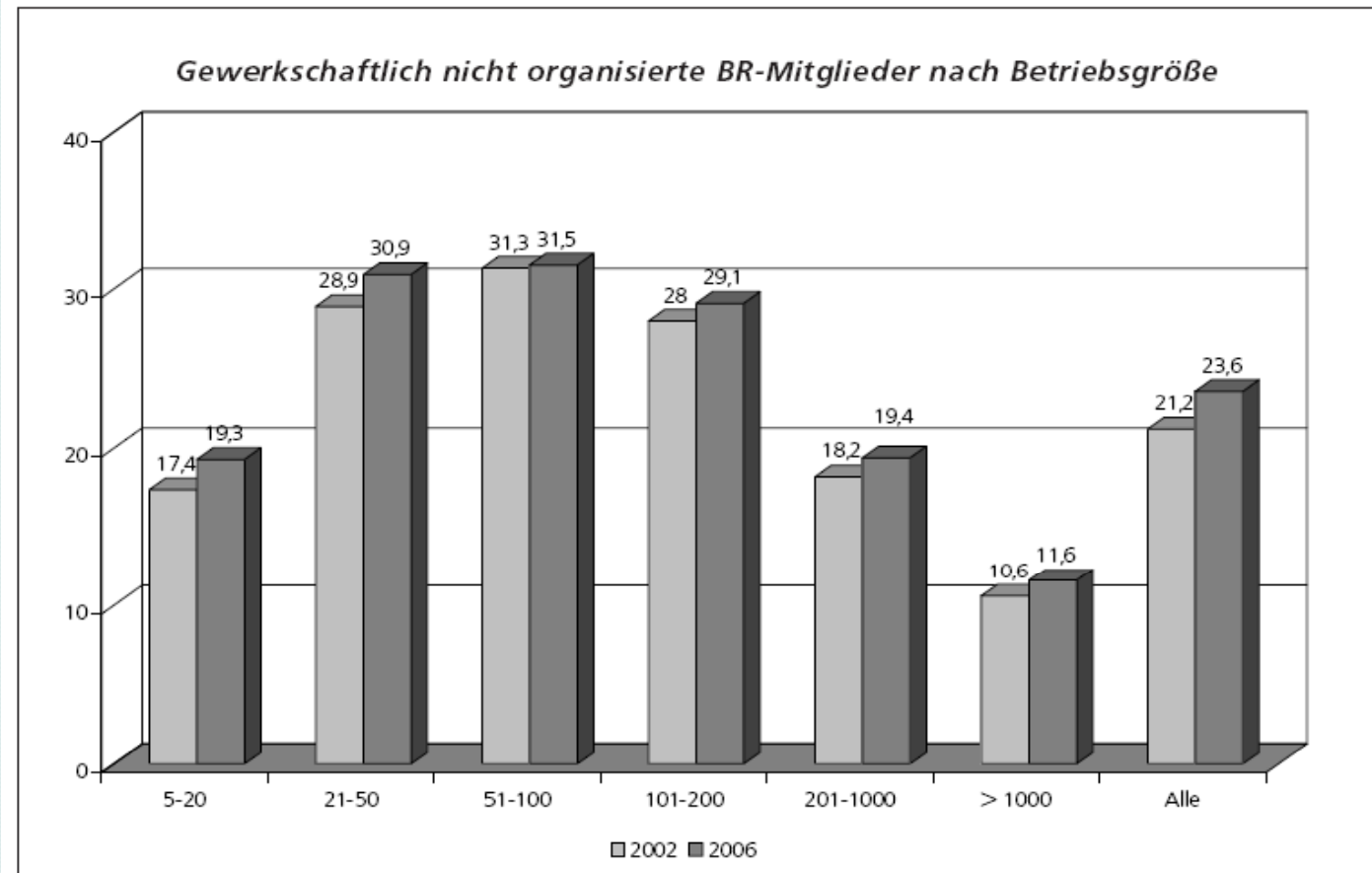
### Betriebsebene: Betriebs-/Personalrat

Nicht gewerkschaftlich organisierte BR-Mitglieder

1998: 14 %  
2006: 24 %

Mandate konkurrierender Gewerkschaften:

2006: 3 %



Nicht gewerkschaftlich organisierte BR-Mitglieder nehmen bei allen Betriebsgrößen zu

## 2. Vom Korporatismus zum Pluralismus? Grundsätzliches

	Neo-Korporatismus	Pluralismus
<b>Organisationsvielfalt:</b>	begrenzte Anzahl	Vielfalt
<b>Verpflichtungsfähigkeit:</b>	Repräsentativ/Verpflichtungsfähigkeit	Partikular/geringe Verpflichtungsfähigkeit
<b>Verhältnis:</b>	nicht kompetitiv	kompetitiv
<b>Organisationsstruktur:</b>	hierarchisch	nicht hierarchisch
<b>Aufgaben:</b>	funktional differenziert	fließende Grenzen
<b>Übernahme öffentlicher Aufgaben / Staatsentlastend:</b>	ja	begrenzt

## 2. Vom Korporatismus zum Pluralismus?

### Empirie: Organisierte Interessen v. Erwerbstätigen

	Kategorie	Anzahl
<b>Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände 103</b>	Dachverbände	3 (DGB, dbb, CGB)
	-> Mitgliedsgewerkschaften	64
	Einzel-Gewerkschaften	31
	Arbeitnehmerverbände/Kammern	8 (+1 Dachverband)
<b>Fach- und Berufsverbände 429</b>	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
<b>Gesamt: 532</b>		

### 3. Beispiel: Luftverkehr Akteurskonstellation

Ausgangspunkt:

- Privatisiertes ehem. Staatsunternehmen Lufthansa (Vollprivatisiert 1997; Beginn bereits 1965)
- Standortsicherungspolitik in den 1990er Jahren
- Gründung von ver.di 2001 bot Vereinigung Cockpit Möglichkeit aus dem Prozess auszusteigen

### 3. Beispiel: Luftverkehr Lohnentwicklung Piloten

- Einkommensverluste durch Sanierungstarifvertrag 1992

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

### 3. Beispiel: Luftverkehr Pluralisierung

Folge: Weitere verbands- und tarifpolitische Pluralisierung

– 2001 VC	(8.200)	(Gründung: 1969)
– 2001 V-Boden	(1.000)	(Gründung: 2001)
– 2002 UFO	(8.800)	(Gründung: 1992)
– 2004 GdF	(2.800)	(Gründung: 2004)

### 3. Beispiel: Krankenhaus Akteurskonstellation

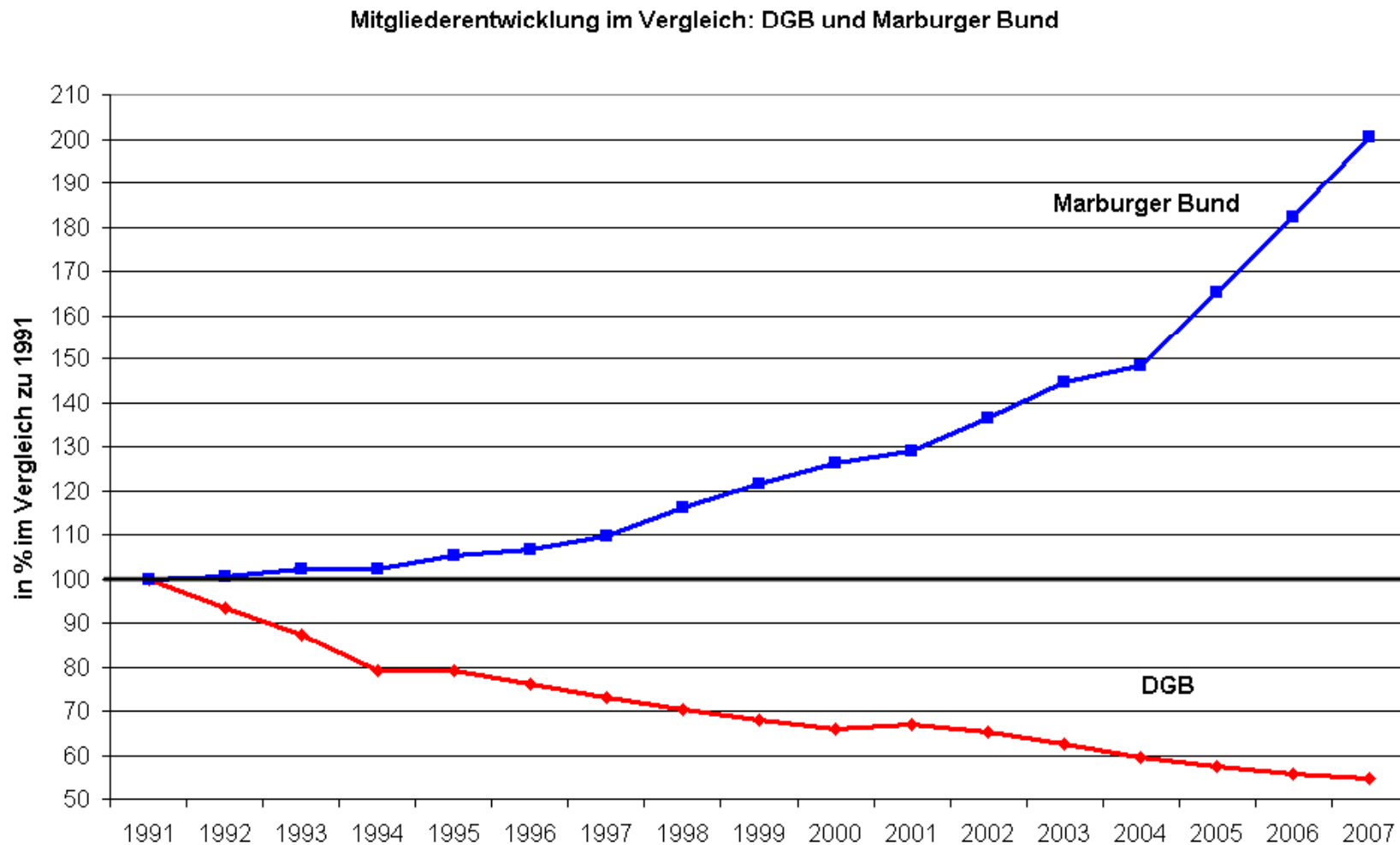
- Marburger Bund: 110.000 Mitglieder
  - Organisationsgrad 60-70 %
  - Ver.di vertritt kaum Ärzte (< 1.000)
- Ausgangspunkt:
  - Verhandlungen zum Übergang von BAT zum TVöD
    - Sahen sich bei ver.di schlechter Vertreten als in der DAG
  - Ökonomisierung des Krankenhausesektors
    - Budgetdeckelung + Privatisierung
- Folgen:
  - 2005 Trennung von Tarifgemeinschaft mit ver.di
  - 2006 erster eigenständiger Tarifvertrag

### 3. Beispiel: Krankenhaus

#### Lohnentwicklung / Arbeitsbedingungen junger Ärzte

Öffentlicher Dienst Vollzeit/ jünger als 35	1993	2002	Differenz (in %)
Monatslohn	2.170 Euro	2.009 Euro	-7,5
Wöchentliche Arbeitszeit	45 Stunden	46,3 Stunden	+2,8
Stundenlohn	12,10 Euro	10,80 Euro	-10,7

### 3. Beispiel: Krankenhaus Mitgliederentwicklung

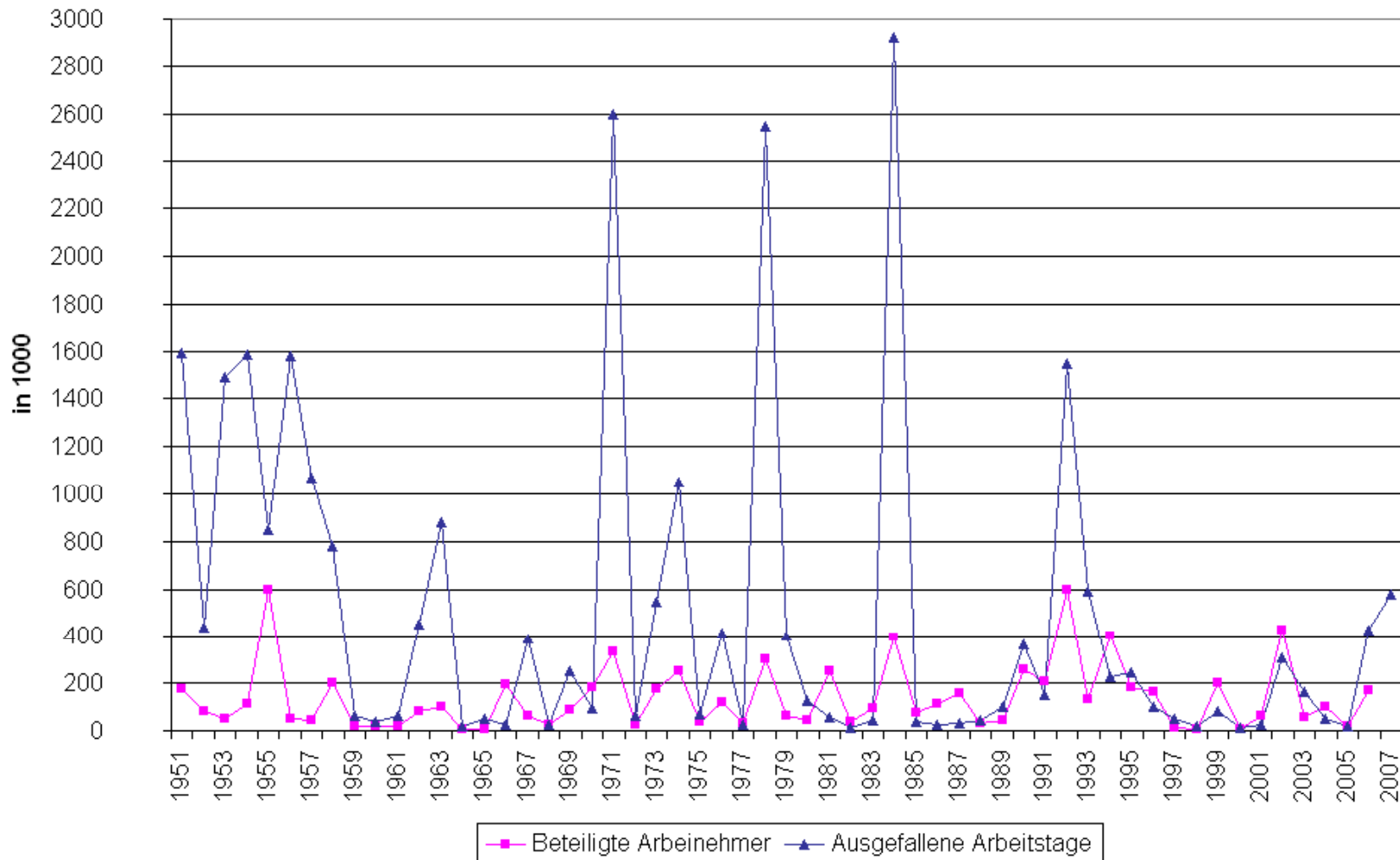


# 3. Vergleich Gelegenheitsstruktur

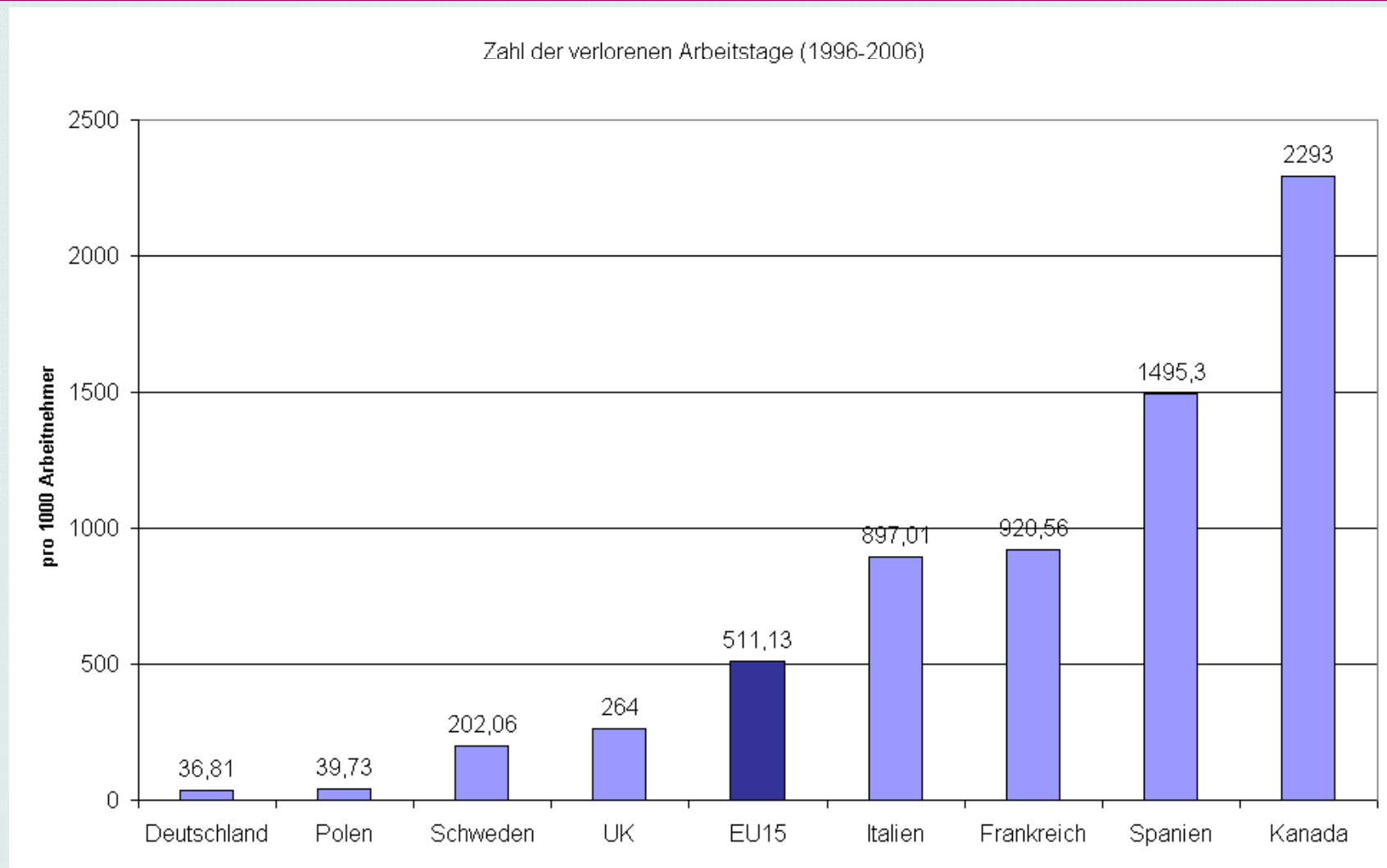
- Organisatorische Bedingungen
  - **Etablierte Organisationsbasis**
    - lange existierende Verbände + hoher Organisationsgrad
  - **Hochqualifizierte Mitglieder**
    - Schlüsselposition im Arbeitsprozess
  - **Sparte / Spezialisierung**
    - homogene Mitgliedschaft, kleine Verbände
- Umweltfaktoren
  - **Umbau der Gewerkschaftslandschaft** (Gründung ver.di)
    - Heterogenisierung, Vertretungsdefizit
  - **Branchenwandel** (u.a. Privatisierung)
    - Ökonomisierung => Abwertung der Qualifikation, Änderung von Arbeitsbedingungen => empfundener Statusverlust
  - **Tarifpolitik**
    - Lohnzurückhaltung, Beschäftigungssicherung auf Seiten der DGB-Gewerkschaften (90er Jahre)
    - Keine Kompensation für diese Zugeständnisse erfolgt

=> Phänomen beschränkt sich auf den ehemals staatlichen und staatsnahen Sektor

# 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit Arbeitskämpfe in Deutschland



## 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit Arbeitskämpfe im Vergleich



## 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit Arbeitskämpfe im Vergleich

- Streikhäufigkeit eher niedrig bei:
  - konsens- und kompromissorientiertem System der Sozialpartnerschaft
  - Einbindung der Gewerkschaften in wirtschaftliche- und sozialpolitische EntscheidungsprozesseBeides erfordert verpflichtungsfähige, monopolartige Großorganisationen
- Streikhäufigkeit eher hoch, wenn:
  - Gewerkschaftssystem stark fragmentiert ist
  - Fragmentierung und boomende Konjunktur

## 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit Die „Englische Krankheit“?

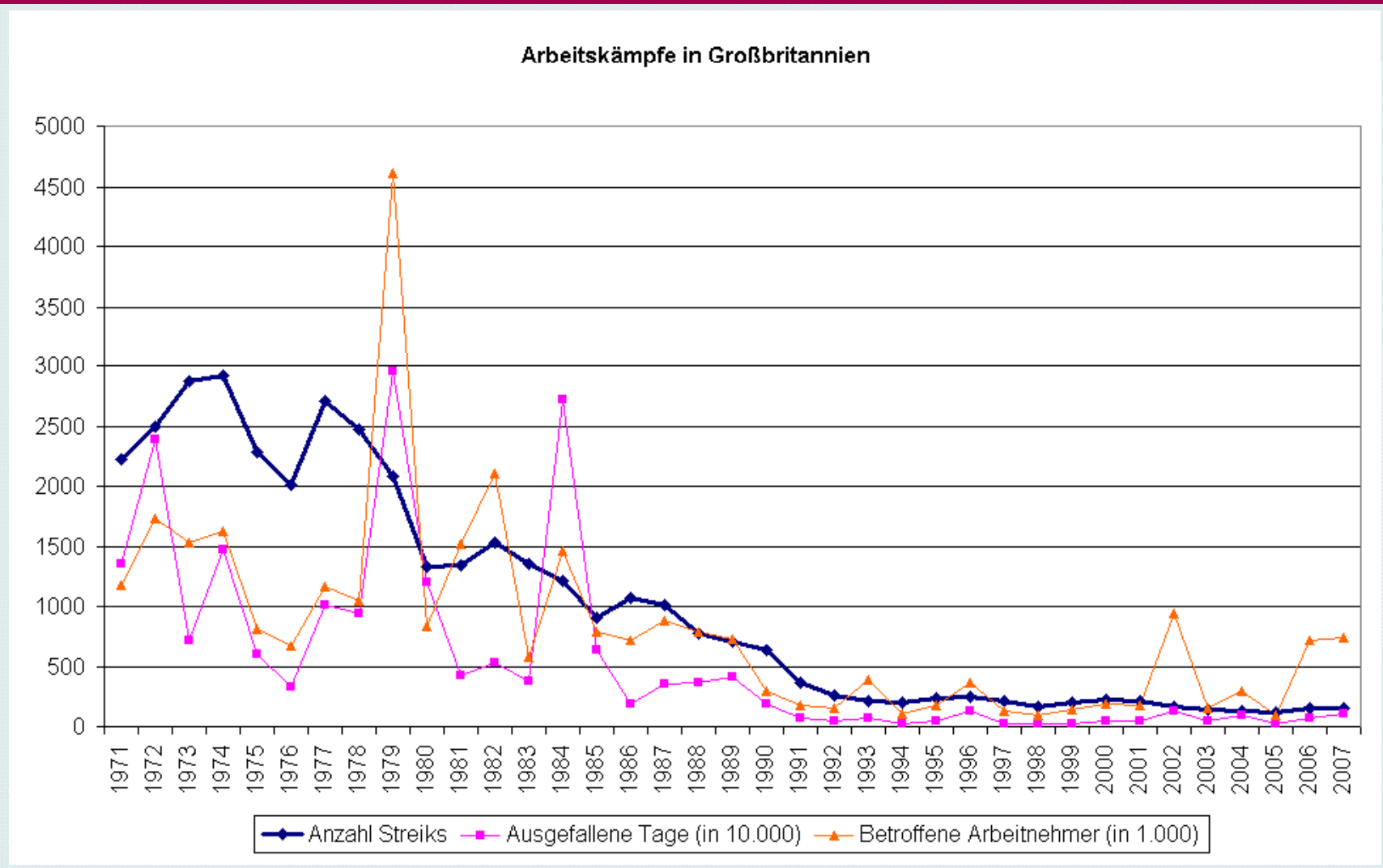
### Anzahl Gewerkschaften in Großbritannien

1900:	1.323
1960:	650
1970:	481
1980:	438
1990:	287
2000:	221
2008:	167

Organisationsprinzip: „sectonalism“:

- Kompetitiv
- highly differentiated workplace labour unionism
- Berufsprinzip

# 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit Die „Englische Krankheit“



# 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit

## Variante 1: Crash

- Die „Englische Krankheit“
  - Vielzahl neuer Spartengewerkschaften
  - Starke Zunahme von Arbeitskämpfen / Streik
  - Dauerkonflikte lähmen Wirtschaft
- Eintreten: Sehr unwahrscheinlich
  - Phänomen begrenzt auf staatsnahen Sektor
  - Etablierung der Akteure sehr voraussetzungsvoll

## 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit

### Variante 2: Versöhnung

- Wiedereingliederung
  - Rückkehr zur Akzeptanz der Tarifführerschaft durch Industrie- und Einheitsgewerkschaften
- Eintreten: Unwahrscheinlich
  - Tarifpol. Etablierung dient Bestandssicherung
  - DGB-Gewerkschaften müssten Löhne stärker differenzieren
  - Sonst: Problem Mitgliederlogik
  - Trend auf Seiten der AG zu Dezentralisierung/Differenzierung

## 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit

### Variante 3: Kooperation

- (Institutionalisierte) Zusammenarbeit
  - Tarifpol. Absprachen (Tarifgemeinschaft)
  - Gemeinsames tarifpol. Dach mit beruflicher Differenzierung
- Eintreten: Möglich
  - Im Sinne der AG (s. DB „Brandenburger Tor“-Modell)
  - DGB: Einbezug Primärmachtgruppen im Tausch gegen gewünschte Lohn-Differenzierung
  - Beispiele: dag-dgb, dbb, VAA, Schweden ?

## 4. Nach dem Ende der Tarifeinheit

### Variante 4: Muddling-Through

- Neuer Mix
  - Konkurrenz verfestigt sich und nimmt zu
  - Aber: auch punktuelle Kooperation
  - Und: Begrenzung auf bestimmte Sektoren/Bereiche
- Eintreten: Wahrscheinlich
  - Entspricht dem bisherigen Trend
  - Etablierung der Akteure sehr voraussetzungsvoll
  - Aus Sicht der Spartengewerkschaften:
    - Kooperation nur bedingt notwendig / nützlich
    - Eigenständigkeit erhält das eigene Machtpotenzial
    - Solidarität der Mitglieder nach innen gerichtet

Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!