ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Greef, Samuel; Speth, Rudolf

Working Paper

Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure: Potenziale, Instrumente und Strategien

Arbeitspapier, No. 275

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Greef, Samuel; Speth, Rudolf (2013) : Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure: Potenziale, Instrumente und Strategien, Arbeitspapier, No. 275, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/116736

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Tarifpolitik und Verteilung

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Arbeitspapier 275

Samuel Greef | Rudolf Speth

Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure – Potenziale, Instrumente und Strategien

www.boeckler.de

Februar 2013

Arbeitspapier 275

Samuel Greef | Rudolf Speth

Berufsgewerkschaft als lobbyistische Akteure

Potenziale, Instrumente und Strategien

Speth, Rudolf, Dr. phil., Privatdozent vertritt das Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel. Neueste Veröffentlichung: Grassroots-Campaigning, Wiesbaden: Springer VS, 2013. E-Mail: rudolf.speth@uni-kassel.de

Greef, Samuel, Dr. rer. pol., Wissenschaftlicher Assistent am Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel der Universität Kassel. Neueste Veröffentlichung: Die Transformation des Marburger Bundes. Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft, Wiesbaden: Springer VS, 2012. E-Mail: greef@uni-kassel.de

Impressum

Herausgeber:	Hans-Böckler-Stiftung Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf Telefon (02 11) 77 78-175 Fax (02 11) 77 78-4175 E-Mail: Stefan-Lücking@boeckler.de
Redaktion:	Dr. Stefan Lücking, Leiter Referat 2 Forschungsförderung
Best.-Nr.:	11275
Produktion:	Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Februar 2013
€ 12,00

Kurzfassung

Öffentlichkeitswirksam haben sich in den letzten Jahren einzelne Berufsgewerkschaften als eigenständige Akteure in der tarifpolitischen Arena etabliert. Gewerkschaften treten jedoch nicht nur als Arbeitsmarktakteure in Erscheinung. Neben ihrer auf die Mitgliedschaft gerichteten Solidarfunktion, versuchen sie insbesondere Einfluss auf die Politik zu nehmen. Kurzum, sie sind politische Akteure. Inwieweit agieren Berufs- und Spartengewerkschaften dabei aber als lobbyistische Akteure? Zunächst gehören Berufsgewerkschaften, aufgrund ihrer historischen Entwicklung als Berufsverbände, von vornherein zu den klassischen Lobbyorganisationen. Sie haben schon immer Lobbying betrieben, um die berufspolitischen Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Wie bei anderen traditionellen Interessengruppen auch, nimmt der Stellenwert lobbyistischer Aktivitäten, insbesondere aufgrund von Medialisierung und Interessenpluralisierung zu. Darüber hinaus hat sich jedoch auch infolge der Vergewerkschaftung ihre Rolle als politischer Akteur verändert. So haben sich die von ihnen in der politischen Arena zu bearbeitenden Themen stark erweitert. Neben die berufspolitischen treten dabei nicht nur tarifpolitische Interessen, sondern auch sozial-, bildungs- oder fiskalpolitische Fragen. Der Stellenwert von Lobbying wird daher auch bei Berufsgewerkschaften weiterhin zunehmen.

Vorwort

Obwohl die Vereinigung Cockpit bereits 2001 ihren ersten eigenständigen Tarifvertrag abschließen konnte, ist das Thema Berufsgewerkschaften heute aktueller denn je. Dazu tragen nicht nur die wiederkehrenden Streiks von Ärzte, Lokführern, Piloten oder in jüngster Zeit von Vorfeldlotsen und Flugbegleitern bei. Im Jahr 2010 entschied das Bundesarbeitsgericht, dem Prinzip der Tarifeinheit den Rücken zu kehren und damit die bereits seit einigen Jahren herrschende betriebliche Praxis der Tarifpluralität nachträglich anzuerkennen. Spätestens mit dieser Entscheidung ist das Thema auch auf der politischen Ebene angekommen. Nicht zuletzt, da BDA und DGB im Anschluss an die Entscheidung des BAG gemeinsam eine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit forderten. Zwar zog sich der DGB – auf Grund des Drucks der Mitgliederbasis, insbesondere innerhalb von ver.di – aus der gemeinsamen Initiative zurück. Nichts desto trotz ging die Bundeskanzlerin in ihrer Rede auf dem Deutschen Arbeitgebertag am 16. Oktober 2012 davon aus, wenn alle an einen Tisch kämen, „dann müsste es ja binnen eines Abends möglich sein, ein Gesetz über die Tarifeinheit hinzubekommen." Dass es wohl doch nicht ganz so einfach ist, lässt sich nicht nur am Rückzug des DGB ablesen. Auch zwischen und innerhalb der Parteien gibt es entgegengesetzte Auffassungen ebenso wie in unterschiedlich argumentierenden juristischen Gutachten.

An der Debatte um die gesetzliche (Re-)Regulierung der Tarifeinheit wird aber vor allem ebenso deutlich, wie eng das Auftreten von Berufsgewerkschaften letztlich auch mit der Frage nach deren Einfluss(fähigkeit) auf der politischen Ebene verbunden ist. Setzen sie doch alles daran – etwa durch Rechtsgutachten und Demonstrationen – eine gesetzliche Regelung zu verhindern. Die wissenschaftliche Analyse von Berufs- und Spartengewerkschaften war dagegen bisher vornehmlich auf deren Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen und die tarifpolitische Arena sowie die Hintergründe ihres Auftretens fokussiert. Nicht weniger wichtig ist jedoch die Frage nach den Potenzialen von Spartengewerkschaften, als politische Akteure Einfluss zu nehmen. Die vorliegende Studie verbindet beide Perspektiven. Sie greift die Entstehungszusammenhänge von Berufs- und Spartengewerkschaften auf und schließt daran die Frage an, inwieweit diese nicht nur als tarifpolitische, sondern auch als lobbyistische Akteure auftreten und auf welche Instrumente sowie Strategie sie dabei zurückgreifen.

Kassel im November 2012

Rudolf Speth, Samuel Greef

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 7

1 Einleitung 9
1.1 Stand der Forschung 10

2 Entwicklungen in den letzten Jahren 13
2.1 Organisationstradition 14
2.2 Kontextbedingungen und Anreize 15
2.3 Ressourcen und Gelegenheit 18

3 Spartengewerkschaften 21
3.1 Selbstverständnis 21
3.2 Organisationsstruktur 22
3.3 Führungspersonal 23
3.4 Mitglieder und Finanzierung 24
3.5 Ressourcenverteilung 26

4 Spartengewerkschaften als Lobbyakteure 29
4.1 Politisch-inhaltliche Ebene 29
4.1.1 Instrumente und verbandliches Handeln 29
4.1.2 Netzwerke, Kooperationen und Konkurrenz 34
4.2 Öffentlich-mediale Ebene 36
4.2.1 Strategien der Öffentlichkeitsarbeit 36
4.3 Resonanz und Agenda-Setting-Potenzial 42

5 Resümee 49

6 Literatur 55

Über die Hans-Böckler-Stifung 59

1 Einleitung

Berufsgewerkschaften wird seit geraumer Zeit – nicht zuletzt auf Grund der öffentlichkeitswirksamen Streiks von Ärzten, Lokführern und Piloten – ein erhöhtes Interesse zuteil. Ihr plötzliches Auftauchen in der tarifpolitischen Arena sorgt bei vielen für Verwunderung oder Unmut. Die Gewerkschaften im *Deutschen Gewerkschaftsbund* (DGB) fürchten um die Arbeitnehmersolidarität und die Arbeitgeber verkünden bereits das Ende des Sozialen Friedens und sehen mit ihm das gesamte Modell Deutschland in Gefahr.

Der Blickwinkel auf die durch Berufsgewerkschaften auftretende tarifpolitische Konkurrenz wird der Komplexität verbandlicher Wirklichkeit jedoch nicht gerecht. Als kollektive Interessenvertretung sind sie, wie andere Verbände auch, intermediäre Organisationen. Sie erbringen Dienstleistungen für ihre Mitglieder und versuchen als politische Akteure Einfluss auf das Politische System und die Entscheidungsprozesse zu nehmen. Insofern sind sie auch lobbyistische Akteure.

Seitdem das *Bundesarbeitsgericht* (BAG) im Juli 2010 das Prinzip der Tarifeinheit aufgegeben hat,[1] ist das Interesse an Sparten- oder Berufsgewerkschaften in Öffentlichkeit, Wissenschaft und Politik immens gestiegen. Nicht zuletzt sind, durch die veränderte Rechtsprechung des BAG, die Tarifverträge der Konkurrenten der DGB-Gewerkschaften nun nachträglich auch rechtlich vollends legitimiert worden. Die bisherigen Untersuchungen zum Phänomen des Auftretens von Berufsgewerkschaften betrachten diese jedoch weiterhin vornehmlich aus tarifpolitischer Perspektive – erkennbar am häufig genutzten Begriff der Überbietungskonkurrenz. Der Fokus lag damit vor allem auf den Berufsgewerkschaften als Arbeitsmarktakteuren. Unterbelichtet blieb dagegen die politische Dimension der gewerkschaftlichen Aufgaben.[2]

Die Beispiele von *Marburger Bund* (MB), *Vereinigung Cockpit* (VC) und der *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (GDL) zeigen, dass sich tatsächlich das System der Arbeitnehmerinteressenvertretung verändert hat. Deren Interessenvertretung beschränkt sich in diesem Zusammenhang aber nicht auf die tarifpolitische Dimension. Sie betrifft vielmehr gerade auch die Akteure des Politischen Systems sowie die Medien als Adressaten für berufsgewerkschaftliche Interessen. Diese zeigt sich deutlich in Verbindung mit dem für die Berufsgewerkschaften relevanten BAG-Urteil zur Tarifeinheit. Denn die neue Rechtsprechung stößt bei den Arbeitgebern und den DGB-Gewerkschaften auf vehemente Kritik. Sie warnen davor, das etablierte und bewährte Tarifvertragssystem aufzugeben. Gewerkschaften konstatieren, dass die Tarifpluralität die Belegschaften in den Betrieben spalte. Durchsetzungsstarke Berufsgruppen könnten ihre Partikularinteressen auf Kosten der schwächeren Arbeitnehmer durchsetzen.

1 BAG Urteil vom 07.07.2010, 4 AZR 549/08.
2 Neumann 1978.

Die Arbeitgeber fürchten die Konkurrenz der Gewerkschaften auf Grund höherer Lohnforderungen und einer Zunahme an Streiks. Diese Kritik blieb nicht ungehört. Die Landesregierung Rheinland-Pfalz hat im Bundesrat einen Antrag hierzu eingebracht und das Bundesarbeits- und Sozialministerium hat Anfang September 2010 ein Kolloquium zum Thema „Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit" veranstaltet, auf dem die gegensätzlichen Positionen zu Wort kamen. Ausgangspunkt war letztlich der anfänglich gemeinsam gestartete Versuch der *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA) und des DGB, die Tarifeinheit durch eine gesetzliche Normierung wieder einzuführen. Mit der Diskussion um die staatliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen und des Tarifvertragssystems wird deutlich, dass Spartengewerkschaften nicht nur als Arbeitsmarktakteure auftreten, sondern auch als politische Akteure ihre Interessen einbringen müssen. Sie nutzen dabei nicht zuletzt auch Instrumente des Lobbying, um in bestimmten Politikfeldern und der Öffentlichkeit ihre Interessen zu platzieren und durchzusetzen.

Auf diese zweite Dimension zielt die vorliegende Studie. Sind die Berufsverbände mit ihrer Transformation zu Berufsgewerkschaften nicht nur Tarifakteure, sondern auch Lobbyakteure geworden? Im Kern geht es darum aufzuzeigen, in welchem Maße die Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure agieren, welche Mittel sie dabei verwenden und welche Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen. Wie steht es um das Lobbying-Potenzial von Berufsgewerkschaften?

1.1 Stand der Forschung

Die Forschung zum Gegenstandbereich und insbesondere zum Lobbying von Spartengewerkschaften ist kaum entwickelt. Zum Lobbying von Spartengewerkschaften besteht eine Forschungslücke. Zum einen liegt dies an der Neuartigkeit des Gegenstandes, zum anderen an der Gewerkschaftsforschung, die in den letzten zwei Jahrzehnten nicht sehr ausgeprägt war und sich eher den gängigen Themen gewerkschaftlichen Handelns widmete.[3]

Einen Überblick über den Stand der Entwicklung der kleinen Gewerkschaften und Berufsverbände bieten die beiden vergleichenden Studien von Wolfgang Schroeder, Viktoria Kalass und Samuel Greef.[4] Mit ihren Dissertationen haben Viktoria Kalass (zur GDL) und Samuel Greef (zum Marburger Bund) darüber hinaus umfassende Ein-

3 Die Schwerpunkte in den letzten Jahren lagen auf den Gewerkschaften als Arbeitsmarkt- und Solidarakteur. Insbesondere der Wandel des Tarifsystems (Niedergang des Flächentarifvertrages, Öffnungsklauseln, Verbetrieblichung), die Zukunft der Mitbestimmung und neue Strategien der Mitgliederwerbung/Partizipation (Organizing) standen im Mittelpunkt. Der Bereich Gewerkschaften als politischer Akteure wurde dagegen nur begrenzt thematisiert. Einzelne Artikel erschienen zum wechselvollen Verhältnisses der Gewerkschaften zu den Parteien (Ende der privilegierten Partnerschaft zur SPD) oder zum Wandel korporatistischer Arrangements. Das Thema Lobbying von Gewerkschaften blieb jedoch weitestgehend ausgespart (Schroeder/Keudel 2008).

4 Schroeder u.a. 2008, 2011.

zelfalluntersuchungen zu zwei Berufsgewerkschaften vorgelegt.[5] Ihr Fokus liegt jedoch auf der Transformation der GDL und des Marburger Bundes zu eigenständigen Tarifakteuren sowie den Hintergründen und Bedingungen ihres Erfolges. Die Frage, inwieweit diese Verbände als lobbyistische Akteure auftreten, ist jedoch nicht Gegenstand ihrer Untersuchung.

Zu den Trends in der Entwicklung der Verbände und des Verbändelobbyings findet sich eine breite Literaturbasis in der Verbands- und Interessengruppenforschung. Hier sind insbesondere der Band von Thomas von Winter und Ulrich Willems zu Interessenverbänden in Deutschland,[6] die Publikationen von Wolfgang Streeck zum Korporatismus und dessen Niedergang[7] sowie die politikwissenschaftliche Forschung zu Interessengruppen und kollektivem Handeln[8] zu nennen. Ebenso gibt es vielfältige Publikationen, die Untersuchungen zu theoretischen Aspekten der Veränderungen in der Interessenvertretung, zu konkreten Formen des Lobbying, zu Campaigning-Strategien und neuartigen Organisationen zur Beeinflussung der Öffentlichkeit umfassen.[9] Des Weiteren kommt die Literatur zur politischen Kommunikation von intermediären Organisationen hinzu.[10]

Zunächst soll jedoch ein Blick auf das Phänomen geworfen werden, mit dem wir es zu tun haben. Wie sind die Entwicklungslinien der Berufsgewerkschaften verlaufen? Und was sind die treibenden Kräfte, die deren Transformation von ehemals vornehmlich berufsständisch orientierten Interessenverbänden zu tarifpolitisch eigenständigen Gewerkschaften erklären können?

5 Kalass 2012; Greef 2012.
6 Willems/Winter 2007.
7 Streeck 1993, 2006.
8 Olson 1971, Höpner 2007.
9 Leif/Speth 2003; Leif/Speth 2006; Speth 2010, 2013.
10 Steiner/Jarren 2009.

2 Entwicklungen in den letzten Jahren

In den letzten Jahren hat sich die Landschaft der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nachhaltig gewandelt. Nachdem im Jahr 2001 die Piloten und ihr Berufsverband Vereinigung Cockpit den ersten berufsspezifischen Tarifvertrag mit der Lufthansa abschließen konnten, sind ihrem Beispiel in der vergangenen Dekade eine Reihe von anderen Organisationen gefolgt. Dies sind – neben den prominenten Fällen der Ärztegewerkschaft Marburger Bund und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer – die *Unabhängige Flugbegleiter Organisation* (UFO) sowie die *Gewerkschaft der Fluglotsen* (GdF).[11]

Tabelle 1: Berufsgewerkschaften

Organisation	Branche (Beruf)	Gründungsdatum	Erster eigenständiger Tarifvertrag	Mitglieder (Organisationsgrad)
Vereinigung Cockpit	Luftverkehr (Piloten)	1969	2001	8.200 (2009) (80-90%)
Unabhängige Flugbegleiter Organisation	Luftfahrt (Kabinenpersonal)	1992	2002	8.739 (2008) (40-50 %)
Gewerkschaft der Flugsicherung	Luftfahrt (Flugleiter, Flugsicherung)	2004 (Fusion VDF – gegründet 1952 – und FTI)	2004	2.650 (2008) (80 %)
Marburger Bund	Krankenhaus (Ärzte)	1947	2006	110.305 (2012) (70%)
Gewerkschaft der Lokomotivführer	Schienenverkehr (Lokführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen)	1867	2007	33.603 (2010) (60%)

Quellen: Dribbusch 2010, Seite 27; Greef 2012, Seite 192, 223; Kalass 2012, Seite 140, 159; Schroeder/Greef 2008, Seite 351.

Diese Berufsgewerkschaften stellen unter den Spartengewerkschaften[12] die in der öffentlichen sowie wissenschaftlichen Debatte augenblicklich am stärksten wahrgenommenen und am häufigsten diskutierten Akteure dar. Die Aufmerksamkeit ihnen gegenüber lässt sich nicht zuletzt darauf zurückführen, dass sie ihren Status der tarifpolitischen Eigenständigkeit sowohl in Streiks gegenüber den Arbeitgebern als auch im Konflikt mit der vormals dominanten Branchen- und Einheitsgewerkschaft aus den Reihen des DGB erringen mussten. Dazu verbanden insbesondere die GDL und der Marburger Bund ihre Arbeitsniederlegungen mit öffentlichkeitswirksamen Streikaktionen. Sie trafen darüber hinaus mit ihren hohen Lohnforderungen auf eine ungewöhnlich große Zustimmung in der Bevölkerung.

11 Keller 2008, Seite 367; Dribbusch 2010, Seite 9f.

12 Der Begriff „Spartengewerkschaft“ steht hier als Sammelbegriff für Organisationsformen jenseits der Branchen- oder Multi-Branchengewerkschaft. Er umfasst somit Berufs-, Betriebs-, Standes- oder auch Fachgewerkschaften.

An sich ist es jedoch nicht gänzlich neu, dass kleine und vom DGB unabhängige Gewerkschaften eigene Tarifverträge abschließen. Bereits vor den oben genannten Berufsverbänden konnten sich einzelne Spartengewerkschaften in Nischenbereichen etablieren, die von den Branchengewerkschaften nur unzureichend oder gar nicht erfasst werden. Dazu zählt unter anderem der *Verband medizinischer Fachberufe* (VmF) der Arbeitnehmer in Arztpraxen organisiert, die *Deutsche Orchestervereinigung* (DOV) für angestellte Musiker oder die Apothekenangestellten-Gewerkschaft *ADEXA*. Kennzeichnend für diese Spartengewerkschaften ist, dass Sie mit ihrem Nischentarifvertrag außer Konkurrenz stehen. Daneben gibt es auch Kooperationen, wie etwa beim *Deutschen Journalisten-Verband* (DJV), der in Tariffragen mit der *Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union* (dju) innerhalb der *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft* (ver.di) zusammenarbeitet. Ähnliches galt lange Zeit für den *Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter in der Chemischen Industrie* (VAA). Als Interessenvertretung der leitenden (LA) und außertariflichen Angestellten (AT) kooperierte der Verband mit der DGB-Chemiegewerkschaft IG CPK.[13]

Das neue Phänomen der Berufsgewerkschaften dagegen lässt sich in Bereichen vorfinden, in denen Branchentarifverträge von DGB-Gewerkschaften existieren. Durch ihren Anspruch einer eigenständigen tarifpolitischen Vertretungshoheit für den von ihnen organisierten Beruf, pluralisiert sich demnach nicht nur die Akteurs-, sondern auch die Tarifvertragslandschaft. Ihr Auftreten initiiert eine Überbietungskonkurrenz. Denn die Berufsgruppen und die sie vertretenden Verbände nutzen ihre berufliche Machtposition, um in Arbeitskämpfen berufsspezifische Tarifverträge durchzusetzen, die über dem bestehenden Tarifniveau des DGB-Vertrages liegen. Sie überbieten also, durch ihren besseren Abschluss, den bisherigen Tarifführer.[14]

Die hinter diesen Tarifabschlüssen stehende, erfolgreiche Transformation einzelner Berufsverbände zu Berufsgewerkschaften ist dabei unterschiedlichen Faktoren, Bedingungen und Gelegenheiten geschuldet. Diese können nicht nur erklären, warum die genannten Verbände den Schritt in die tarifpolitische Eigenständigkeit wagten und wieso sie damit erfolgreich waren. Zugleich geben sie wichtige Hinweise auf daraus ableitbare Potenziale, Inhalte und Adressaten lobbyistischer Aktivitäten von Berufsverbänden.

2.1 Organisationstradition

Auffällig ist zunächst, dass es sich bei den bekanntesten Vertretern der Berufsgewerkschaften die seit 2001 in der tarifpolitischen Arena aufgetaucht sind, mit Nichten um neue Verbände handelt. Es sind vielmehr etablierte Berufsverbände, die ihre berufsständische Orientierung um einen zweiten Fokus auf eigenständige Tarifpolitik er-

13 Schroeder u.a. 2011, Seite 187ff.; Dribbusch 2010, Seite 27.
14 Schroeder u.a. 2011, Seite 23f.; Dribbusch 2010, Seite 8.

gänzt haben. So entstand der Marburger Bund bereits 1947 und die Vereinigung Cockpit im Jahr 1969.[15] Die GDL bezeichnet sich selbst sogar als die älteste Gewerkschaft Deutschlands und verweist auf das Gründungsjahr des *Vereins Deutscher Lokomotivführer* (VDL) im Jahr 1867.[16]

Es ist aber nicht nur die historisch strukturelle Organisationstradition, die herausgestellt werden muss. Ebenso handelt es sich um äußerst erfolgreiche Berufsverbände. Der Erfolg bezieht sich dabei sowohl auf die berufsständische Interessenwahrnehmung (etwa des Marburger Bundes gegenüber den Ärztekammern) als auch auf die Organisationsfähigkeit der Verbände. Der Marburger Bund, die GDL und die Vereinigung Cockpit waren schon vor ihrem Eintritt in die Tarifarena sehr erfolgreich in der Mitgliedergewinnung und -bindung.[17] Sie konnten hohe Organisationsgrade und über viele Jahre steigende Mitgliederzahlen vorweisen.[18] So lag etwa der Bruttoorganisationsgrad des Marburger Bundes bereits in den 1980er Jahren bei über 60 Prozent.[19] In den Branchengewerkschaften dagegen waren Ärzte, Piloten oder Lokführer kaum oder nur spärlich vertreten.[20] Dennoch mussten sich die Berufsverbände in tarifpolitischen Fragen jahrzehntelang der dominanten Stellung der Branchengewerkschaften unterordnen, nicht zuletzt, weil die Arbeitgeber nicht dazu bereit waren, sie als Verhandlungspartner anzuerkennen. Sie konnten allenfalls über Kooperationen, etwa mit der *Deutschen Angestellten-Gewerkschaft* (DAG) wie im Fall des Marburger Bundes und der Vereinigung Cockpit, an Tarifverhandlungen teilnehmen. Dieser indirekte Zugang bot ihnen, wenn auch keinen nennenswerten Einfluss, doch zumindest die Möglichkeit, sich zu informieren und eigene Interessen zu formulieren.

2.2 Kontextbedingungen und Anreize

Zentral für das Verständnis der Transformation von Berufsverbänden zu Gewerkschaften ist ein Blick auf die Kontextbedingungen, die diese ermöglichten. Zwei äußere Ebenen können dabei als entscheidend gelten: Die erste Ebene stellt die Branche, in der diese Verbände und ihre Mitgliederklientel beheimatet sind. Auf der zweiten Ebene

15 Schroeder/Greef 2008, Seite 351.

16 GDL o.J.

17 Dabei kommt den Berufsverbänden zu Gute, dass sich kleine, homogene Gruppen leichter organisieren lassen (Olson 1968).

18 Eine Ausnahme ist die GDL, deren Mitgliederzahl in den 1980er Jahren von 33.000 auf 25.000 absank, sich nach der Wiedervereinigung aber bei etwa 34.000 stabilisierte (Kalass 2012, Seite 148, 159). Die Mitgliederentwicklung der GDL muss aber vor dem Hintergrund der Liberalisierung des Schienenverkehrs und der Privatisierung der Deutschen Bundesbahn gesehen werden, in deren Folge die Beschäftigtenzahl bei der DBB von 400.000 Anfang der 1990er Jahre auf 230.000 im Jahr 2009 absank (Kalass 2012, Seite 93f.).

19 Greef 2012, Seite 223.

20 Schroeder u.a. (2011, Seite 30ff.) verweisen in diesem Zusammenhang auf die bereits kurz nach der Gründung des DGBs aufbrechenden Integrationsdefizite der Branchengewerkschaften. Diese traten nicht nur gegenüber politischen Strömungen (kommunistisch, christlich) und sozialen Gruppen (Frauen, Migranten) auf, sondern betrafen insbesondere Berufsgruppen. Vor allem hochqualifizierte Angestellte und Standesgruppen (Beamte) fanden sich in den industriearbeitergeprägten DGB-Gewerkschaften nicht wieder und organisierten sich in eigenen Organisationen.

spielt das Verhalten der zuvor monopolartig agierenden Branchengewerkschaften die Hauptrolle.

Zunächst jedoch ein Blick auf die Branchen, die von dem Phänomen der Berufsgewerkschaften betroffen sind. Wie wichtig diese sind, zeigt etwa das Beispiel des Marburger Bundes und des Krankenhaussektors. Die Entwicklung des Ärzteverbandes lässt sich nur in Verbindung mit den Auswirkungen von Branchenveränderungen auf den Berufsstand der Krankenhausärzte und ihrer Arbeitsbedingungen erklären. In der Krankenhausbranche hat es in den letzten Jahrzehnten zahlreiche Umbrüche gegeben. Nicht zuletzt haben die Gesetzesänderungen unter dem Vorzeichen europäischer Liberalisierungsbestrebungen und der knappen Kassen von Ländern und Kommunen zu erheblichen Wandlungsprozessen in Kliniken und deren Management geführt. Unter der Ägide eines „schlanken Staates" werden vermehrt öffentliche Krankenhäuser privatisiert oder in privatrechtliche Formen überführt.[21] Gleichzeitig wurde mit den Reformen der Krankenhausfinanzierung das Budget von Kliniken gedeckelt. Die Einführung von Fallpauschalen ermöglicht den Wettbewerb zwischen Krankenhäusern sowie die Erwirtschaftung von Gewinn und Verlust. Die sich daraus ergebende Verbetriebswirtschaftlichung im Krankenhausmanagement führt zu Outsourcing, personellen Einsparungen, der Verdichtung von Arbeitszeit und einer Verschiebung in der Aufgabenverteilung. Den Versuch, ärztliche Aufgaben an Pflegekräfte zu übertragen sowie die angestiegenen, abrechnungsrelevanten Dokumentationspflichten, empfindet die Ärzteschaft als Statusverlust. Die Managerialisierung des Krankenhauses beschränkt zugleich die ärztliche Entscheidungsautonomie, was diese als Angriff auf ihren Professionsstand versteht.[22]

Ganz ähnliche Zusammenhänge zeigen sich sowohl im Luftfahrtsektor als auch im Schienenverkehr. Im Luftverkehr setzte die Liberalisierung Mitte der 1980er Jahre ein. Sie führte dazu, dass die Lufthansa in den 1990er Jahren privatisiert wurde. Dabei entging das Unternehmen nur knapp einem Bankrott. Die Zugeständnisse der Branchengewerkschaft im Rahmen der Sanierung des Konzerns sicherten zwar Arbeitsplätze, führten aber gleichzeitig zu erheblichen Einkommensverlusten bei den Beschäftigten, insbesondere der Co-Piloten.[23]

Im Fall der *Deutschen Bundesbahn* (DBB) bedeutete die europäische Liberalisierung des Schienenverkehrs ebenfalls den Beginn von Privatisierungsprozessen in den 1990er Jahren. Hinzu kam die Wiedervereinigung, in deren Folge die ostdeutsche Reichsbahn integriert werden musste. Die hohe Verschuldung der DBB und der ineffiziente Beschäftigtenüberhang der Reichsbahn führten zu einem massiven Stel-

21 2010 befanden sich bereits 32,9 Prozent aller Kliniken in privater Hand, 1991 waren es erst 14,8 Prozent. Gleichzeitig ist zusätzlich der Anteil privatrechtliche geführter öffentlicher Krankenhäuser auf über 50 Prozent angewachsen (Greef 2012, Seite 90f.).

22 Greef 2012, Seite 189ff.

23 Der Einkommensverlust zwischen den Jahren 1991 und 1992 durch die Sanierungstarifverträge betrug bei den Co-Piloten der Deutschen Lufthansa 26,2 Prozent, bei Piloten zwischen 2,7 und 13,3 Prozent (Lesch 2008, Seite 316).

lenabbau. Die Zahl der Bahnbeschäftigten sank von 400.000 Anfang der 1990er Jahre auf 230.000 im Jahr 2009.[24] Für die Lokführer gesellte sich zum einschneidenden Beschäftigungsabbau ein erheblicher Status- und Einkommensverlust. Im Gegensatz zu ihren westdeutschen Beamtenkollegen wurden die ostdeutschen Lokführer als Angestellte beschäftigt. Seit der Bahnreform 1994 werden auch alle neuen Lokführer nicht mehr verbeamtet. Neben dem Wegfall der mit dem Beamtenstatus verbundenen Absicherung, wurden nachfolgend auch Senioritätsprämien, Jahressonderzahlungen und Urlaubsgeld gekürzt oder ganz gestrichen. Für die Lokführer ergaben sich damit erhebliche Einkommensverluste.[25] Diese umfassenden Branchenveränderungen sind es, weshalb das Phänomen der Berufsgewerkschaften vor allem in staatsnahen bzw. ehemals staatlichen, jetzt liberalisierten Sektor anzutreffen ist. Die Veränderungen von Arbeitsbedingungen, Berufsstand und Entlohnung stellten nicht zuletzt die Anreize für die betroffenen Berufsgruppen dar, aktiv auf eine Verbesserung ihrer Situation einzuwirken. Sie erklären gleichzeitig die Vehemenz, mit der die Berufsgewerkschaften die Durchsetzung eigener Tarifverträge vorantrieben.

Der zweite wichtige Kontextfaktor für die Transformation dieser Berufsverbände ist das Verhalten der dominanten Branchengewerkschaften. Im Luftfahrtbereich gelang es der *Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* (ÖTV) beispielsweise nach der Sanierung der Lufthansa in den folgenden Jahren, trotz steigender Gewinne des Konzerns, nicht, die in den Sanierungstarifverträgen gemachten Gehaltszugeständnisse in einer nachholenden Lohnentwicklung auszugleichen.[26] Im Fall der Privatisierung der Deutschen Bundesbahn entschied sich die zuständige DGB-Gewerkschaft Transnet gegen einen Konfrontationskurs, wie ihn in etwa die Postgewerkschaft eingeschlagen hatte. Die Bahngewerkschaft wollte die Privatisierung begleiten und den Um- und Abbau sozialverträglich gestalten. Mit dieser Entscheidung traf sie bei großen Teilen der Beschäftigten auf Unverständnis. Bei den Krankenhausärzten war dies beim Konflikt um den Übergang vom *Bundesangestelltentarifvertrag* (BAT) zum *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (TVöD) der Fall. Die Ärzte fühlten sich von ver.di in den Verhandlungen nicht vertreten. Nicht zuletzt, weil sie durch das neue Tarifwerk von Einkommensverlusten betroffen gewesen wären. Ihre Einwände gegen den Tarifvertrag konnten sie jedoch auf dem kooperativen Weg nicht in der ver.di-Verhandlungskommission durchsetzen.[27]

Diese drei Beispiele zeigen, dass auch die Branchengewerkschaften selbst ihren Teil dazu beigetragen haben, dass sich MB, VC und GDL tarifpolitisch selbstständig gemacht haben. Im Fall der Piloten und Ärzte kam dabei die Gründung der Multi-Branchengewerkschaft ver.di im Jahr 2001 hinzu. Beide Berufsgruppen waren über ihre Berufsverbände zuvor durch Kooperationsverträge mit der DAG verbunden gewesen.

24 Kalass 2012, Seite 93f.

25 Die Einkommensverluste zwischen 1993 und 1994 lagen bei 3,4 bis 17,2 Prozent (Lesch 2008, Seite 320f.).

26 Die Entwicklung der Pilotenverdienste verlief von 1994 bis 2000 kongruent zur gesamtgesellschaftlichen Lohnentwicklung und verschleppte damit die Gehaltskürzungen des Jahres 1992 (Lesch 2008, Seite 318).

27 Greef 2012, Seite 308f.

Ihre Einbindung über diese statusorientierte Angestelltengewerkschaft ging jedoch mit der Fusion der DAG zu ver.di verloren. In der neuen Dienstleistungsgewerkschaft mit über 1.000 unterschiedlichen Berufen wähnten sie sich als nicht mehr ausreichend vertreten. Im Fall der Vereinigung Cockpit führten bereits die Vorverhandlungen über die Fusion zur Trennung von der DAG im Jahr 1999.[28] Der Marburger Bund wandte sich erst im Zuge des Tarifkonflikts 2005, auf Grund des erheblichen Drucks von Seiten der Assistenzärzte an den Uniklinken, von ver.di ab.[29]

Neben diesen äußeren, strukturellen Bedingungen, unter denen eine Transformation dieser Organisationen von Berufsverbänden zu Gewerkschaften möglich war, spielen des Weiteren verbandsinterne Gegebenheiten eine zentrale Rolle.

2.3 Ressourcen und Gelegenheit

Organisationen sind nur dann handlungsfähig, wenn ihnen die dazu nötigen Ressourcen zur Verfügung stehen. Für die hier beleuchteten Berufsgewerkschaften gilt, dass sie bereits als Berufsverbände über eine erhebliche Ressourcenausstattung verfügten. Diese ergab sich zum einen aus der dargestellten Organisationstradition. Durch ihre Arbeit in Tarifgemeinschaften und ihre, wenn auch nur formale, passive Beteiligung an Tarifkommissionen, konnten sie über Jahre hinweg nicht nur tarifpolitisches Know-How ansammeln.[30] Darüber hinaus bildeten sie für die tarifpolitische Eigenständigkeit notwendige Organisationsstrukturen, wie Tarifabteilungen, bereits frühzeitig aus. Auf Grund ihrer historischen Entwicklung und berufspolitischen Erfolge, konnten sich der Marburger Bund, die GDL und die Vereinigung Cockpit auf eine etablierte Mitgliederbasis stützen. Diese sichert über ihre Beiträge nicht nur die monetären/materiellen Ressourcen des Verbandes. Sie ist gleichzeitig selbst ein Aktivposten. Zum einen übernehmen Mitglieder ehrenamtliche Funktionen und Aufgaben. Zum anderen sichert eine aktive Mitgliedschaft die für Gewerkschaften notwendigen Streik- und damit Konfliktfähigkeit.[31]

Ebenso wichtig ist die berufliche Stellung der Verbandsmitglieder. Ärzte, Piloten und Lokführer verfügen über eine ausgesprochene Primärmacht – zunächst durch ihre Arbeitsplatzmacht. Sie sind in Schlüsselpositionen im Betrieb tätig und können durch Arbeitskämpfe erheblichen Druck auf den Arbeitgeber ausüben.[32] Hochqualifizierte Berufe, insbesondere die universitär ausgebildeten und durch die Verkammerung abgesicherten Ärzte, sind kurz- und auch mittelfristig nicht ersetzbar. Die Primärmacht der Ärzte beispielsweise vergrößert sich dabei zusätzlich noch durch ihre Marktmacht.

28 Schroeder/Greef 2008, Seite 336f.
29 Greef 2012, Seite 273f.
30 Schroeder/Greef 2008, Seite 348f.
31 Schroeder u.a. 2011, Seite 248.
32 Schroeder u.a. 2011, Seite 30, 248f.

Dem geringen Angebot an arbeitslosen Ärzten auf dem Arbeitsmarkt steht gleichzeitig eine steigende Nachfrage[33] nach ihrer Profession gegenüber.[34]

Ein weiterer zentraler Punkt ist, dass es den Verbänden möglich war, die Macht ihrer Mitglieder erfolgreich in Streiks zur Durchsetzung ihrer Forderung nach tarifpolitischer Eigenständigkeit und signifikanten Lohnerhöhungen einzusetzen. Für diese Vetofähigkeit des Verbandes spielte die Organisationstradition ebenfalls eine wichtige Rolle. Nur weil dieser bereits einen hohen Organisationsgrad vorweisen konnte, war es möglich, den notwendigen Druck auf die Arbeitgeber auszuüben und diese zu Tarifverhandlungen zu zwingen. Darüber hinaus haben der Marburger Bund, die Vereinigung Cockpit und die GDL in den Arbeitskämpfen, die sich etwa im Fall des MB über Monate hinzogen, ihre Mobilisationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Diese ermöglichte es den Verbänden, die Primärmacht ihrer Mitglieder in verbandliche Vetofähigkeit und Verhandlungsmacht zu überführen.[35]

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es sich bei den auftretenden Berufsgewerkschaften im Kern nicht um neue Verbände handelt. Vielmehr haben sich bereits lange Zeit bestehende, bei ihrer Klientel gut etablierte und mobilisationsfähige Organisationen transformiert. Die Gelegenheit für diese Organisationen sich erfolgreich von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften zu transformieren ergab sich damit einerseits aus verbandsexternen, strukturellen Bedingungen (Gelegenheitsstruktur) und andererseits aus verbandsinternen Faktoren (Ressourcen und deren Mobilisierungsfähigkeit). Diese Voraussetzungen boten das Gelegenheitsfenster, dass die Verbandsführung mit ihrer Entscheidung, den Weg in die tarifpolitische Eigenständigkeit zu beschreiten, durchschritt.[36]

Mit der Transformation haben die Verbände ihr Handlungsspektrum um die eigenständige tarifpolitische Interessenvertretung erweitert und ergänzt – ohne dabei allerdings ihren ursprünglichen berufsständischen Fokus aufzugeben. Durch den zweiten, tarifpolitischen Schwerpunkt wird der Bedarf an lobbyistischer Interessendurchsetzung daher nicht ab- sondern eher zunehmen. Die vorangegangene Betrachtung der Veränderungen in der Branche liefert dabei Anhaltspunkte für Themen und Interessen, auf die diese Berufsgewerkschaften versuchen als Lobbyakteure Einfluss zu nehmen. Ihre „Handlungs- und Organisationsfähigkeit“ bestimmt dabei „ihr strategisches Potenzial“.[37] Dazu können sich die Berufsgewerkschaften nicht zuletzt auf ihre etab-

33 Der Bedarf an Krankenhausärzten nimmt aus unterschiedlichen Gründen zu. Zu nennen sind die Ausweitung der Teilzeitarbeit sowie ein Rückgang von überlagen Arbeitszeiten und Überstunden. Hintergrund sind zum einen die Feminisierung des Arztberufes, die Umsetzung der EU-Regelungen im Arbeitszeitgesetz und die sinkende Akzeptanz überdurchschnittlich langer Arbeitszeit insbesondere bei jungen Ärzten (Greef 2012, Seite 98f., 103f., 162ff., 167ff.).

34 Greef 2012, Seite 150.

35 Schroeder/Greef 2008, Seite 348.

36 Zum Theoriekonstrukt aus Gelegenheitsstruktur, Ressourcenmobilisierungstheorie und Gelegenheitsfenster vgl. Greef (2012, Seite 33-49) und Schroeder u.a. (2011,Seite 38ff.).

37 Keller 2008, Seite 365.

lierten Organisationsstrukturen und verbandsinternen Ressourcen stützen, denen sich das folgende Kapitel noch einmal ausführlich widmet.

3 Spartengewerkschaften

3.1 Selbstverständnis

Sparten- und Berufsgewerkschaften sind exklusive Vereinigungen. Sie organisieren eine klar abgegrenzte und weitgehend homogene Gruppe von Beschäftigten. Ihre Organisationsdomäne umfasst im Fall der Berufsgewerkschaften einen bestimmten Beruf (Arzt) oder sich nahestehende Berufsprofile (Cockpitpersonal, Lotsen, Zugpersonal). Dem Primat der DGB-Gewerkschaften, der inklusiven Solidarität zwischen allen Beschäftigten, setzten sie ein exklusives Solidaritätsverständnis entgegen. Maßgeblich für ihr Handeln sind die partikularen Interessen ihrer Mitgliederklientel. Aus Sicht der Vereinigung Cockpit spricht Michael Tarp[38] davon, dass den Branchengewerkschaften eine „basisbezogene berufsgruppenspezifische Tarifpolitik" fehle, die „Solidarität auch für exponierte Berufsgruppen wieder spürbar" mache.[39] Auf Grund dieser, auch aus Sicht des Marburger Bundes, in den „verschiedenen Berufsgruppen untereinander seit langem nicht mehr" spürbaren, umfassenden Solidarität, setzte sich der Verband letztlich dafür ein, „die Interessen seiner Mitglieder ganzheitlich zu vertreten".[40] Dazu mussten die vormals primär berufsständisch orientierten Verbände ihre tarifpolitischen Interessen in die eigene Hand nehmen.

Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass sowohl die GDL, die Vereinigung Cockpit als auch der Marburger Bund – im Gegensatz zu anderen Berufsverbänden wie dem *Verein Deutscher Ingenieure* (VDI) – bereits nach ihrer Gründung versucht haben, als tarifpolitische Vertretung und Gewerkschaft anerkannt zu werden. Ihr Ansinnen scheiterte aber an den Arbeitgebern, die nicht bereit waren, mit ihnen zu verhandeln sowie an der dominierenden Stellung der DGB-Gewerkschaften. Sie mussten sich daher jahrzehntelang den Branchengewerkschaften in der Tarifpolitik unterordnen. Ihre Mitarbeit in Tarifgemeinschaften oder die lange Zeit bestehenden Kooperationen mit der DAG zeigen aber, dass sie ihren Anspruch auf tarifpolitische Einflussnahme nie ganz aufgegeben hatten.[41]

Nach der Transformation dieser Berufsverbände zu eigenständigen Tarifakteuren, und damit zu Berufsgewerkschaften, sind sie stärker als zuvor durch ein duales Selbstverständnis geprägt. Auf Grund dieses Dualismus, der sich in der täglichen Verbandsarbeit zeigt, kann für den Marburger Bund etwa von einem „Gewerkschaftlichen Standesverband" gesprochen werden.[42] Auf der einen Seite sind die Berufsgewerkschaften

38 Michael Tarp war von 1999 bis 2008 hauptamtlicher Vorstand und Vorsitzender des Bereichs Tarifpolitik bei der Vereinigung Cockpit.
39 Tarp 2008, Seite 404.
40 Ehl 2008, Seite 406, 409.
41 Schroeder u.a. 2011, Seite 239-242.
42 Greef 2012, Seite 315.

weiterhin in ihrer berufsständischen Orientierung verhaftet und übernehmen uneingeschränkt die berufspolitische Interessenvertretung ihrer Mitglieder. Auf der anderen Seite haben sie einen zweiten tarifpolitischen Schwerpunkt gesetzt, der entsprechende Umverteilung von Ressourcen und die Veränderung von Organisationsstrukturen notwendig werden ließ. Dazu gehörten etwa der Auf- oder Ausbau von Tarifabteilungen und -kommissionen, die Finanzierung von Demonstrationen und Streiks sowie der Aufbau von Streikkassen. Mindestens ebenso wichtig sind personelle und finanzielle Ressourcen, um den zunehmenden vor Gericht ausgetragenen Angriffen der Arbeitgeber zu begegnen.[43]

3.2 Organisationsstruktur

Abgesehen von den notwendigen Organen und Gremien auf Bundesebene, unterscheiden sich die Organisationsstruktur zwischen den einzelnen Berufsgewerkschaften. Während sich Vorstand, Beirat, Mitgliederversammlung und Tarifkommission bei VC, MB und GDL gleichermaßen vorfinden lassen, divergiert die Struktur unterhalb der Bundesebene dagegen stark. So verfügt die Vereinigung Cockpit, nicht zuletzt auf Grund ihrer geringen Mitgliederzahl von 8.200 und der Konzentration von Beschäftigungsverhältnissen von Piloten bei der Lufthansa, ausschließlich über den Bundesverbandssitz in Frankfurt am Main. Die GDL dagegen ist neben der ebenfalls in Frankfurt angesiedelten Geschäftsstelle in sieben Bezirke bis hinunter auf die Ortsebene aktiv, wobei die Bedeutung der Bezirke nachrangig ist. Als soziales und geselliges Angebot werden jedoch die 193 Ortsgruppen insbesondere von älteren Mitgliedern angenommen. Diese „grundlegende Organisationsstruktur [ist] […] seit ihren Anfangsjahren charakteristisch für die Lokführergewerkschaft“.[44]

Beim Marburger Bund stellt der Bundesverband formal einen Dachverband dar, der die, durch eine große Autonomie gekennzeichneten, 14 Landesverbände zusammenfasst.[45] Diese wiederum untergliedern sich in Bezirksverbände. Der Bundesverband stellt die berufspolitische Kernkompetenz auf Bundesebene. Er ist seit 2005 in Berlin ansässig, um näher an den für ihn maßgeblich relevanten Akteuren (Bundesärztekammer, Kassenärztliche Bundesvereinigung, politischer Teil des Gesundheitsministeriums) zu sein. Durch die Kompetenzen der Landesärztekammern, übernehmen auch die Landesverbände zentrale Funktionen in der berufspolitischen Vertretung der Ärzte. Darüber hinaus wird in letzter Zeit auch die politische Arbeit auf der Landesebene

43 Wiederholt versuchten Arbeitgeber, angekündigte Streiks des Marburger Bundes, der GDL oder der GdF durch die Arbeitsgerichte untersagen zu lassen. In einigen Fällen mit Erfolg. Verschiedentlich erließen (Landes-) Arbeitsgericht, mit Verweis auf Streikrecht/Verhältnismäßigkeit, einstweilige Verfügungen gegen die Arbeitskämpfe von Berufsgewerkschaften.

44 Kalass 2012, Seite 156.

45 Die Landesverbände können etwa ihre Beitragsordnung selbst festlegen, verfügen über eigene Satzungen und haben eigene tarifpolitische Kompetenzen (Greef 2012, Seite 205f., 218).

wichtiger, so hat etwa der Landesverband Berlin/Brandenburg einen politischen Geschäftsführer eingestellt.[46]

Während bei der GDL und der Vereinigung Cockpit die tarifpolitische Arbeit ausschließlich zentral auf der Bundesverbandsebene geregelt wird, können beim Marburger Bund die Landesverbände über eigene Tarifabteilungen verfügen. Auf Grund ihrer Autonomie fällt die Zuständigkeit für (Haus-)Tarifverträge, die nicht über die Grenzen[15] eines Landesverbandes hinausreichen, zunächst dem jeweiligen Landesverband und einer von ihm gebildeten Tarifkommission zu. Nur wenn dieser seine Zuständigkeit abtritt, übernimmt die auf der Bundesebene angesiedelte Kleine und Große Tarifkommission.[47]

3.3 Führungspersonal

Die Führungsstrukturen der Berufsgewerkschaften auf der Bundesebene unterscheiden sich. Dabei verfügt der Marburger Bund über eine auch aus anderen Verbänden bekannte Struktur. Während der ehrenamtliche Vorsitzende den Verband nach außen vertritt, obliegen dem Hauptgeschäftsführer die verwaltungs- und organisationsbezogenen Aufgaben.[48] Der Vereinigung Cockpit steht ebenso ein ehrenamtlich tätiger Präsident vor.[49] Die GDL dagegen hat zwar ebenfalls nur einen „schlanken hauptamtlichen Apparat“,[50] an ihrer Spitze steht jedoch ein zum geschäftsführenden Vorstand gehörender, hauptamtlicher Bundesvorsitzender.[51]

Die Vorsitzenden aller drei Berufsgewerkschaften haben sich für die Außenwirkung als von besonderer Bedeutung erwiesen. Manfred Schell von der GDL, Frank Ulrich Montgomery vom Marburger Bund oder auch Thomas von Sturm von der VC waren sowohl in Zeiten akuter Tarifkonflikte als auch in ruhigeren Phasen in der Öffentlichkeit und den Medien präsent. So, „prägte Manfred Schell das Gesicht der GDL nachhaltig“[52] und Frank Ulrich Montgomery wurde zum „Gesicht des Ärztestreiks.[53] Schell oder Montgomery übernahmen aber nicht nur eine Funktion als Gesicht des Verbandes oder mediales Aushängeschild. Vielmehr vertraten sie offensiv die aggregierten Interessen der Verbandsmitglieder und die tarifpolitischen Forderungen ihres Verbandes gegenüber den Arbeitgebern und warben für Zustimmung in der Öffentlichkeit.

Gleichzeitig lenkten die Vorsitzenden auch nach innen die Geschicke ihres Verbandes. Schell, knapp zwanzig Jahre lang an der Spitze der GDL, „hat die Gewerkschaft

46 Greef 2012, Seite 202, 233f.
47 Greef 2012, Seite 218.
48 Greef 2012, Seite 209-214.
49 VC o.J.
50 Schroeder u.a. 2011, Seite 96.
51 Kalass 2012, Seite 153-157.
52 Schroeder u.a. 2011, Seite 74.
53 Flintrop 2007.

nachhaltig geprägt".[54] Auch Montgomery stand dem Marburger Bund 18 Jahre lang vor und verfügte über eine entsprechend starke Position im Verband. Im Gegensatz zur hierarchisch und zentralistisch geprägten GDL, bei der „sich die Entscheidungskompetenzen auf der nationalen Ebene […] ballen",[55] muss sich der MB-Vorsitzende jedoch mit den autonomen Landesverbänden und deren Vorsitzenden sowie Geschäftsführern arrangieren.[56]

Neben dem Führungspersonal spielt in den untersuchten Berufsgewerkschaften das Ehrenamt, insbesondere unterhalt der Bundesebene, eine bedeutende Rolle. Sei es in Form der ehrenamtlichen Vorstände auf den unterschiedlichen Organisationsebenen (Land, Bezirk, Ort) oder im Betrieb als Vertrauensleute (GDL) und Betriebsräte (MB). Ehrenamtliche übernehmen einen großen Teil der Arbeiten im Verband und fungieren gleichzeitig als Verbindung zwischen den Mitgliedern, Vorstand und hauptamtlichen Personal. Während im Marburger Bund, insbesondere für die arbeitsrechtliche Beratung, schon lange zusätzlich auch hauptamtliche Kräfte auf Landesebene angestellt waren, gab es in der GDL bis 1999 unterhalb der Bundesebene ausschließlich Ehrenamtliche.[57]

3.4 Mitglieder und Finanzierung

Die Berufsgewerkschaften verfügen in der Summe über wesentlich weniger Mitglieder als die großen DGB-Branchengewerkschaften. Die Vereinigung Cockpit gehört mit 8.200 Mitgliedern zu den zahlenmäßig kleinsten Gewerkschaften. Die GDL kommt immerhin auf einen Mitgliederstand von knapp 34.000.[58] Aber selbst der Marburger Bund mit 110.000 Mitgliedern im Jahr 2012 ist klein, verglichen mit den zwei Millionen ver.di-Mitgliedern[59] (2011)[60]. Gleichwohl können sich die Berufsgewerkschaften bei ihrer Arbeit auf eine breite Mitgliederbasis stützen. Denn ihre Organisationsgrade liegen weit über denen von Branchengewerkschaften und anderen Organisationen. Der Bruttoorganisationsgrad des Marburger Bundes lag 2011 bei über 70 Prozent,[61] derjenige der GDL bei 75 Prozent.[62] Die Vereinigung Cockpit organisierte 2006 sogar zwischen 80 und 90 Prozent aller Piloten.[63] Der hohe Organisationsgrad der Berufsgewerkschaften sichert, in Verbindung mit der vorhandenen Mobilisierungsfähigkeit,

54 Kalass 2012. Seite 154.
55 Kalass 2012, Seite 153.
56 Greef 2012, Seite 210.
57 Greef 2012, Seite 215ff.; Kalass 2012, Seite 157f.
58 Kalass 2012,Seite 159.
59 Selbst die kleinste DGB-Gewerkschaft, die Gewerkschaft der Polizei kommt auf 171.000 Mitglieder (2011) (DGB 2012).
60 Greef 2012, Seite 223; DGB 2012.
61 Greef 2012, Seite 223.
62 Kalass 2012, Seite 160.
63 Schroeder/Greef 2008,Seite 335.

deren Handlungsfähigkeit, wenn es um ihre Verhandlungsmacht in Tarifauseinandersetzungen geht.

Die relativ große Homogenität innerhalb der Berufsgruppe, die der jeweilige Verband vertritt, erleichtert es diesem, die Interessen seiner Mitglieder zu aggregieren und zu vereinheitlichen. In seiner Interessenvertretung nach außen kann er daher geschlossen auftreten und läuft weniger Gefahr, sich zwischen divergierenden Interessen aufzureiben und dadurch möglicherweise Mitglieder zu verlieren. Denn auf Grund der meist vergleichsweise kleinen Organisationsdomäne sind Berufsverbände umso stärker auf die Loyalität ihrer Mitglieder angewiesen, wenn sie handlungsfähig bleiben wollen. Das spricht für eine stärker mitgliederlogische Ausrichtung in der Verbandsarbeit, die im Konfliktfall einer einflusslogischen Perspektive vorgezogen wird. Homogene Interessenlagen innerhalb der Mitgliedschaft und die exklusive Ausrichtung auf die spezifischen Belange einer Berufsgruppe erleichtern es ebenso, selektive Angebote als Mitgliedschaftsanreiz zur Verfügung zu stellen.[64]

Die Mitglieder spielen durch ihre Beiträge darüber hinaus für die Finanzierung der Berufsgewerkschaften die Hauptrolle. Dass die Mitgliedsbeiträge dabei konsequent unter denjenigen der Branchengewerkschaften liegen,[65] gehört mit zur Organisationsstrategie. Aus rational-choice Perspektive verbessert sich dadurch das Kosten-Nutzen-Verhältnis, was sich wiederum positiv auf die Bereitschaft für einen Eintritt in und den Verbleib im Verband auswirken sollte. Zugleich besteht durch den tarifpolitischen Wettbewerb zwischen Berufs- und Branchengewerkschaften auch eine Konkurrenz um Mitglieder. Zwar haben sich Piloten, Ärzte und Lokführer seit jeher in ihren Berufsverbänden und kaum in den DGB-Gewerkschaften organisiert, da letztere aber die erzielten Tarifabschlüsse der Berufsgewerkschaften übernehmen, besteht theoretisch eine Wahlmöglichkeit bei der Mitgliedschaft. Hier wirkt sich sowohl der kostengünstige Mitgliedsbeitrag als auch der neben der Tarifpolitik weiterhin vorhandene zweite Schwerpunkt der berufsständischen Interessenvertretung, zu Gunsten der Berufsgewerkschaften, aus. Die niedrigen Mitgliedsbeiträge, etwa beim Marburger Bund zwischen 130 und 240 Euro im Jahr[66] (zwischen 0,23 und 0,28 des Bruttomonatslohns),[67] liegen weit unter den DGB-Beiträgen.[68] Die GDL erhebt immerhin einen Beitrag von 0,65 Prozent des Bruttolohns ohne Zulagen und Sonderzahlungen.[69]

64 Keller 2008, Seite 367.

65 Der monatliche Mitgliedsbeitrag der DGB-Gewerkschaften liegt bei einem Prozent des Brutto-Monatslohns.

66 Die Mitgliedsbeiträge unterscheiden sich zwischen den einzelnen Landesverbänden des Marburger Bundes und variieren mit der Stellung des Arztes (Assistenz-, Fach-, Ober-, Chefarzt) (Greef 2012, Seite 206f.).

67 Berechnet am Tabellenentgelt 2010/11 im MB-TdL Tarifvertrag von 2009 (Assistenzarzt Stufe 1 und Chefarzt-Vertreter Stufe 3).

68 Eine Ausnahme ist die Vereinigung Cockpit, die wie die DGB-Gewerkschaften ebenfalls einen Beitrag von einem Prozent (jedoch nur auf die garantiert monatliche Vergütung ohne Zulagen und Überstunden) einfordert (VC 2011).

69 Kalass 2012, Seite 161.

3.5 Ressourcenverteilung

Bei den hierarchisch, zentralistisch organisierten Berufsgewerkschaften kommt der überwiegende Teil, etwa bei der GDL, beziehungsweise das gesamte Beitragsaufkommen, so bei der VC, der Bundesebene zugute. Obwohl die Beiträge bei der GDL auf Bezirksebene eingezogen werden, verbleiben von den durchschnittlich 14 bis 17 Euro Monatsbeitrag je Mitglied nur 0,8 Euro auf der Bezirks- und 0,75 Euro auf der Ortsebene. Letzter erhebt zur Finanzierung ihrer sozialen und geselligen Angebote daher oftmals einen Zusatzbeitrag in Höhe von 0,5 bis zu einem Euro.[70]

Im Gegensatz dazu können die autonomen Landesverbände des Marburger Bundes nicht nur die Höhe der Beiträge selbst festlegen, sondern sie behalten auch den Großteil des Geldes. Nur ein festgelegter Teilbetrag, in Höhe von jährlich 32 Euro je Mitglied, geht an den Bundesverband.[71] Damit verfügen die großen Landesverbände nicht nur über ein, verglichen mit dem Bundesverband, erhebliches Budget. Gleichzeitig ist die finanzielle Ausstattung auch zwischen den Landesverbänden sehr unterschiedlich.

Die verhältnismäßig niedrigen Beitragssätze der Berufsgewerkschaften wirken sich ebenso auf die aufgaben- und inhaltsbezogene Ressourcenverteilung aus. Insbesondere stellt sich die Frage, wie die finanziellen Mittel zwischen dem berufspolitischen und –ständischen sowie dem tarifpolitisch, gewerkschaftlichen Aufgabenschwerpunkt aufgeteilt werden. Wenngleich sich hier, auf Grund fehlender Daten und nicht immer klar zwischen den Schwerpunkten abzugrenzender Aufgaben, keine spezifische Antwort auf diese Frage geben lässt, kann dennoch ein Punkt herausgegriffen werden.

Ein für die neue gewerkschaftliche Arbeit relevanter Kostenfaktor ist die Streikkasse. Insbesondere im Hinblick auf die Mobilisierungsfähigkeit ist das Streikgeld von Belang. Denn wenn Einkommensausfälle von Streikenden kompensiert werden, sollte sich dies positiv auf die Teilnahmebereitschaft an Arbeitskämpfen auswirken, andernfalls negativ.[72] Sowohl die GDL, der Marburger Bund als auch die Vereinigung Cockpit unterhalten als Gewerkschaft eine Streikkasse. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die den Berufsgewerkschaften zur Verfügung stehen Mittel ausreichen, um eine substanzielle Streikausfallunterstützung für ihre Mitglieder bieten zu können.

GDL und Marburger Bund lösen dieses Problem zumindest teilweise über ein mehrstufiges System. Im Fall der GDL ist dies eine „Streikkasse und ein vorgeschalteter Solidaritätsfonds“. Während die Streikkasse über die Mitgliedsbeiträge finanziert wird,

70 Kalass 2012, Seite 160f.

71 Greef 2012, Seite 206.

72 Dass die Ärzte 2005/2006 auch ohne Streikgeld zu mobilisieren waren, lässt sich zum einen über eine starke intrinsische Motivation (Statusverlust; drohende Einkommenseinbußen) und zum anderen durch das Arbeitszeitregime im Krankenhaus erklären. Viele Ärzte streikten in ihrer Freizeit (bzw. unterließen sonst freiwillig abgeleistete, unvergütete Überstunden, etwa um ihrer Dokumentationspflicht nachzukommen) oder bauten Überstunden ab (Greef 2012, Seite 241, 278).

liefern „Spenden und Zuwendungen“ die notwendigen Mittel für den Fonds.[73] Im Falle des Marburger Bundes unterhält heute nicht nur der Bundesverband eine Streikkasse, sondern auch jeder Landesverband. Diese werden als „Aktions- und Kampffonds“ bezeichnet.[74] Nicht zuletzt aus dem Grund, weil der MB 2005/2006 nur dazu in der Lage war, die Organisations- und Sachkosten des Arbeitskampfes aus der Streikkasse zu tragen. Streikgeld dagegen wurde in der Regel nicht gezahlt. Vielmehr richtete der Marburger Bund, wie auch die GDL, für Härtefälle freiwillige Solidaritätsfonds ein. Dies geschah sowohl durch den MB auf der Landesverbandsebene als auch teilweise an einzelnen Kliniken durch die Ärzte selbst.[75]

Das Beispiel des Marburger Bundes, dessen Beitragshöhe, wie dargestellt, bei den vorgestellten Berufsgewerkschaften am niedrigsten liegt, zeigt aber auch, dass die Berufsgewerkschaften auf die neuen Anforderungen reagieren. So haben die Landesverbände ihre Beiträge in den letzten Jahren leicht angehoben.[76] Hinzu kommen die neuen, verpflichtend eingerichteten und in ihrer Höhe zentral festgesetzten Streikkassen auf Landesebene. Damit hat der Bundesverband einen Teil der Kosten an die ressourcenstärkeren Organisationsstrukturen weitergereicht. Insofern lässt sich hier eine Anpassung, an den mit der Transformation zum eigenständigen Tarifakteur einhergehenden erhöhten und verschobenen Ressourcenbedarf, erkennen.

73 Kalass 2012, Seite 160.
74 Greef 2012, Seite 240.
75 Greef 2012, Seite 241, 258, 278
76 Greef 2012, Seite 241.

4 Spartengewerkschaften als Lobbyakteure

4.1 Politisch-inhaltliche Ebene

4.1.1 Instrumente und verbandliches Handeln

Dimension des Rechts

Die Tarifpolitik und die Tarifauseinandersetzungen sind in Deutschland stark rechtlich geprägt. Das Arbeits- und Tarifrecht ist im europäischen Vergleich weit entwickelt und mit dem *Tarifvertragsgesetz* (TVG), den *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) und den einschlägigen Bestimmungen zur Koalitionsfreiheit im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3) liegen zentrale Bestimmung vor, die für das Aufkommen der Spartengewerkschaften einschlägig sind.[77] Komplementär zur Fülle der gesetzlichen Regelungen nimmt die Arbeitsgerichtsbarkeit eine zentrale Stellung im bundesrepublikanischen System der Arbeitsbeziehungen ein. Rechtlich geregelt wird die Stellung dieser Gerichtsbarkeit im *Arbeitsgerichtsgesetz* (ArbGG). Der Wandel und die Krisen im System der Industriellen Beziehungen wirken sich auf den Stellenwert gesetzlicher beziehungsweise rechtlicher Normsetzung in den Arbeitsbeziehungen aus. So konstatiert etwas Britta Rehder, dass mit den Veränderungen „eine Verschiebung des tarifpolitischen Gestaltungsauftrags vom politischen in das rechtliche Entscheidungssystem“ einhergeht: „Juristen treten tendenziell an die Stelle der verbandlichen Selbstregulierung, indem sie Agenda-Setting betreiben, politische Policy-Programme ausarbeiten, die Voraussetzung zur Bildung durchsetzungsfähiger Koalitionen schmieden und letztlich über die rechtliche Legitimität der Policies entscheiden“.[78]

Politische sowie soziale Auseinandersetzungen und Konflikte sind daher geprägt von einer starken Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen. Daraus ergibt sich, dass Konflikte um die Stellung und die Möglichkeiten von neuen Spartengewerkschaften in letzter Konsequenz auch Fragen der rechtlichen Möglichkeiten sind. Die Auslegung der einschlägigen Arbeitsgesetze hat daher eine eminente politische Bedeutung. Die rechtliche Einhegung von Arbeitskämpfen sowie der Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern hat sich in den Jahrzehnten seit der Gründung der Bundesrepublik als ein stabilisierendes und allseits anerkanntes Element des korporatistischen Systems erwiesen.

Da die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik stark rechtlich reguliert sind, verwundert es daher nicht, wenn die Akteure in der aktuellen Auseinandersetzung zwi-

77 Daneben gibt es im Deutschen Arbeitsrecht mehr als 30 Gesetze mit denen das Arbeitsverhältnis geregelt wird.
78 Rehder 2006, Seite 189.

schen den neuen Spartengewerkschaften und den DGB-Gewerkschaften Einfluss auf die Setzung neuen Rechts und die Auslegung des bestehenden Rechts ausüben. Insbesondere die Arbeitsgerichte – das Bundesarbeitsgericht und die Landesarbeitsgerichte – sind Ziel von lobbyistischen Aktivitäten. Hier nimmt die strategische Rechtskommunikation (Litigation-PR) einen wichtigen Platz im Lobbying der Akteure ein.[79] Mit Hilfe von Öffentlichkeitsarbeit soll Einfluss auf eine gerichtliche Auseinandersetzung ausgeübt werden. Im Falle der GDL wurde die Auseinandersetzung um die Zulässigkeit eines Streiks der Lokomotivführer im Jahr 2003 gerichtlich ausgetragen. Das hessische Landesarbeitsgericht entschied am 2. Mai zugunsten der GDL.[80] Letztlich verliefen die Versuche der Deutschen Bahn AG, der GDL mit Hilfe von Arbeitsgerichten, den Aufruf zu einem Streik zu untersagen, negativ. Die Arbeitsgerichte bestätigten das Streikrecht der neuen Berufsgewerkschaft.

Neue Bedeutung gewann das Thema Litigation-PR im Zusammenhang mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 2010 den Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ aufzugeben.[81] Dieses Prinzip, das nirgends rechtlich kodifiziert war, strukturierte über Jahrzehnte die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik. Der DGB und die Arbeitgeberverbände (BDA) versuchten in einer gemeinsamen Initiative zu diesem Prinzip zurückzukehren. Sie schlugen Änderungen im Tarifvertragsgesetz vor, nach denen nur der Tarifvertrag in einem Betrieb gelten sollte, der von der Gewerkschaften mit der größeren Mitgliederzahl im Betrieb abgeschlossen wurde.[82] Gegen den mit diesem Vorschlag verbundenen Gesetzentwurf des DGB und der BDA richtet sich das Rechtsgutachten von Wolfgang Däubler.[83] Dieses Rechtsgutachten wurde gemeinsam von mehreren Sparten- oder Berufsgewerkschaften in Auftrag gegeben: Gewerkschaft der Flugsicherung, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, Marburger Bund, Unabhängige Flugbegleiter Organisation, Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie, Vereinigung Cockpit.

Däubler kommt in diesem Gutachten zu dem Ergebnis, dass durch den Regelungsvorschlag von DGB und BDA Minderheitsgewerkschaften „faktisch vom Abschluss von Tarifverträgen und vom darauf bezogenen Streikrecht“ ausgeschlossen werden würden.[84] Dies würde der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes und der Europäischen Menschenrechtskonvention widersprechen. Däubler wertet das Vorhaben als Eingriff und nicht als Ausgestaltung des Grundrechts der Koalitionsfreiheit.[85]

79 Holzinger 2009.
80 Schroeder u.a. 2011, Seite 92f.
81 Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 23.06.2010, 10AS 2/10 und 10 AS 3/10; Bundesarbeitsgericht Beschlüsse vom 27.01.2010, 4 AZR 537/08 (A) und 4 AZR 549/08 (A).
82 In der Erklärung werden Änderungen des Tarifvertragsgesetzes konkret vorgeschlagen und die konkreten Stellen mit Textvorschlägen benannt.
83 Däubler 2010.
84 Däubler 2010, Seite 6.
85 Däubler 2010, Seite 21.

Dieses Gutachten verfolgt drei Wirkungsebenen. Es zielt als Erstes auf die Arbeitsgerichte und deren Auslegung des bestehenden Arbeitsrechts. Insbesondere will es die Positionen der Spartengewerkschaften und ihr Recht auf Streik, Arbeitskampf und den Abschluss von Tarifverträgen stärken. In zweiter Hinsicht versucht das Gutachten auf die Meinungsbildung der politischen Akteure einzuwirken. Es soll helfen, den Versuch des DGB und der BDA, das Tarifvertragsgesetz zu ihren Gunsten zu verändern, abzuwehren. Als Drittes zielt das Gutachten auf die Öffentlichkeit. Ziel ist es dabei, die Journalisten der Qualitätszeitungen, des Hörfunks und des Fernsehens von den legitimen Rechten der Berufsverbände, eigene Tarifverträge abzuschließen, zu überzeugen. Letztlich geht es auch darum, Argumente für die Berechtigung der partikularen Interessen von Berufsverbänden in den öffentlichen Raum zu bringen.

Schon unmittelbar nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Sommer 2010 hat Volker Rieble, wie Däubler ebenfalls im Auftrag von GdF, GDL, MB, UFO, VAA und VC, ein Gutachten zur „Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit“ vorgelegt.[86] Rieble kommt in dem Gutachten zu dem Ergebnis, dass die Tarifeinheit wie sie vom DGB und der BDA erstrebt wird, „ein unverhältnismäßige Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG“ ist.[87] Die Regelung der Tarifeinheit sei eine „Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit“ und damit „kein Eingriff“[88] in das Grundrecht wie es später Däubler dargestellt hat.[89] Eine Tarifeinheit ist lediglich dort sinnvoll, wo es zu Überschneidungen kommt und konkurrierende Tarifverträge für ein Belegschaftssegment gelten. Wenn die Geltungsbereiche aber voneinander abgegrenzt sind, dann gibt es auch keinen Tarifwettbewerb.

Die beiden Gutachten von Däubler und Rieble, veröffentlicht in der Frühphase der Kontroverse um eine gesetzliche Normierung der Tarifeinheit, können für Politiker und Journalisten als eine wichtige Orientierungsmarke und Argumentationshilfe dienen. Sie ist für die Diskussion über die politische Regulierung von besonderer Bedeutung, weil sie sich auf der wissenschaftlichen Ebene der Auslegung von gesetzlichen Normen bewegen und damit wissenschaftlich beglaubigtes Wissen bereitstellen.[90]

---

86 Rieble 2010. Rieble ist einer der drei Direktoren des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilian-Universität München. Das ZAAR wird getragen von der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR), die wiederum von den Verbänden der bayerischen Wirtschaft finanziert wird.

87 Rieble 2010, Seite 147.

88 Rieble 2010, Seite 143.

89 Däubler 2010, Seite 21.

90 Es ist daher nicht verwunderlich, dass auch die anderen, an der Kontroverse um die Tarifeinheit beteiligten Akteure eigene Gutachten in Auftrag gaben, die zu abweichenden Ergebnissen kamen. Bernd Waas bestätigt in seinem Gutachten im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht der IG Metall zwar die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit durch die angestrebte gesetzliche Regelung. Jedoch stelle diese eine „Ausgestaltung des Grundrechts“ und keinen Eingriff dar. Der Gesetzgeber nütze den ihm „zukommende[n] Gestaltungsspielraum“ (Waas 2010, Seite 58f.). Auch Scholz, im Auftrag der BDA, sieht die Tarifeinheit als mit dem Grundgesetz vereinbar an. Daher „sollten die maßgeblichen Grundsätze der Tarifeinheit […] durch Gesetz […] festgeschrieben werden“ (Scholz 2010, Seite 29). Dies wäre bei angemessener Ausgestaltung „ebenso sachgerecht wie verfassungsmäßig“ (Scholz 2010, Seite 26).

Kontakte zu Politikern, Ausschüsse

Die gegenwärtig bestehenden Spartengewerkschaften sind nicht plötzlich aus dem Nichts entstanden, sondern haben als Berufsverbände eine lange Organisationsgeschichte. Als Berufsverbände haben sie schon immer professionspolitisches Lobbying betrieben. Neu ist nun, dass sie dieses Lobbying auch im Bereich der Tarifpolitik und als Gewerkschaft betreiben. Dies bedeutet, dass sie ihr Lobbying nun auf die Tarifpolitik und flankierende politische Entscheidungen ausweiten.[91]

Deutlich wird dies am Verein Deutscher Ingenieure, der sich vom Fachverein zum Berufsverband wandelte[92] und der als „heißer Kandidat für die Gründung einer Berufsgewerkschaft" gehandelt wird.[93] Der Wandlungsprozess in Richtung Berufspolitik drückt sich beim VDI darin aus, dass er immer häufiger zu Ausbildungsfragen Stellung nimmt. Schroeder, Kalass und Greef stellen fest, dass mit der Organisationsreform in den 1970er Jahren der VDI sich stärker „in Richtung gesellschafts- und berufspolitischer Fragen" orientiert.[94] Diese Orientierung in Richtung berufspolitisches Lobbying zeigt sich auch in der Gründung von politischen Büros in Brüssel und Berlin im Jahr 2000. Dem VDI geht es mit den Lobbybüros darum, Einfluss auf die für Ingenieure relevante Gesetzgebung zu nehmen, durch Hintergrundgespräche, Beteiligung bei Anhörungen und Veranstaltungen.

Anders sieht es bei der GDL aus, die schon immer als Tarifpartner – wenn auch unter der Führung der *Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands* (GdED) beziehungsweise Transnet – agierte. Als Berufsverband und als Gewerkschaft, die sich ausschließlich den Mitgliederinteressen verpflichtet sah, bezog die GDL in der Auseinandersetzung um die Bahnreform in den 1990er Jahren Stellung. Manfred Schell, der Vorsitzende der GDL, war Mitglied des Deutschen Bundestags und damit in den entscheidenden Ausschüssen und Gremien, die sich mit der Reform und Privatisierung der Bahn auf der politischen Ebene befassten. Die GDL war damit immer in den Prozess der Bahnreform eingebunden und konnte Lobbying betreiben, wobei es ihr primär um die standespolitischen Interessen der Lokführer und um Vorkehrungen gegen die drohende Abwertung des Berufes ging.

Die Ärzteorganisation Marburger Bund transformierte sich in einer Phase zur Berufsgewerkschaft, in der die Politik auf der Bundesebene durch eine Vielzahl von Reformen den Prozess der Ökonomisierung und Privatisierung der Krankenhäuser einleitete. Schon aus dieser Perspektive ist es naheliegend, dass der Verband enge Kontakte zur Politik auf der Bundes- und Landesebene pflegte. Darüber hinaus konnte sich der

91 Gleichwohl ist das Interesse an institutioneller Einbindung und politischer Mitwirkung begrenzt, da es wesentlich um berufspolitische Fragen geht (siehe Streeck 1993: 43; Kalass 2012: 26). Anders agieren Industriegewerkschaften, die eher an einer umfassenden und „verantwortlichen Verteilungspolitik" (Streeck 1993: 43) interessiert sind.

92 Schroeder u.a. 2011, Seite 199ff.

93 Rehder zit. nach Bethge 2007, Seite 23.

94 Schroeder u.a. 2011, Seite 217.

Vorsitzende des Bundesverbandes Rudolf Henke bei der Bundestagswahl 2009 in Aachen als CDU-Direktkandidat gegen die damalige Gesundheitsministerin Ulla Schmidt durchsetzen. Seitdem sitzt er unter anderem als Mitglied im Ausschuss für Gesundheit.

Direkte Beteiligung

Da die existierenden Spartengewerkschaften aus Berufsverbänden entstanden sind, verfügen sie über ein Netz von Beteiligungen an Entscheidungsgremien. Diese Einbindungen nutzten sie in der Vergangenheit für ihr Lobbying in berufspolitischer Perspektive und in der Zukunft verstärkt auch für ihre tarifpolitischen Interessen. Deutlich und nachvollziehbar kann dies am Beispiel des Marburger Bundes gemacht werden.

Der Marburger Bund, der inzwischen rund 170 Tarifverträge mit Arbeitgebern abgeschlossen hat, ist in den Ärztekammern gut vertreten. in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz stellt er die stärkste Fraktion in den Kammerversammlungen sowie den Präsidenten. Der Verband vertritt in den Ärztekammern die Interessen der angestellten Ärzte in der Weiterbildung, bei der Novellierung der Approbationsordnung und hat ein direktes Mitspracherecht bei der Krankenhausplanung.

Die Ärztekammern sind die Orte der ärztlichen Selbstverwaltung der berufspolitischen Interessenvertretung. Mit Frank-Ulrich Montgomery ist 2011 zum dritten Mal in Folge ein ehemaliger Bundesvorsitzender des Marburger Bundes als Präsident an die Spitze der Bundesärztekammer gelangt. Auch auf der Ebene der Landesärztekammern stellte der Marburger Bund in den letzten Jahren immer über die Hälfte der Präsidenten.[95]

Eine weitere wichtige Ebene der Beteiligung sowie der Interessenvertretung der Spartengewerkschaften ist das Feld der Mitbestimmung und damit die Einwirkung auf die betriebliche Organisation. Die GDL hatte immer schon einen Anteil an den Betriebsratsmandaten, deren Gesamtzahl sich jedoch durch die Bahnreform im DB-Konzern verkleinerte. Trotzdem konnte die GDL den Anteil ihrer Betriebsratsmandate seit der Bahnreform leicht ausbauen.[96] Auf der Ebene der unternehmerischen Mitbestimmung errang die GDL insgesamt 17 Mandate (2010). In diesem Zusammenhang gelang ihr mit einem Mandat auch der Einzug in die Konzernaufsicht.

Für den Marburger Bund hatte die betriebliche Mitbestimmung bislang eher „randständige Bedeutung“.[97] Seitdem die Ärztegewerkschaft eigenständige Tarifverträge abschließt, hat sie jedoch ihr Engagement im Bereich der Mitbestimmung ausgebaut. Neben Betriebs- und Personalrätekonferenzen werden Schulungen für MB-Betriebsräte angeboten. Für die Betriebsratswahl 2010 hatte der Marburger Bund außerdem eine Kampagne auf seiner Webpräsenz und in der Mitgliederzeitung gestartet, die aber nur

95 Greef 2012, Seite 122.
96 Kalass 2012, Seite 238.
97 Schroeder u.a. 2011, Seite 137.

punktuell an einzelnen Krankenhäusern zu größeren Erfolgen führte.[98] Der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter in der Chemischen Industrie verfügt über eine lange Aufsichtsratstradition. Im Jahr 2010 besetzte er über 62 Sitze in 45 mitbestimmten Unternehmen. Allerdings gibt es einen „schleichenden Bedeutungsverlust" des VAA bei der Besetzung der Gewerkschaftssitze.[99]

4.1.2 Netzwerke, Kooperationen und Konkurrenz

Situative Kooperation mit anderen Berufsgewerkschaften, Branchengewerkschaften und Arbeitgebern

Das Lobbying- und Durchsetzungspotenzial der Spartengewerkschaften hängt auch von den sich bietenden Kooperationen, den bestehenden oder sich bildenden Netzwerken sowie von der Konkurrenzsituation ab. Die Spartengewerkschaften haben allerdings noch keine stabilen und dauerhaften Kooperationsbeziehungen sowie Netzwerke untereinander etablieren können, obwohl die politische Frage der Zulässigkeit von Spartentarifverträgen alle existenziell angeht. Zu verzeichnen sind lediglich situative Kooperationen. Dies zeigt sich etwa bei den bereits angeführten Rechtsgutachten zur Bewertung der gemeinsamen Initiative von DGB und BDA zur gesetzlichen Normierung der Tarifeinheit. Die beiden von den sechs Berufsgewerkschaften in Auftrag gegebenen Gutachten[100] haben das Ziel, die Argumentation von DGB und BDA zu entkräften und Argumente in den politischen und öffentlichen Raum zu platzieren, um eine Änderung des TVGs zu verhindern. Ein zweites Beispiel war eine gemeinsame Demonstration des Deutschen Beamtenbundes und des Marburger Bundes vor dem Bundeskanzleramt gegen den „Tarifknast" anlässlich der Beratung über ein Tarifeinheitsgesetz im Koalitionsausschuss.[101]

Gewerkschaften zwischen Kooperation (Deckelung, Gesundheitswesen) und Konflikt (Privatisierung Bahn)

Die neuen Berufsgewerkschaften, aber auch schon die alten Berufsverbände, befinden sich auf verschiedenen Ebenen sowohl zueinander als auch zu den DGB-Gewerkschaften in Konkurrenz. Es lasse sich vier Konkurrenzebenen aufzeigen: die Ebene der Tarifpolitik, der Mitbestimmung, der Mitglieder sowie der Konkurrenz um politische Einflussnahme, d.h. das Einwirkung auf Politik, Gesellschaft und Ausbildung.[102] Neben oder in diesen Arenen der Konkurrenz können sich aber auch Kooperationsmöglichkeiten ergeben. Konkurrenz und Konflikte gab es allerdings schon vor dem Auf-

98 Greef 2012, Seite 234ff.
99 Schroeder u.a. 2011, Seite 186.
100 Däubler 2010; Rieble 2010.
101 Siems/Borstel 2011.
102 Greef 2012, Seite 106f.; Schroeder u.a. 2011, Seite 260; Dribbusch 2010, Seite 7.

treten der Berufsverbände als eigenständige Berufsgewerkschaften. Diese habe sich „jedoch auf die Typen der Deutungs- und komplementären Konkurrenz beschränkten. Die *Deutungskonkurrenz* ist dabei durch Fach- und Berufsverbände gekennzeichnet, die keine eigenständigen tarifpolitischen und mitbestimmungsrelevanten Ambitionen zeigten. In Fragen der Deutungshoheit geraten diese dennoch mit den Gewerkschaften in Konflikt."[103] Dies kann Fragen der Aus- und Weiterbildung sowie generell berufspolitischen Themen betreffen und gehört zum Themengebiet des lobbyistischen Einflusses auf die poltische Rahmensetzung. Diese Ebenen oder Arenen müssen berücksichtigt werden, wenn die lobbyistischen Einflusschancen der Spartengewerkschaften untersucht werden sollen.

Bis zur Privatisierung der Bahn fanden sich die drei Bahngewerkschaften (GdED, GDL und die Verkehrsgewerkschaft GDBA[104]) aufgrund der umfassenden Verbeamtung der Gewerkschaftsmitglieder in gezähmter Konkurrenz zueinander. Erst die Privatisierung hat den Konflikt eskalieren lassen und die GDL in eine deutliche Konfliktlinie gegenüber dem neuen Unternehmen, der Bahn AG, gebracht. Die GDL lehnt die „Einbindung in industriepolitische Verantwortlichkeiten" kategorisch ab.[105] Durch die Privatisierung vergrößerte sich der Handlungsspielraum der GdED/Transnet aufgrund des Wechsels vom Personalvertretungs- zum Mitbestimmungsrecht. Gleichzeitig war die GdED/Transnet stärker in den Privatisierungsprozess eingebunden, musste allerdings Mitgliederverlust hinnehmen. Die GDL lehnte eine Kooperation mit der neuen Branchengewerkschaft ab und setzte auf Eigenständigkeit und das Berufsprinzip.[106] Der Konflikt zwischen den beiden Gewerkschaften – die *Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft* (EVG) [107] auf der einen und GDL auf der anderen Seite – zeigt sich auch in der Handlungsorientierung. Während die EVG einen inklusiven umfassenden branchengewerkschaftlichen Ansatz verfolgt, orientiert sich die GDL an einer exklusiv-gruppenspezifischen Solidarität. Die EVG wirft daher der GDL vor, die Belegschaft zu spalten. Der Konflikt zwischen den Gewerkschaften ist aber gerade durch die ostdeutschen Lokführer, die deutliche Einkommenseinbußen und Arbeitsplatzunsicherheit hinnehmen mussten, befeuert worden. Kalass arbeitet nachvollziehbar heraus, wie die Rekrutierungserfolge der GDL unter dieser Gruppe die Gewerkschaft veränderte.[108]

Auch der Marburger Bund findet sich mit der Transformation in eine Berufsgewerkschaft in einer neuen Konkurrenzsituation wieder. Auslöser für den Weg in die Eigenständigkeit war nicht, wie bei der Vereinigung Cockpit, die Gründung der Multibranchengewerkschaft ver.di 2001, sondern der Übergang von BAT zum TVöD im Jahr 2004.[109] Der tarifpolitische Erfolg des Marburger Bundes hat zu Kritik geführt, die

103 Greef 2012, Seite 108. Hervorhebung im Original.
104 Früher *Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter* (GDBA).
105 Kalass 2012, Seite 124.
106 Kalass 2012, Seite 137f.
107 Transnet (DGB) und GDBA (dbb beamtenbund und tarifunion) haben sich 2010 zur EVG zusammengeschlossen.
108 Kalass 2012, Seite 216.
109 Ziel der Länder war es, Personalkosten einzusparen und das Tarifniveau vor der Einführung des TVöD abzusenken.

sich insbesondere auf drohende Verteilungskämpfe bezog. Da es in der Krankenhausfinanzierung eine Deckelung des Budgets gibt, hat die Lohnerhöhung für eine Gruppe unmittelbare Auswirkungen auf die anderen Gruppen und die betriebswirtschaftliche Führung der Krankenhäuser insgesamt. In der Folge dieser Situation fanden sich die beteiligten Akteure 2008 zu einer gemeinsamen Kampagne „Der Deckel muss weg" zusammen. An dieser beteiligten sich neben dem Marburger Bund und ver.di, die *Deutsche Krankenhausgesellschaft* (DKG), der *dbb beamtenbund und tarifunion* (dbb), die *Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände* (VKA), der Deutsche Pflegerat, die Bundesärztekammer, der *Verband der Leitenden Krankenhausärzte* (VLK), der *Verband der Krankenhausdirektoren Deutschlands* (VKD) und der Deutsche Städtetag. Ziel der Kampagne war es, die Deckelung der Budgets zu beseitigen, die Tarifentwicklung budgetfähig zu machen und bundeseinheitliche Preise für gleiche Leistungen zu erreichen.[110] Die gemeinsame Kampagne richtete sich gegen die Gesundheitspolitik des Bundes und strebte im Prinzip einer Novellierung des schon mehrfach geänderten *Krankenhausfinanzierungsgesetzes* (KHG) an.[111]

4.2 Öffentlich-mediale Ebene

4.2.1 Strategien der Öffentlichkeitsarbeit

Die Interessenvertretung und das Lobbying vollziehen sich nicht nur auf der inhaltlichen und institutionellen Ebene. In der Mediengesellschaft hat die öffentlich-mediale Dimension eine wichtige Funktion für die Interessendurchsetzung. Die politische Öffentlichkeitsarbeit spielt für die Spartengewerkschaften eine im Vergleich zu den DGB-Gewerkschaften größere Rolle, weil diese berufliche und damit partikulare Interessen ihrer Mitglieder vertreten. Während die DGB-Gewerkschaften für ein korporatistisches Modell der Arbeitsbeziehungen stehen, agieren die Spartengewerkschaften als Akteure eines pluralistischen Modells. Für dieses ist Öffentlichkeit wesentlicher als die Arbeit in korporatistischen Gremien.[112] Dies hat mehrere Gründe. Für die Spartengewerkschaften ist es zunächst einmal wichtig, als legitime Player im Feld der Arbeitsbeziehungen wahrgenommen zu werden. Dies wird vor allem über die Arena der Öffentlichkeit erreicht.

Hinzu kommt der Aspekt, dass partikulare Forderungen von Berufsgruppen und die mit ihrer Durchsetzung verbundenen Arbeitskämpfe öffentliche Aufmerksamkeit erregen, also die Nachfrageseite der Massenmedien bedienen. Für die Anliegen der Spar-

110 KGMV o.J.; ver.di 2008.

111 Zuletzt wurde das KHG im April 2012 geändert. Im KHG werden Tagessätze und Fallpauschalen mit Hilfe einer Klassifikation in Diagnosebezogene Fallgruppen (Diagnosis Related Groups) für die Krankenhäuser geregelt.

112 Hinzuzufügen ist, dass auch die DGB-Gewerkschaften die Öffentlichkeitsarbeit nutzen. Im Vergleich zu den Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden sind sie sehr kampagnenstark. Dies zeigt sich z. B. in der Kampagne gegen die Leiharbeit.

tengewerkschaften ist diese Nachfrage hilfreich, da sie auf diesem Weg Legitimation für ihre Forderungen nach separaten Lohnabschlüssen gewinnen können. Zudem kann über diesen Weg die Aufmerksamkeit der politischen Klasse erreicht werden, die neben den politischen Journalisten für ein freundliches Klima gegenüber den Spartengwerkschaften von großer Bedeutung ist.

Im Einzelnen verfolgen die Spartengewerkschaften unterschiedliche Strategien in ihrer Öffentlichkeitsarbeit. In einer Hinsicht gleichen diese sich jedoch: Die Tarifauseinandersetzungen, die häufig von Streiks oder deren Androhung begleitet waren, sorgen für maximale mediale Aufmerksamkeit. Dadurch sind die Spartengewerkschaften gezwungen, sich öffentlich zu positionieren und zu inszenieren. Dies bedeutet, dass sie den Konflikt auch geschickt für sich zu nutzen verstehen und ihn teilweise fördern, um Aufmerksamkeit für die eigenen Forderungen zu erzeugen.

GDL

Im Fall der GDL sorgten die Bahnreform, die Privatisierung und die hohe Verschuldung der Bundesbahn bereits zu Beginn für eine hohe öffentliche Resonanz. Hinzu kam, dass die GDL von ihrem Selbstverständnis her das Verhältnis zum Arbeitgeber als „konflikt- und keinesfalls sozialpartnerschaftlich“ verstand.[113] Hiermit war bereits der Boden für die öffentlich-mediale Inszenierung der Auseinandersetzung über einen eigenen Tarif für die Lokführer gelegt. Gewerkschaften, deren alleiniger Orientierungspunkt das Interesse der eigenen Mitglieder ist, gehen – wie die GDL – in Richtung einer öffentlichen Inszenierung des Tarifkonflikts.

Die deutlichere Nähe zu den Mitgliedern hatte ein konfliktorientiertes Verhalten und damit auch einen stärkeren Drang in Richtung öffentlicher Inszenierung des Konflikts zur Folge. Dies zeigte sich dann auch in den verschiedenen Tarifrunden, beginnend mit dem tarifpolitischen Schlagabtausch zwischen GDL und der Verhandlungsgemeinschaft Transnet/GDBA in der Tarifrunde 2002/2003. Besser gelang der GDL die Inszenierung des Konflikts in der Tarifrunde 2007/2008, weil sie mobilisierungsfähiger war und die eigenen Mitglieder besser einbeziehen konnte.[114] Dies bedeutete auch, dass die Mobilisierung der Mitglieder für die GDL ein wesentliches Strategieelement beim Lobbying und der Präsenz in der Öffentlichkeit darstellte.

Die Tarifauseinandersetzung 2007/2008 im Bahnbereich war im Wesentlichen auch ein öffentlich inszenierter Konflikt, den die GDL geschickt für sich genutzt hat, um die eigenen Interessen, d.h. einen eigenen Tarifvertrag für die Lokführer durchzusetzen. Für diese Art der Auseinandersetzung sind geeignete Personen unverzichtbar. Die GDL hatte mit ihrem Vorsitzenden Manfred Schell eine hervorragend geeignete Figur, die sich mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Bahn AG, Hartmut Mehdorn, als Coun-

113 Kalass 2012, Seite 124.
114 Kalass 2012, Seite 246ff.

terpart, ideal ergänzte.[115] Schell und die GDL verstanden es, den Konflikt als moralische Auseinandersetzung zu inszenieren. Dabei bekamen sie auch Beifall von der Seite „linker Klassenkämpfer“,[116] weil sie den Eindruck erwecken konnten, für die gerechte Sache von abhängig Beschäftigten zu kämpfen. Öffentliche Unterstützung bekam die GDL darüber hinaus durch Politiker wie den CSU-Chef Edmund Stoiber, den FDP-Vorsitzenden Guido Westerwelle und den Umweltminister der SPD, Sigmar Gabriel. Sie waren der Auffassung, dass das Einkommen bezogen auf die Verantwortung eines Lokführers zu gering sei und deshalb die Tarifforderungen gerechtfertigt seien.

Damit hatte die GDL eine wichtige Hürde genommen. Ihre Forderungen nach einem eigenständigen Tarifvertrag für die Lokführer, der gleichzeitig auch eine deutliche Lohnerhöhung (31 Prozent) beinhalten sollte, wurden in der Öffentlichkeit als legitim und nicht als partikularistisch interpretiert. Die Politiker agierten ungefragt und freiwillige als Testimonials. Dem zu Grunde lagen strategische Überlegungen der Politiker, die die wohlwollende Stimmung der Bevölkerung gegenüber den Forderungen der GDL spürten.

Für diese positive Bewertung der GDL und ihrer Forderungen in der Bevölkerung gibt es mehrere Ursachen. Viktoria Kalass nennt in ihrer Dissertation die „verständnisvollen Stimmen“ der Journalisten und der Medien.[117] Sie bereiteten den Boden dafür, dass die Berufsgewerkschaft nicht als Akteur überzogener und partikularistischer Lohnforderungen, die auf Kosten von Dritten realisiert werden sollten, erschien. In vielen Tageszeitungen fanden sich positive Berichte über die Forderungen der GDL. Fundiert wurde die Berichterstattung durch eine Bevölkerungsumfrage, nach der sich 70 Prozent der Bundesbürger mit den streikenden Lokführern solidarisierten, und eine positive Resonanz des Fahrgastverbandes Pro Bahn.[118]

Die Tarifauseinandersetzung fand in einer Phase statt, in der auf der einen Seite die Bruttolohnentwicklung ein negatives Vorzeichen hatte, es also zu Einkommensverlusten kam, während auf der anderen Seite die Kritik an den ungerechtfertigten Bonuszahlungen für Manager zunahm.[119] Die Transformation des Berufsverbandes zur Gewerkschaft vollzog sich vor dem Hintergrund einer jahrelangen Lohnzurückhaltung der DGB-Gewerkschaften und einer Mitgestaltung von Transnet bei der Bahnprivatisierung. Dies hatte die Gewerkschaften in eine Defensivposition gebracht. Angesichts von Einkommensverlusten und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verstand es die GDL für bessere Arbeitsbedingungen und höhere – und das hieß in den Augen der Öffentlichkeit angemessenere – Löhne zu kämpfen. Die GDL nutzte die

115 Aus der Forschung zur Kampagnenführung ist die Notwendigkeit des personalen Moments der Inszenierung von Konflikten bekannt (Röttger 2009).

116 Kalass 2012, Seite 247.

117 Kalass 2012, Seite 248.

118 Kalass 2012, Seite 248.

119 Dieser Kritik schlossen sich auch viele Politiker an. Befeuert wurde das Ungleichgewicht zwischen hohen Managergehältern auf der einen und Reallohnverlusten auf der anderen Seite durch das Verhalten der Bahn AG, die ihrem Vorstand eine Gehaltserhöhung von 62 Prozent zubilligte.

Öffentlichkeit, um mit gewerkschaftlichen Kernforderungen für die Interessen der Lokführer zu kämpfen. Dadurch gerieten die DGB-Gewerkschaften in die Defensive. Es war ihnen nicht mehr möglich, das Ausscheren der GDL in Richtung Spartentarifvertrag wirkungsvoll zu thematisieren. Der GDL ist es durch geschicktes Lobbying – aber auch durch günstige Umweltkonstellationen – gelungen, das eigene, partikulare Anliegen als legitim erscheinen zu lassen.

Für die Seite des öffentlichkeitswirksamen Lobbyings sind medienkompatible Personen unverzichtbar. Die GDL hatte das Glück, dass sie mit Manfred Schell einen Vorsitzenden hatte, der sich für die Personalisierung des Tarifstreits in den Medien denkbar gut eignete. Zu den medienwirksamen Aktionen zählt auch die Machtübergabe an seinen Stellvertreter, Claus Weselsky. Schell fuhr während der Hochphase der Tarifauseinandersetzung medienwirksam in eine Kur und Weselsky übernahm vorübergehend die Führung, die er dann später als erster Vorsitzender offiziell weiterführen sollte. Letztlich inszenierten die Medien den Tarifkonflikt als Machtduell zwischen dem GDL-Vorsitzenden Manfred Schell und Hartmut Mehdorn auf der Seite der Bahn AG.[120]

Marburger Bund

Die Medienstrategie bei der Transformation des Marburger Bundes zu einer Berufsgewerkschaft ist ganz anders zu beurteilen, denn hier handelte es sich um einen Konflikt, der seine Antriebskräfte bottom-up entfaltete.[121] Eine Analyse der Vergewerkschaftung des MB zeigt deutlich, dass es die Protestbewegung der Assistenzärzte an den Universitätskliniken war, die letztlich zu einer Transformation des Verbandes zur Berufsgewerkschaft geführt hat. Es war die „Selbstmobilsierung der Assistenzärzte“ und die Erkenntnis, dass innerhalb von ver.di eine Lösung des Konflikts nicht mehr möglich war, die dann letztlich zur Vergewerkschaftung führte.[122] Zudem trugen die „Integrationsdefizite ver.dis“, nicht unwesentlich dazu bei, dass sich eine neue Spartengewerkschaft bildete.[123]

Allerdings waren die Öffentlichkeit und die Medien bei der Durchsetzung der Forderungen des MB ebenso wesentlich. Der MB hatte den Drohungen der Assistenzärzte, notfalls einen eigenen Verband zu gründen, nachgegeben und sich an die Spitze der Bewegung gestellt, allen voran der Verbandsvorsitzende, Frank-Ulrich Montgomery. Dieser vollbrachte es, sich in den Medien als Gallionsfigur für den Kampf der Assistenzärzte für bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessen Entlohnung zu stilisieren. Er war „das Gesicht der Ärztestreiks“ und die tagesschau bezeichnete ihn als „An-

120 Kalass 2012,Seite 255.
121 Greef 2012, Seite 259.
122 Greef 2012, Seite 307.
123 Greef 2012, Seite 318.

führer des Sklavenaufstands“.[124] Die Rolle der Medien war für diesen Arbeitskampf entscheidend wie Visarius und Lehr feststellen: „Ausgetragen wurde und werden diese Auseinandersetzungen zwar letztlich in den Tarifrunden, aber durchgesetzt hat der Marburger Bund seine Forderungen mit Streiks auf der Straße, vor allem auf der Straße und in den Medien.“[125]

Erst nach einem 13-wöchigen Streik willigte die Tarifkommission deutscher Länder (TdL) am 16. Juni 2006 in den Abschluss eines arztspezifischen Tarifvertrags mit dem Marburger Bund ein. Für den Erfolg und die Dynamik einer solchen langen Auseinandersetzung spielten die Medien und die öffentlich Stimmung eine entscheidende Rolle. Denn ein Streik über einen solchen langen Zeitraum gegen eine ablehnende Öffentlichkeit durchzuhalten, ist kaum möglich. So ließ sich eine „erstaunliche Zustimmung“ der Öffentlichkeit zum Arbeitskampf der Krankenhausärzte feststellen.[126] Dies zeigte das ZDF-Politbarometer, bei dem 76 Prozent der Befragten den Streik der Ärzte für mehr Gehalt richtig fanden und nur 20 Prozent sich gegen den Streik aussprachen.[127] Diese positive Stimmung ließ sich zum Teil auf die kreativen Streikaktionen der Ärzte und ihre schlechten Arbeitsbedingungen, die immer wieder thematisiert wurden, zurückführen.[128] Die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung stellte eine „einfühlende Aufmunterung quer durch die Bevölkerung“ fest, trotz der Forderung nach einer 30-prozentigen Lohnerhöhung.[129]

Weitere Verbände

Die Vereinigung Cockpit, war eine der ersten Berufsgewerkschaften, die das bestehende Kooperationsabkommen mit der DAG 1999 aufkündigte, bevor sie 2001 in der neuen Multibranchengewerkschaft ver.di aufging.[130] Divergierende berufs- und tarifpolitische Interessen ließen sich selbst in der DAG immer schwer mit denen der anderen Berufsgruppen zusammenbringen. Daher entschied sich der Verband unter dem als „besonnen“ und „ausgleichend“ beschriebenen Präsidenten Jürgen Lachmann für eine Trennung von der DAG.[131]

Nach der Auflösung des Kooperationsabkommens übernahm im Jahr 2000 Thomas von Sturm die Präsidentschaft des Verbandes. Er lenkte die Geschicke der Gewerkschaft in der für sie neuen tarifpolitischen Arena für die nächsten zehn Jahre. Der in der Süddeutschen Zeitung als „charismatisch, ziemlich eloquent und den meisten

124 Zit. nach Flintrop 2007, Seite 3344.
125 Visarius/Lehr 2010, Seite 277.
126 Greef 2012, Seite 279.
127 Forschungsgruppe Wahlen 2006.
128 Greef 2012, Seite 279.
129 FAZ 2006, Seite 42.
130 Schroeder u.a. 2011, Seite 256; Greef 2012, Seite 248.
131 VC 2000.

Mitstreitern intellektuell weit überlegen“ bezeichnete Sturm,[132] war wohl nicht zuletzt gewählt worden, da er als langjähriger Sprecher der Tarifkommission bei DHL bereits über ausgewiesene Kenntnisse in der Tarifpolitik verfügte.[133] Das Handelsblatt sprach anlässlich des Tarifkonflikts 2010 von ihm als „Mann für die harte Gangart“ und „knallharten Interessenvertreter“.[134] Die Süddeutsche Zeitung attestiert ihm, dass er „rücksichtslos, radikal und dabei scheinbar emotionslos für die Interessen seiner Berufsgruppe kämpft“ – „Kein anderer in der sonst eher farblosen Führung der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) wäre in der Lage gewesen, seine Leute so gegen die Lufthansa aufzubringen“.[135]

Die Vereinigung Cockpit ist mit dem Luftverkehr darüber hinaus in einem Bereich angesiedelt, der wichtige allgemeinpolitische Themen berührt. Themen wie die generelle Sicherheit oder den Luftverkehr als wichtigen Teil der Verkehrspolitik kann sie immer wieder gegenüber der Politik und Öffentlichkeit in Stellung bringen. Ihr Vorteil ist hierbei, dass sie die engen, partikularen Interessen einer kleinen Funktionsgruppe (Piloten) hinter gemeinwohlorientierten Forderungen nach mehr Sicherheit wirkungsvoll unsichtbar machen kann. Bei der Bundesregierung tritt die Vereinigung Cockpit mit Forderungen nach einer Reduzierung der Belastungen des Luftverkehrs auf (Luftverkehrssteuer). Sie warnt vor Sicherheitsmängeln an Flughäfen und will die Arbeitszeit der Piloten beschränkt wissen (Sicherheitsgefährdung durch Übermüdungen). Gerade das für die Öffentlichkeit relevante Thema Sicherheit kann die VC für sich nutzen, denn mit dem Beharren auf hohen Sicherheitsstandards können auch hohe Lohnforderungen gerechtfertigt werden.

Der VAA, der knapp 28.000 Mitglieder vertritt,[136] hat unter dem Vorsitz von Thomas Fischer seine Öffentlichkeitsaktivitäten beständig ausgeweitet. Diese Aktivitäten betreffen sowohl die Innen- wie auch die Außenkommunikation, d.h. gegenüber den eigenen Mitgliedern wie den Sozialpartnern und der Politik.[137] Der VAA hat seine Öffentlichkeitsarbeit grundlegend umstrukturiert. In der Abteilung Politik & Kommunikation wird die Außendarstellung des Verbandes mit fünf Personen, Journalisten und PR-Fachleute erarbeitet. Adressaten sind Politik, Medien, Wissenschaft und Wirtschaft. Ziel ist es, eine optimale Präsenz des Verbandes im politischen Raum zu erreichen. Von wachsender Bedeutung ist für den VAA die Binnenkommunikation der Mitglieder untereinander, die mit Social Networks-Techniken intensiviert wird.[138] Schroeder, Kalass und Greef stellen fest, dass sich die „Akademikergewerkschaft von einst sich zu einem Netzwerk von Führungskräften wandelt, das jedem Mitglied selbst die Entscheidung darüber belässt, wie stark es sich einbringen und welche Dienstleis-

132 Flottau 2010.
133 VC 2000.
134 Koenen 2010.
135 Flottau 2010.
136 Ende Mai 2011 hatte der VAA 27.778 Mitglieder (Zuwachs gegenüber dem Vorjahr: 300) (VAA 2011, Seite 42).
137 Schroeder u.a. 2011, Seite 182ff.
138 Dazu gehören Newsletter und ein aufwändig gestaltetes Mitgliedermagazin.

tung des Verbandes es in Anspruch nehmen möchte“.[139] Ein wesentliches Moment der Kommunikation mit den Mitgliedern nimmt die Rechtsberatung als Dienstleistung ein. Die Rechtsberatung des Verbandes hat in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen.

Im VDI, dem mit fast 150.000 Mitgliedern[140] „größten technisch-wissenschaftlichen Verein Europas“,[141] verschob sich nach Schroeder, Kalass und Greef „die vormals sehr fachlich orientierte Ausrichtung stärker in Richtung gesellschafts- und berufspolitischer Fragestellungen.“[142] Diese werden auch in den VDI-Nachrichten behandelt, nach eigenen Angaben mit einer Auflage von knapp 168.000, „Deutschlands meinungsbildende Wochenzeitung für Technik, Wirtschaft und Gesellschaft“.[143] In dieser Wochenzeitung werden Themen der technischen Entwicklung, Innovation, Wirtschaftsentwicklung und Gesellschaft behandelt. Die VDI-Nachrichten sind Teil der politikorientierten Öffentlichkeitsarbeit und werden von vielen Leitenden Angestellten und Selbständigen gelesen.

4.3 Resonanz und Agenda-Setting-Potenzial

Die Aufnahmebereitschaft für Forderungen der neuen Spartengewerkschaften, und damit zusammenhängend deren Einflussvermögen, müssen im Kontext der Veränderungen der Arbeitsbeziehungen im Modell Deutschland gesehen werden. Es kann durchaus von einer positiven Resonanz der verschiedenen Akteure und politischen Ebenen gegenüber den Anliegen der Spartengewerkschaften ausgegangen werden. Von Bedeutung ist dies vor allem vor dem Hintergrund des Verlustes an Einfluss und Gestaltungsmacht auf Seiten der DGB-Gewerkschaften.

Bei der Bewertung der Resonanz gegenüber den Anliegen der neuen Spartengewerkschaften sind verschiedene Akteursgruppen zu unterscheiden. Die DGB-Gewerkschaften, die Arbeitgeber und ihre Verbände, die Politik, die Medien, die Öffentlichkeit und die Wissenschaft zeigen unterschiedliche Reaktionen, deren Spektrum erheblich variiert. Die verschiedenen Akteure sind offen bis feindlich ablehnend gegenüber dem Aufkommen der neuen Spartengewerkschaften eingestellt.

Auf der Seite der DGB-Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände werden die Spartengewerkschaften als Bedrohung aufgefasst. Die Gewerkschaften werfen ihnen vor, dass sie mit ihrem unsolidarischen Vorgehen das bewährte System der Lohnverhandlungen und das Branchen- und Industrieverbandsprinzip aushöhlen würden. Die Arbeitgeber lehnen die hohen Lohnforderungen der Berufsverbände ab und waren da-

139 Schroeder u.a. 2011, Seite 197.
140 VDI 2012, Seite 50.
141 VDI o.J.
142 Schroeder u.a. 2011, Seite 217.
143 iq media marketing 2012.

her zunächst nicht bereit, sie als Verhandlungspartner zu akzeptieren. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber fürchtete, dass „Belegschaften gespalten und die notwendige Solidargemeinschaft eines Betriebes durch einzelne Funktionseliten und Berufsgruppen gesprengt“ werden würde.[144] Nicht zuletzt auf Grund der Rechtsprechung des BAG warnte die BDA vor einer Zunahme berufsgewerkschaftlicher Konkurrenz, die das System der Industriellen Beziehungen insgesamt gefährde. Hinzu kam die Angst vor einer sich aufschaukelnden „Überbietungskonkurrenz“, die sich durch die Forderung nach Spartentarifverträgen ergeben würde.[145]

Deutlich wird die ablehnende Haltung auch in der bereits erwähnten gemeinsamen Initiative von DGB und BDA „Funktionsfähigkeit von Tarifautonomie sichern –Tarifeinheit gesetzlich regeln.“ Die Landesregierung Rheinland-Pfalz hatte diese Initiative zum Anlass genommen, eine „Entschließung des Bundesrats zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie“ einzubringen, mit der das TVG durch Bundestag und Bundesrat geändert werden sollte.[146] Inzwischen hat sich der DGB von der gemeinsamen Forderung verabschiedet. Nicht zuletzt, weil sich die ver.di-Mitgliederbasis und die mittlere Funktionärsebene nachträglich gegen eine gesetzliche Regelung der Friedenspflicht und damit eine Einschränkung des Streikrechts gegenüber dem Vorsitzenden Bsirske durchsetzen konnte.[147] Hinzu kam, dass eine Einschränkung des Streikrechts vor allem den Arbeitgebern genützt hätte. Letztendlich hätte sich die gesetzliche Regelung auch negativ auf ver.di auswirken können. So sind etwa im Krankenhaussektor durchaus Situationen vorstellbar, in denen ver.di in Kliniken nur eine Minderheit der Beschäftigten organisiert.

Auf der Seite der Politik zeigten Bundeskanzlerin Angela Merkel und Arbeitsministerin Ursula von der Leyen nach der Aufkündigung der Tarifeinheit durch das Bundesarbeitsgericht Verständnis für die Wünsche der DGB-Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Die Bundeskanzlerin hatte nach dem Gerichtsbeschluss von 2010 angekündigt, die Tarifeinheit gesetzlich wieder festschreiben zu wollen. Doch eine Koalitionsarbeitsgruppe hat bislang keine Ergebnisse vorgelegt, nicht zuletzt, weil sich CDU/CSU und FDP nicht einig sind. Bis heute gibt es von der Seite der Politik keine Regelung für das Problem bzw. es wird bestritten, dass es einen Regelungsbedarf gibt. Anlässlich des GdF-Streiks der Vorfeldlotsen 2012 erklärte das Arbeits- und Wirtschaftsministerium, dass die „Möglichkeiten einer Regelung […] innerhalb der Regierung seit gut eineinhalb Jahren geprüft [werden] – bisher ohne Ergebnis.“ Daher sei eine „gesetzliche Regelung der Tarifeinheit […] für die Bundesregierung kein aktuelles Thema“.[148] Dies liegt auch daran, dass es gegensätzliche Meinungen und Interessen gibt und sich auf der Ebene der politischen Akteure bisher keine einheitliche Sichtweise durchsetzen konnte. Zudem hat das Thema zwischenzeitlich an Brisanz verloren.

144 BDA 2010, Seite 2.
145 Greef 2012, Seite 17ff.
146 Bundesrat Drucksache 417/10, 06.07.10.
147 Vates 2011; Borstel 2011.
148 Handelsblatt 2012.

Bislang hat sich gezeigt, dass „nicht von einer flächendeckenden Vergewerkschaftung berufsverbandlicher Strukturen auszugehen ist“.[149]

In der Wissenschaft ist umstritten, ob es überhaupt ein Zurück zur Tarifeinheit geben soll. So kommt das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung in einem Gutachten für das *Bundeswirtschaftsministerium* (BMWi) zu dem Ergebnis, es gebe keine Belege dafür, „dass das Phänomen der Tarifpluralität explosionsartig an Relevanz zuzunehmen droht“.[150] Es sei daher nicht einsichtig, warum dieses Negativszenario „ohne weitere empirische Belege die Grundlage gesetzgeberischen Handelns bilden sollte“.[151]

Während die Politik sich sehr zurückhielt bzw. den alten Zustand mit dem Prinzip „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ am liebsten beibehalten oder wiederherstellen wollte, war die Resonanz bei den Medien und in der Öffentlichkeit anders. Die Resonanz in den Medien bei den Tarifauseinandersetzungen im Eisenbahnbereich und bei den Ärzten war sehr groß. Auch die öffentliche Meinung war den neuen Gewerkschaften wohl gesonnen, trotz der hohen Lohnforderungen. Dies hat mit der veränderten Situation in den Arbeitsbeziehungen, den Einkommensverlusten, verschlechterten Arbeitsbedingungen und der von vielen erfahrenden Zunahme der Arbeitsintensität zu tun. Aus dieser Sicht ist es legitim, wenn sich Gruppen bilden, die für sich höhere Einkommen erstreiten. Anders gewendet bedeutet dies, dass es die DGB-Gewerkschaften mit ihrer solidarischen und damit auch nivellierenden Tarifpolitik immer schwerer haben, Zustimmung zu finden. Dies trifft insbesondere bei denjenigen zu, die ihren lohnpolitischen Verhandlungsspielraum zu Gunsten eines solidarischen Gehaltsgefüges nicht ausnutzen können.

Insgesamt zeigt sich, dass die Spartengewerkschaften ein erhebliches Potenzial bei der Setzung bestimmter neuer Themen haben. Dadurch verändert sich allmählich das Modell Deutschland mit seinen Formen der Regelung der Arbeitsbeziehungen durch die großen Tarifpartner. Das Agenda-Setting-Potenzial der Berufsgewerkschaften ist vor allem in ihrer Fähigkeit zu sehen, das Tor für kleine schlagkräftige Berufsgruppen aufgestoßen und eigenständige Tarifverträge erkämpft zu haben.

Das Agenda-Setting-Potenzial hängt aber an bestimmten Voraussetzungen. Es ist nicht einfach vorhanden, sondern hat maßgeblich mit Veränderungen in der Umwelt der Berufsverbände zu tun. Die Fähigkeit, die politische Agenda zu bestimmen, kann auch nicht einfach auf Lobbying-Potenziale zurückgeführt werden. Vielmehr sind es bestimmte Konstellationen, die von politischen Gelegenheitsstrukturen, Ressourcenmobilisierungspotenzialen und bestimmten zeitlichen Bedingungen (Gelegenheitsfenster) abhängen.[152] Insgesamt bleibt aber die Zahl der Berufsverbände, die über ein solches

149 Schroeder u.a. 2011, Seite 273.
150 RWI 2011, Seite 50.
151 RWI 2011, Seite 51.
152 Greef 2012, Seite 33-49.

Potenzial verfügen „überschaubar“.[153] Das Lobbying der Spartengewerkschaften konzentriert sich auf ihr zentrales Anliegen, einen Tarifvertrag für eine kleine Gruppe von Mitgliedern zu erstreiten und sich die Möglichkeit einer Tarif- und Gewerkschaftspluralität offen zu halten, d.h. eine gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit zu verhindern.

Dabei hängt das Potenzial, die politische Agenda mit den eigenen Forderungen zu bestimmten, zunächst von den Gelegenheitsstrukturen ab. An erster Stelle sind hier die Integrationsdefizite der DGB-Gewerkschaften zu nennen,[154] die sich auf den sozialen, politischen und beruflichen Ebenen bemerkbar machten. In sozialer Hinsicht sind Migranten und Frauen in den DGB-Gewerkschaften unterrepräsentiert, in politischer Hinsicht wurden schon früh kommunistische und christliche Kräfte ausgeschlossen und in beruflicher Hinsicht ist es die mangelnde Integration von bestimmten Beschäftigen- und Berufsgruppen.

Bezeichnenderweise hat sich die Transformation von Berufsverbänden in Berufsgewerkschaften hauptsächlich in den Bereichen der Arbeitsbeziehungen ereignet, die traditionell von ver.di abgedeckt werden. Hagen Lesch macht vor allem die solidarische Lohnstrategie von ver.di für das Entstehen von Berufsgewerkschaften verantwortlich.[155] Es sind materielle Einbußen, die die Piloten, die Lokführer und die Ärzte in der Vergangenheit hinnehmen mussten und die nun zur Forderung nach Lohngerechtigkeit und letztlich zu einem Überbietungswettbewerb geführt haben. Es war aber auch die Statusabwertung, die sich sowohl bei den Assistenzärzten in den Krankenhäusern, bei den Piloten als auch bei den Lokführern zeigt, die bei den betroffenen Gruppen dazu führte, eine eigene Strategie zu entwickeln und nicht mehr auf ver.di zu vertrauen.

Ver.di hat insbesondere die Bedeutung des Berufes als Kristallisationspunkt von Interessen nicht erkannt. Dies zeigte sich gerade beim Marburger Bund. „Mit ihrer Forderung nach Eigenständigkeit, weil sie sich in ihrer spezifischen Problemlage durch ver.di nicht vertreten fühlten, trieben die Ärzte gleichzeitig die Transformation des Marburger Bundes voran“.[156] Ver.di hatte lange Zeit nicht erkannt, und auch durch ihre Struktur als Multibranchengewerkschaft nicht erkennen können, dass der Beruf nach wie vor ein zentrales Element in den Arbeitsbeziehungen ist.[157] Müller und Wilke sprechen in diesem Zusammenhang von einer „gewerkschaftliche[n] Strategie der verdrängten Beruflichkeit [, bestärkt] durch die Erfolgsstory des industriegewerkschaftlichen-korporatistischen Modells fordistisch-key[n]esianischer [sic!] Prägung in der Nachkriegsepoche“.[158] Hinzu kommt, dass bei ver.di und anderen DGB-Gewerkschaften insgesamt das Gleichgewicht zwischen Mitgliedschafts- und Einflusslogik

153 Schroeder u.a. 2011, Seite 262.
154 Schroeder u.a. 2011, Seite 30ff.; Greef 2012, Seite 52.
155 Lesch 2008.
156 Greef 2012, Seite 303.
157 Der Beruf wird zum Identifikationssystem vom Erwerbstätigen und sozialen Gruppen und verschafft diesen eine gewissen soziale und arbeitsmarktbezogene Durchsetzungsmacht (Schroeder u.a. 2011, Seite 26).
158 Müller/Wilke 2008, Seite 399.

aus der Balance geraten ist und eine Entfremdung zwischen Basis und Funktionären eingesetzt hat.[159] Dies lässt sich zum Beispiel an der unzureichenden Rückkopplung an die unterschiedlich betroffenen Beschäftigtengruppen bei der Zustimmung zum TVöD (ver.di) oder zum Regio Ergänzungstarifvertag (Transnet) ablesen. Dabei befürchteten die Ärzte und die Lokführer, erneut zu kurz zu kommen und Zugeständnisse machen zu müssen.

Ein weiterer Aspekt kommt hinzu: Alle Berufsgruppen, die in den letzten Jahren für sich den Status einer Berufsgewerkschaft erringen konnten, verfügen über eine besondere Stellung am Arbeitsmarkt. Sie verfügen über strukturelle Macht, die sich aus der Arbeitsmarktmacht und/oder der Marktmacht zusammensetzt. Die Arbeitsmarktmacht erwächst aus dem Qualifikationsprofil und der für die Erfüllung der Funktion erforderlichen Qualifikation. Die Ärzte in den Krankenhäusern sind hier ein gutes Beispiel. Ihre Ausbildung ist zeitaufwändig und sie können nicht einfach durch andere (Krankenschwestern oder -pfleger) ersetzt werden.[160] Demgegenüber verfügen die Lokführer über Marktmacht, weil ihre Arbeitskraft auf dem Markt rar ist. Beide Berufsgruppen verfügen über Organisationsmacht, weil sie Organisationen im Rücken haben, die einen Streik organisieren und die Öffentlichkeit für ihre Forderungen mobilisieren können.

Insgesamt ist der Prozess, ein Agenda-Setting-Potenzial zu erreichen voraussetzungsvoll. Er hängt von den Gelegenheitsstrukturen der Verbandsumwelt ab, er erfordert die Ressourcen des Verbandes, die im Konfliktfall mobilisiert werden können. Darüber hinaus muss auch das sich bietende Gelegenheitsfenster zunächst erkannt und anschließend auch genutzt werden. In der Summe sind dies Voraussetzungen, die nicht vielen Berufsgruppen oder Berufsverbänden offen stehen.[161]

Zunehmend wichtiger für die Beeinflussung der politischen Agenda und auch der medialen Berichterstattung wird die Indienstnahme der Wissenschaft für politische Zwecke. In Form von Gutachten und aufbereiteten Forschungsergebnissen wird versucht, Themen zu setzen oder diese argumentativ im eigenen Sinn zu beeinflussen. Größere Verbände unterhalten hierfür eigene Forschungsinstitute, wie das *Institut der deutschen Wirtschaft* (IW) der beiden Spitzenverbände BDI und BDA oder das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, das von den Verbänden der bayerischen Wirtschaft gefördert wird.[162] Es wird getragen von der Stiftung für Arbeitsbeziehun-

159 Schroeder u.a. 2011, Seite 255.

160 Hier können auch die Piloten und die Fluglotsen dazu gezählt werden.

161 Dies lässt auch der durch die GdF getragene Streik der Vorfeldarbeiter im Februar 2012 am Frankfurter Flughafen erkennen. Auch wenn sich die Vorfeldlosen mit dem später errungenen Tarifabschluss zufrieden zeigten, gelang es Fraport den Streik zum Teil ins Leere laufen zu lassen. Die streikenden Beschäftigen konnten kurzfristig durch Ersatzmannschaften ersetzt werden. Dies wäre bei einem Streik der Tower-Lotsen kaum möglich gewesen, weshalb Fraport auch deren angedrohten Solidarstreik gerichtlich verbieten ließ (siehe bspw. Ebner 2012).

162 Dort arbeiten Prof. Dr. Volker Rieble, Prof. Dr. Abbo Junker und Prof. Dr. Richard Giesen. Rieble (2010) hat auch das Gutachten für die Spartengewerkschaften zur „Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit“ verfasst.

gen und Arbeitsrecht. So hat auch der VAA 2009 ein Forschungsinstitut an der Zeppelin University in Friedrichshafen mit initiiert. Mit Publikationen und Veranstaltungen soll politisches Agenda-Setting betrieben werden. Betreut wird das Institut von einem Lehrstuhl für öffentliches Recht und Medienrecht sowie einem arbeits- und sozialrechtlichen Lehrstuhl an der Universität Konstanz.[163] Im Jahr 2000 wurde die von Gesamtmetall finanzierte *Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft* (INSM) ins Leben gerufen. Als Think-Tank lanciert sie Studien, die auf eine politische Beeinflussung vor allem über die Gesellschaft abzielten. Der angestrebte neoliberale Wertewandel in der Gesellschaft soll letztlich die Durchsetzungsfähigkeit von Wirtschaftsinteressen im politischen System verbessern. Als PR-Akteur wird die INSM zwar nicht selbst als Forschungsinstitut aktiv, greift aber auf wissenschaftliche Studien zurück oder gibt diese in Auftrag.[164]

Der VDI hat in den letzten Jahren sein politisches Agenda-Setting zu optimieren versucht. Als berufspolitischer Akteur versucht er vor allem auf die Ausbildungsbedingungen und generell zu Fragen der technischen Entwicklung und Nutzung bzw. politischer Regulierung von technischen Möglichkeiten Stellung zu nehmen. Dazu hat der VDI seine Organisationsstruktur verändert. Er hat Landesverbände aufgebaut und Landesbüros gegründet, um mit diesen Instrumenten Einfluss auf die Landespolitik, besonders die Bildungs- und Ausbildungspolitik sowie zu Forschungs- und Umweltthemen Stellung nehmen zu können. Parallel dazu hat er Lobbybüros in Brüssel und Berlin gegründet. Diese beiden Büros haben das Ziel, die politischen Entscheider mit besserem technischem Hintergrundwissen zu versorgen und die Interessen der Ingenieurinnen und Ingenieure im politischen Prozess zur Geltung zu bringen. Hierbei nutzt der VDI die gängigen Lobbyingtechniken (Gutachten, Stellungnahmen, Hintergrundgespräche, Veranstaltungen, Policy-Papers).

163 Schroeder u.a. 2011, Seite 184f.
164 Speth/Leif 2006, Seite 303, 312f.; Speth 2010, Seite 228f.

5 Resümee

Das lobbyistische Verhalten von Spartengewerkschaften muss vor dem Hintergrund ihrer Transformation aus einem Berufsverband heraus beurteilt werden. Gewerkschaften haben nach Neumann drei Funktionen: sie sind Arbeitsmarktakteur, politischer Akteur und Solidarorganisation.[165] Als Berufsverband waren diese Akteure vor ihrer Transformation für berufspolitische und -ständische Interessenvertretung zuständig. Als Berufsgewerkschaft sind sie nun auch zum eigenständigen arbeitsmarktpolitischen Akteur geworden. Dies bedeutet, dass sie sich immer schon als lobbyistischer Akteur verstanden, wenn auch fokussiert auf die berufspolitischen Interessen. In der neuen Rolle kommt es eigentlich nur zu einer Ausweitung der lobbyistischen Themenbereiche. Die Transformation zur Berufsgewerkschaft nötigt diese Organisationen, ihre Rolle als politischer Akteur noch stärker wahrzunehmen und diese auch – über rein berufspolitische Themen hinaus – auf die Tarifpolitik auszudehnen. Als politische Akteure haben es die Berufsgewerkschaften in der Arena der Politik nun mit neuen Gegnern zu tun bekommen. Dazu zählen die Branchengewerkschaften sowie deren Verbündete in der Politik (Abgeordnete oder Ministerialbeamte), die den Interessen der Branchengewerkschaft offen gegenüber stehen. Mit der Tarifpolitik kommt auch ein neues Themengebiet hinzu. Dieses wurde bislang von den Branchengewerkschaften, den Arbeitgeberverbänden, Abteilungen im Arbeits- und Sozialministerium, wissenschaftlichen Instituten und der Arbeitsgerichtsbarkeit gestaltet. Das Lobbying der Berufsgewerkschaften wird thematisch breiter. Es umfasst neben den berufs- nun auch die tarifpolitischen Interessen. Darüber hinaus müssen auch immer mehr Themenbereiche mit einbezogen werden, die nicht in die Kernkompetenz dieser neuen Gewerkschaften fallen: Sozialpolitik, Bildungspolitik, Finanz- und Haushaltspolitik. Insgesamt nimmt der Bedarf an Lobbying für diese Akteure zu. Allerdings bleibt fraglich, ob es ihnen gelingt, die neuen Themen auch inhaltlich und politikstrategisch ausreichend und kontinuierlich zu füllen.

Es ist festzustellen, dass es eine überschaubare Anzahl von Akteuren ist, die als neue Berufsgewerkschaften auftreten. Die bisherigen Untersuchungen sprechen auch nicht dafür, dass ihre Zahl in naher Zukunft sehr viel größer werden wird. Es verbleiben daher vorerst insbesondere die Gewerkschaft der Flugsicherung, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, der Marburger Bund, die Unabhängige Flugbegleiter Organisation und die Vereinigung Cockpit. Während diese Verbände ihr eigenständiges berufsgewerkschaftliches Profil erst in den letzten Jahren herausgebildet haben, zeigen sich auch gegenläufige Entwicklungen. So verschiebt sich die Schwerpunktsetzung des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie kontinuierlich auf den Dienstleistungsbereich. Sein gewerkschaftliches Engagement dagegen hat stark abgenommen.

165 Neumann 1978.

Auch bei vielen anderen Berufsverbänden steht die Dienstleistungsorientierung im Mittelpunkt, das heißt pflegen einer intensiven Kommunikation mit den Mitgliedern. Als Folge davon und auch aufgrund der größeren Homogenität der Mitgliedschaft haben Berufsverbände tendenziell weniger Mitgliederprobleme als große Organisationen. Aber auch wenn ihre Mitglieder, aufgrund einer hohen Qualifikation, über eine begrenzte Arbeitsmarktmacht und damit ein gewisses Schließungspotenzial verfügen, bedeutet dies nicht automatisch, dass die Organisation dieses Potenzial nutzen kann.

Der Verband Deutscher Ingenieure wurde zwar eine Zeitlang als ein Kandidat für die Vergewerkschaftung gehandelt, doch bislang gibt es keine akuten Anzeichen für eine Transformation in eine Berufsgewerkschaft. Dafür ist der Verband auch zu heterogen, sein Organisationsgrad zu gering und die Ingenieure zu weit über Branchen und kleine Unternehmen verstreut. Bei anderen Berufsverbänden oder Berufsgruppen fehlt es an Ressourcen, Gelegenheiten und Arbeitsmarktmacht. Beispielsweise gründete sich 2011 die *Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft* (DFeuG). Diese ist mittlerweile zwar in acht Bundesländern präsent,[166] konnte jedoch bislang neben ihrer berufsständischen Interessenvertretung keine gewerkschaftliche Zuständigkeit anmelden. Ihr fehlt es nicht nur auf Grund ihres geringen Organisationsgrades an der dafür nötigen Vetofähigkeit. Das Hauptproblem dürfte sein, dass die Mehrheit der hauptamtlichen Feuerwehrleute verbeamtet ist und daher nicht streiken darf.

Die Transformation in Berufsgewerkschaften ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Sie hat jedoch nicht ursächlich etwas mit Lobbying zu tun. Das heißt, die Vergewerkschaftung ist nicht auf erfolgreiches Lobbying zurückzuführen. Auch bei der Auseinandersetzung um die Tarifeinheit spielen Lobbying-Potenziale, selbst wenn diese in Form von Gutachten sowie Medienzugängen und -strategien unterstützt werden, zwar eine wichtige, jedoch keine konstitutive Rolle.

Eine der Voraussetzungen der Transformation ist der Wandel der relevanten Branchen, der mit den Begriffen Privatisierung, Liberalisierung und Ökonomiesierung charakterisiert werden kann. Damit geht ein weiteres Ursachenbündel einher, das beim Marburger Bund und der GDL besonders deutlich wird: der Wandel des Berufs und der Arbeitsbedingungen sowie der dadurch empfundene Statusverlust. Ein weiterer Aspekt kommt hinzu: die Vergewerkschaftung kann nicht ohne das Verhalten der DGB-Gewerkschaften erklärt werden. Es war vor allem die nivellierende und solidarische Lohnstrategie der Branchengewerkschaften, die die Überbietungskonkurrenz des Marburger Bundes, der Vereinigung Cockpit und der GDL provozierte. Die eigenständige Tarifpolitik war ihre Antwort auf die nachträglich nicht honorierten Lohnzugeständnisse in Sanierungstarifverträgen und die Nichtberücksichtigung berufsspezifischer Interessen in den Verhandlungen zum TVöD beziehungsweise DB RegioTV. Die DGB-

166 Bisher besteht die DFeuG aus den Landesgruppen Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-Brandenburg, Hessen, Mecklenburg Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz (DFeugG o.J.).

Gewerkschaften haben letztlich auch nicht erkannt, welches identifikatorische Potenzial heute noch im Beruf und der Beruflichkeit steckt.

Die Berufsgewerkschaften sind aus ihrer Geschichte heraus klassische Lobbyakteure. Als Berufsverbände üben sie berufspolitischen Einfluss aus. Dies zeigt sich zum Beispiel beim Marburger Bund, der seinen Einfluss in den Ärztekammern geltend macht, ebenso wie beim VDI, dem Fachverband der Ingenieure. Von seinem Selbstverständnis her ist er ein Lobbyverband der Ingenieure und hat auf Grund der starken Nachfrage nach wissenschaftlicher und technischer Expertise von der Seite der Politik eine „quasi öffentliche Funktion".[167] Er versucht die beruflichen Belange der Ingenieure im politischen Raum bemerkbar zu machen und äußert sich zu wissenschaftlichen und technischen Themen im Gesetzgebungsprozess. Nicht zuletzt versucht der VDI sein Lobbying-Potenzial zu stärken und hat politische Büros in Berlin und Brüssel eingerichtet.

Als politischer Akteur haben die Berufsgewerkschaften daher eine gewisse Tradition und Erfahrung im Bereich des berufspolitischen Lobbyings. Sie sind aber noch recht unerfahren in der erweiterten Ausgestaltung ihres Lobbyings. Die generell zu beobachtende Intensivierung des Lobbying ist aber auch bei ihnen zu registrieren. Der Marburger Bund hat seinen Hauptsitz 2005 nach Berlin verlegt und der Landesverband Berlin/Brandenburg einen politischen Geschäftsführer eingestellt. Allerdings geht dieser Anpassungsprozess langsam voran, da aufgrund der Mitgliederzahl sowie der geringen Mitgliedsbeitragshöhe die Ressourcen beschränkt sind. Die im Vergleich zu den DGB-Gewerkschaften sehr niedrigen Beiträge erschweren einen Ausbau des Lobbying. Denn für Lobbying wird professionelle Kompetenz benötigt, die zu Marktpreisen eingekauft werden muss. Die Ressourcenfrage stellt sich daher auch mit Blick auf die personelle Struktur der Berufsgewerkschaften. Deren Verbandsarbeit beruht vielfach auf einer stark ausgeprägten ehrenamtlichen Struktur. Gleichwohl zeigt sich, dass sie ihren professionalisierten, hauptamtlichen Apparat vergrößern.

Dem weiteren Ausbau der politischen Akteurskompetenz und damit der Zunahme des Lobbying steht die Veränderung der Balance von Einflusslogik und Mitgliederlogik entgegen. Bei allen Berufsgewerkschaften kann ein Bedeutungsgewinn der Mitgliederlogik festgestellt werden. Die Mitglieder, ihre Interessen und ihr Bedürfnis nach Kommunikation und Dienstleistung stehen im Mittelpunkt des verbandlichen Handels. Sie bilden auch die Legitimationsbasis des Verbandes. Je stärker aber die Organisation von der Mitgliederlogik dominiert wird, desto schwächer ist das einflusslogische Handeln ausgeprägt.

Das Lobbying der Berufsgewerkschaften muss auch vor dem Hintergrund der Medialisierung der politischen Kommunikation beurteilt werden. Für das Lobbying spielen die Medien und die (massen)mediale Kommunikation eine immer wichtiger werdende Rolle. Diese müssen auch die Berufsgewerkschaften in ihren Bestrebungen, die

167 Schroeder u.a. 2011, Seite 250.

politische Agenda zu bestimmen und über die Öffentlichkeit Einfluss auf politische Entscheidungen auszuüben, berücksichtigen. Dass sie dies verstärkt tun, ist insbesondere in den Tarifkonflikten und den dazugehörigen Streikaktionen zu beobachten. Die Arbeitskämpfe von GDL und Marburger Bund zeigen deutlich, welche wichtige Rolle die mediale Inszenierung des Konflikts hatte und welche Auswirkungen diese auf die Erreichung des Ziels eines eigenen Tarifvertrags einnahm.

Die mediale Dimension des Lobbying der Berufsgewerkschaften verläuft auf mehreren Ebenen und hat unterschiedliche Formen. Zunächst ist zu unterscheiden zwischen der medialen Inszenierung von Konflikten, die sich vor allem bei Tarifauseinandersetzungen anbietet, und der argumentativen Unterstützung durch wissenschaftliche Gutachten bei fachlichen Fragen. Letzteres war bei der Auseinandersetzung nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Juli 2010 zu beobachten, mit dem das Prinzip der Tarifeinheit aufgegeben wurde. Hier geht es um Argumente und um die Beeinflussung der Rechtsprechung durch Litigation-PR. Im Falle der Inszenierung geht es um zugespitzte Kommunikation und vor allem um Personen, die für diese Positionen stehen. Mit Manfred Schell (GDL) und Frank-Ulrich Montgomery (Marburger Bund) waren medienkompatible Personen verfügbar. Die mediale Dimension des Lobbying erfordert von den Berufsgewerkschaften insgesamt aber auch eine massenmedienaffine Kommunikation. Dies ist keine leichte Aufgabe für Organisationen, die an vielen Stellen von Ehrenamtlichen geführt werden.

Mit Blick auf die Medien kommt ein weiterer Aspekt hinzu, der berücksichtigt werden muss. Der Wandel zur Mediengesellschaft und die Medialisierung der politischen Kommunikation hat die Bedingung des Agenda-Setting verändert. Bei zentralen Themen – die zudem noch massenmedial kommunizierbar sein müssen –, nimmt der Einfluss der Medien und damit der Journalisten auf die politische Agenda deutlich zu. In Verbindung mit dem gesellschaftlichen Wandel findet das Thema berufsgruppenspezifischer Tarifverträge Zustimmung in den Medien. Die Medien verstärken den Trend der Individualisierung und schaffen so ein Klima, in dem die Forderungen der Berufsgewerkschaften nach exklusiver Solidarität positive Aufmerksamkeit gewinnen können.

Allerdings ist zu beobachten, dass die Berufsgewerkschaften kaum über die nötigen Ressourcen verfügen, um kontinuierlich auf die Medien einzuwirken. Oft ist ihr Einfluss nur punktuell und vielfach den medialen Bedürfnissen nach Inszenierung geschuldet. Die Medien können daher nicht als Bündnispartner der Berufsgewerkschaften verstanden werden. Zudem gibt es auch Restriktionen, die in der Organisationstruktur der Berufsgewerkschaften begründet liegen. Die Kommunikation mit den Mitgliedern (Mitgliederlogik) spielt eine größere Rolle, so dass die Kommunikation mit der Politik und den Medien (Einflusslogik) hinter ihr zurücktreten muss.

Insgesamt sind bei den Berufsgewerkschaften Ansätze erkennbar, ihre Lobbying-Aktivitäten auszuweiten. Nach ihrer Transformation sind sie nun in einem stärkeren Maße

auch zu politischen Akteuren geworden. Allerdings wird es für sie notwendig, diese neue, erweiterte Rolle auch auszugestalten. Um im politischen und medialen Raum gleichermaßen dauerhaft präsent zu sein, sind Ressourcen und Strukturen unabdingbar. Über beides verfügen diese Akteure nur im begrenzten Maße. Gleichzeitig wird die Ressourcenverteilung durch den dualen Schwerpunkt aus berufspolitischer und gewerkschaftlicher Interessenvertretung zusätzlich erschwert. Nicht zuletzt müssen die Berufsgewerkschaften ihre Rolle als lobbyistische Akteure auch inhaltlich ausfüllen. Bislang sind bei der Umsetzung und Ausgestaltung jedoch noch erhebliche Defizite zu erkennen. So konnten die Berufsgewerkschaften bisher auch aus ihrer Transformation und ihren tarifpolitischen Erfolgen für ihre Durchsetzungsfähigkeit als Lobbyakteure kaum Kapital schlagen. Das gilt auch in den ihnen vertrauten Bereichen der berufsständischen und -politischen Interessenvertretung.

Bedeutsam ist dabei, dass das Auftreten von Berufsgewerkschaften zu einer Zeit stattfindet, in der korporatistische Arrangements vermehrt durch eine pluralistische Einflusskonkurrenz abgelöst werden. Der Wegfall korporatistischer Politikmuster stärkt die staatliche Gestaltungskompetenz, wie etwa die Entwicklungen im Gesundheitswesen deutlich zeigen. Die Interessengruppen, zu denen auch Berufsgewerkschaften wie der Marburger Bund gehören, werden nicht mehr automatisch eingebunden und ihre Position damit geschwächt. Die veränderte Verbände-Staat-Beziehung verstärkt die Notwendigkeit einer lobbyistischen Interessenvertretung.

Insbesondere die traditionellen Interessengruppen, zu denen die Spartengewerkschaften mit langer berufsverbandlicher Geschichte sicherlich zählen, müssen sich an diese neuen Herausforderungen erst anpassen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure zukünftig stärker in Erscheinung treten werden. Ihre Anpassungsfähigkeit haben sie nicht zuletzt mit ihrer Transformation zu eigenständigen Tarifakteuren unter Beweis gestellt. Wie erfolgreich sie den Anforderungen in der neuen Mediengesellschaft und der Einflusslogik im politischen System jedoch letztlich gerecht werden, steht deshalb noch lange nicht fest.

6 Literatur

BDA (Hrsg.): Tarifeinheit gesetzlich regeln, 2010, Unter: www.arbeitgeberverbaende.de [Zugriff am 31.07.2012].

Boehme-Neßler, Volker (2010): Die Öffentlichkeit als Richter? Litigation-PR als neue Methode der Rechtsfindung, Baden-Baden.

Borstel, Stefan von: Ver.di-Basis fällt ihrem Chef Bsirske in den Rücken, 25.05.2011, www.welt.de [Zugriff am 26.07.2012].

Däubler, Wolfgang: Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Schaffung einer neuen Form von „Tarifeinheit" – Verfassungsrechtliche und völkerrechtliche Probleme, 2010, www.arbrb.de [Zugriff am 25.07.2012].

DFeuG(Hrsg.): Willkommen bei der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft, o.J., www.dfeug.de [Zugriff am 02.11.2012].

DGB (Hrsg.): Mitgliederzahlen 2011, 2012, www.dgb.de [Zugriff am 26.07.2012].

Dribbusch, Heiner (2010): Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, WSI-Diskussionspapier Nr. 172, Düsseldorf.

Ebner, Christian: Vorfeldlotsen zufrieden, neue Streiks vom Tisch, 22.03.2012, www.badische-zeitung.de [Zugriff am 26.07.2012].

Ehl, Armin (2008): Antworten des Marburger Bundes. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 15, Heft 4, 2008, Seite 406-410.

Engel, Peter/Scheuerl, Walter (2011): Litigation-PR. Erfolgreiche Medien- und Öffentlichkeitsarbeit im Gerichtsprozess, Köln.

Flintrop, Jens (2007): Das Gesicht der Ärztestreiks: Gewerkschaft ade. In: Deutsches Ärzteblatt, Jg. 104, Nr. 48, 2007, Seite 3344.

Flottau, Jens: Umstrittener Held der Lüfte, 18.02.2010, www.sueddeutsche.de [Zugriff am 26.07.2012].

GDL (Hrsg.): Ursprung und Entwicklung der GDL, o.J., www.gdl.de [Zugriff am 23.07.2012].

Greef, Samuel (2012): Die Transformation des Marburger Bundes. Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft, Wiesbaden.

Handelsblatt (Hrsg.): Gewerkschaft setzt Streik am Frankfurter Flughafen aus, 22.02.2012, www.handelsblatt.com [Zugriff am 02.11.2012].

Heinrich, Ines (2010): Litigation-PR. PR vor, während und nach Prozessen. Perspektiven, Potenziale, Problemfelder, Burtenbach.

Holzinger, Stephan/Wolff, Uwe (2009): Im Namen der Öffentlichkeit. Litigation-PR als strategisches Instrument bei Auseinandersetzungen, Wiesbaden.

Martin Höpner (2007): Ist Politik gegen Verbände möglich? 25 Jahre Mancur Olsons "The Rise and Decline of Nations". In: Leviathan, Jg. 35, Heft 3, 2007, Seite 310-347.

iq media marketing (Hrsg.): VDI nachrichten Factsheet 2012, 2012, www.iqm.de [Zugriff am 02.11.2012].

Kalass, Viktoria (2012): Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, Wiesbaden.

Keller, Berndt (2008): Berufsverbände, Tarifautonomie und das System der Interessenvertretung. In: Leviathan, Jg. 36, Heft 3, 2008, Seite 364-390.

KGMV (Hrsg.): Krankenhäuser fordern die Beseitigung der Budgetdeckelung, o.J., www.kgmv.de [Zugriff am 24.07.2012].

Koenen, Jens: Ein Mann für die harte Gangart, 18.02.2010, www.handelsblatt.com [Zugriff am 26.07.2012].

Leif, Thomas/Speth, Rudolf (2006) (Hrsg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland, Wiesbaden.

Leif, Thomas/Speth, Rudolf (2003) (Hrsg.): Die stille Macht. Lobbyismus in Deutschland, Wiesbaden.

Lesch, Hagen (2008): Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 15, Heft 4, 2008, Seite 303-328.

Müller, Hans-Peter/Wilke, Manfred (2008): Verdrängte Beruflichkeit – Renaissance des Berufsprinzips? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 15, Heft 4, 2008, Seite 376-401.

Neumann, Franz L. (1978): Die Gewerkschaften in der Demokratie und in der Diktatur. In: Söllner, Alfons (Hrsg.): Wirtschaft, Staat, Demokratie. Aufsätze 1930-1954, Frankfurt, 1978, Seite 145-222.

Olson, Mancur (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen.

Rehder, Britta (2006): Recht und Politik beim Wandel des deutschen Flächentarifs. Juristen als politische Akteure im System der Arbeitsbeziehungen. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 47, Heft 2, 2006, Seite 169-192.

Rieble, Volker: Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit, Gutachten, 2010, www.arbrb.de [Zugriff am 22.07.2012].

Röttger, Ulrike (2009): Campaigns (for) a better world? In: Röttger, Ulrike (Hrsg.): PR-Kampagnen: Über die Inszenierung von Öffentlichkeit, Wiesbaden, 2009, Seite 9-23.

RWI (Hrsg.): Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, Endbericht – Februar 2011, 2011, www.rwi-essen.de [Zugriff am 22.07.2012].

Scholz, Rupert: Zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sonderdruck aus Heft 4/2010, 2010, www.arbeitgeber.de [Zugriff am 31.07.2012].

Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel (2008): Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 15, Heft 4, 2008, Seite 329-355.

Schroeder, Wolfgang/Kalass, Viktoria/Greef, Samuel (2011): Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells, Wiesbaden.

Siems, Dorothea/Borstel, Stefan: Spartengewerkschaften fürchten Entmachtung. Bundesregierung streitet weiter über Gesetz zur Tarifeinheit, 05.04.2011, www.welt.de [Zugriff am 26.07.2012].

Speth, Rudolf (2010): Grenzen der politischen Kommunikation von Unternehmensverbänden. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden, Seite 220-233.

Speth, Rudolf (2013) (Hrsg.): Grassroots-Campaigning, Wiesbaden.

Speth, Rudolf/Leif, Thomas (2006): Lobbying und PR am Beispiel der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. In: Leif, Thomas/Speth, Rudolf (Hrsg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland, Wiesbaden, Seite 302-316.

Steiner, Adrian/Jarren, Otfried (2009): Intermediäre Organisationen unter Medieneinfluss? Zum Wandel der politischen Kommunikation von Parteien, Verbänden und Bewegungen. In: Pfetsch, Barbara/Marcinkowski, Frank (Hrsg.): Politik in der Mediendemokratie, Wiesbaden, Seite 251-269.

Streeck, Wolfgang (1993): The Rise and Decline of Neo-Corporatism. In: Lloyd, Ulman/Eichengreen, Barry/Dickens, William T. (Hrsg.): Labor and an Integrated Europe, Washington, Seite 80-99.

Streeck, Wolfgang (2006): Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte. In: Münkler, Herfried/Straßenberger, Grit/Bohlender, Matthias (Hrsg.): Deutschlands Eliten im Wandel, Frankfurt/New York, Seite 149-175.

Tarp, Michael (2008): Antworten der Vereinigung Cockpit e.V. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 15, Heft 4, Seite 402-405.

VAA (Hrsg.): Jahresbericht 2010/2011, 2011, www.vaa.de [Zugriff am 02.11.2012].

Vates, Daniela: Verdi kippt Tarifeinheit, 25.05.2011, www.fr-online.de [Zugriff am 26.07.2012].

VC (Hrsg.): Vereinigung Cockpit wählt turnusmäßig neuen Vorstand/Thomas von Sturm löst Jürgen Lachmann ab, 2000, www.verbaende.com [Zugriff am 26.07.2012].

VC (Hrsg.): Beitragsordnung, 2011, www.vcockpit.de [Zugriff am 25.07.2012].

VC (Hrsg.): Vorstand, o.J., www.vcockpit.de [Zugriff am 27.07.2012].

VDI (Hrsg.): VDI-Jahresbericht 2011/2012, 2012, www.vdi.de [Zugriff am 02.11.2012].

VDI (Hrsg.): Der VDI, o.J., www.vdi.de [Zugriff am 02.11.2012].

ver.di (Hrsg.): Der Deckel muss weg! Krankenhäuser ordentlich finanzieren! INFO Krankenhäuser, Dez. 07/Jan. 08, 2008, http://gesundheit-soziales.verdi.de [Zugriff am 02.11.2012].

Waas, Bernd: Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit. Verfassungs- und internationalrechtliche Aspekte, Gutachten im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Frankfurt a.M., 2010, www.hugo-sinzheimer-institut.de [Zugriff am 31.07.2012].

Winter, Thomas von/Willems, Ulrich (2007) (Hrsg.): Interessenverbände in Deutschland, Wiesbaden.

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, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

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 Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

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 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225