



Der aufhaltsame Aufstieg von Berufsverbänden - Bedingungen, Ziele und Folgen

Symposium zum 80. Geburtstag
von Gerhard Lehmbbruch

Berndt Keller



Agenda

1. Einleitung
2. Bedingungen der Organisations- und Handlungsfähigkeit
3. mittel- und langfristige Ziele
4. Folgen
5. Schlußfolgerungen

- Dominanz des Industrieverbandsprinzips
- Zunahme des Einflusses von Berufs- und Standesverbänden seit einigen Jahren
 - Unabhängige Flugbegleiterorganisation (Ufo)
 - Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)
 - Vereinigung Cockpit (VC)
 - Marburger Bund (MB)
 - Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
- Auswirkungen für die Arbeitsbeziehungen?
- nachhaltige Veränderungen der Stabilitätsbedingungen?

2. Handlungs- und Organisationsfähigkeit von Verbänden operationalisiert durch drei Dimensionen:

- 2.1 Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern
- 2.2 Aggregation und Vereinheitlichung von Interessen
- 2.3 Vertretung und Durchsetzung von Interessen

2.1 Rekrutierung von Mitgliedern

- Theorie des kollektiven Handelns (Olson)
- relativ hoher Organisationsgrad
- Heterogenität/Homogenität der Gruppe

Berufsverband	Mitglieder- zahlen	Organisationsgrade
GDL	34 000	80% der Triebwagenführer sowie >60% des Zugpersonals
Marburger Bund	110 000	40% bundesweit
Vereinigung Cockpit	8 200	>80% bei den meisten Fluggesellsch.

- Vorteile bei der Mitgliederbindung („Loyalität“)
- geringe „exit“-Probleme, wenig „free-riding“

2.2 Aggregation und Vereinheitlichung von Interessen

- Homogene vs. heterogene Interessen in Berufsverbänden und Industriegewerkschaften („encompassing organisations“)
- Vereinheitlichung und Mediatisierung von Partikularinteressen
- inklusive vs. exklusive Solidarität

2.3 externe Vertretung und Durchsetzung von Interessen

- hohes Konflikt- und Störpotential
- hohe Markt- und Primärmacht
- Vorteile bei der Mobilisierung der Mitglieder
- Streikdrohung und Streik bei geringer Substituierbarkeit der Leistungen
- Folgen für große Gruppen von Konsumenten und Produzenten

3.1 strategische Ziele:

Abschluss autonom-eigenständiger Tarifverträge / offizielle Anerkennung der Eigenständigkeit

- dazu: Beendigung tradierter Verhandlungs- bzw. Tarifgemeinschaften
 - Demonstration von Konfliktfähigkeit und –bereitschaft
-
- Eigeninteresse an Profilierung und Bestandsicherung, resultierend aus Konkurrenzsituation
 - typische Prinzipal-Agenten-Probleme i. S. der NIÖ: Eigeninteresse der Funktionäre vs. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Aufstieg von Berufsverbänden als Resultat des Übergangs von Industrie- zu Multibranchengewerkschaften?
- oder als Resultat anderer, mannigfaltiger Ursachen?
 - Rückgang der Organisationsgrade der Industriegewerkschaften i. Ggs. zu Berufsverbänden
 - Liberalisierung des öffentlichen Dienstes und Reorganisationsmaßnahmen/Privatisierungen
 - Konkurrenzsituation wird verstärkt durch Mitgliedschaft in unterschiedlichen Dachverbänden

3.2 Handlungsoptionen der anderen Akteure bei beträchtlichen Umweltveränderungen

- Industrie- und Multibranchengewerkschaften (Transnet/ver.di):
Verhinderung des organisatorischen Erstarkens oder pragmatisch orientierte Kooperation
- Management bzw. Arbeitgeber:
Strategie des „divide et impera“ oder Strategie der Transaktionskostenminimierung?

4. unmittelbare vs. mittelbare Folgen

4.1 Unmittelbare Konsequenzen für die beteiligten Verbände:

- vertikale vs. horizontale Dimension des Verteilungskonflikts
- Veränderung der Verteilungsrelationen in einem Nullsummenspiel
- höhere Transaktionskosten ex ante und ex post (Verhandlungs- und Implementationsaufwand)
- competitive bargaining durch multi- statt bilateraler Interessenkonstellation

4.2 Mittelbare Konsequenzen für Nicht-Beteiligte:

- gesamtwirtschaftliche Folgen durch Dritt- und Fernwirkungen
- Überschätzung der tatsächlichen Folgen
- mehr Konflikte durch dezentralisierte bargaining-Systeme
- generell höheres Konfliktniveau infolge einer veränderten Tarifpolitik

5. Schlußfolgerungen:

5.1 Gestaltung der Beziehungen zwischen Verbänden:

- Erfahrungen aus international vergleichender Perspektive: Industrie- und Einheitsgewerkschaften vs. „multi-unionsm“
- Zukünftige Gestaltung der Beziehungen: pragmatisch orientierte Kooperation vs. Konkurrenz

5.2 Gründung neuer Verbände?

- Primär- bzw. Marktmacht
- Sekundär- bzw. Organisationsmacht
- Einsatz erheblicher Ressourcen (zeitlich, personell, finanziell)
 - ➔ „Kettenreaktion“ wenig wahrscheinlich

5.3 Folgen für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen?