

Artus, Ingrid; Pflüger, Jessica

Article

Deutsche Gewerkschaften aus internationaler Perspektive

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Artus, Ingrid; Pflüger, Jessica (2015) : Deutsche Gewerkschaften aus internationaler Perspektive, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 2, pp. 167-177,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26788>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196020>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Ingrid Artus, Jessica Pflüger*

Deutsche Gewerkschaften aus internationaler Perspektive

- Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013): *Trade Unions in Western Europe*. Hard Times, Hard Choices. Oxford: Oxford University Press.
- Silvia, S. J. (2013): *Holding the Shop Together*. German Industrial Relations in the Postwar Era. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Einleitung

Das deutsche Modell industrieller Beziehungen galt in der internationalen Diskussion lange Zeit als eine Art Idealtypus stabiler und zugleich flexibler Institutionen. Die deutschen Gewerkschaften, als zentralistisch organisierte Massenorganisationen, wurden als intermediär wirkendes, zentrales Element der deutschen ‚koordinierten Marktwirtschaft‘ interpretiert. Es dauerte vergleichsweise lange, bis die in Deutschland seit Ende der 1990er Jahre diagnostizierten Krisen- und Erosionstendenzen v.a. des deutschen Tarifsystems (vgl. Artus 2001; Hassel 1999) auch international wahrgenommen wurden (vgl. Streeck 2009; Palier/Thelen 2010). Das erfolgreiche Krisenmanagement 2008/09 mag nun unlängst den Ruf der deutschen Sozialpartnerschaft (nicht nur) im akademischen Diskurs wieder aufpoliert haben. Ob das so ist, soll im Folgenden anhand von zwei Büchern diskutiert werden, die beide im Jahr 2013 erschienen sind und einen substantiellen Blick ‚von außen‘ auf die deutschen Gewerkschaften werfen. Sie stammen aus der Feder von WissenschaftlerInnen, die in gültiger Weise die Perspektive der US-amerikanischen sowie der englischen Industrial-Relations-Forschung auf das ‚deutsche Modell‘ repräsentieren: Stephen Silvia ist derzeit Professor an der American University/Washington D.C.. Sein neu erschienener Band *Holding the shop together* ist das Ergebnis einer über 20-jährigen Forschungsarbeit zum Thema ‚deutsche Gewerkschaften‘ sowie vielfacher Forschungsaufenthalte und Gastprofessuren in Deutschland (u.a. an der Universität Kassel, an der FU Berlin und am WSI). Richard Hyman, einer der AutorInnen des zweiten hier besprochenen Bandes, glaubt man kaum noch vorstellen zu müssen. Der langjährige ‚Spiritus Rector‘ der Industrial Relations Research Unit der University of Warwick und Emeritus der London School of Economics hat gemeinsam mit Rebecca Gumbrell-McCormick, die an der Birkbeck University London lehrt, den Band *Trade Unions in Western Europe* verfasst. Es handelt sich um einen Überblick über die aktuelle Entwicklung der Gewerkschaften in insgesamt zehn europäischen Ländern, darunter auch Deutschland.

* Prof. Dr. Ingrid Artus, Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D – 91054 Erlangen. E-mail: Ingrid.Artus@fau.de.

Dr. Jessica Pflüger, Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D – 91054 Erlangen. E-mail: jessica.pflueger@fau.de.

Im Folgenden werden zunächst die zentralen Fragestellungen und der Aufbau der genannten Studien dargestellt. Von Interesse dabei ist insbesondere die Frage, wie internationale ExpertInnen der Industrial-Relations-Forschung mit einem komparativ geschärften Blick die Situation der deutschen Gewerkschaften aktuell einschätzen. Einige kritische Anmerkungen und Kommentare sowie eine Würdigung der zentralen Leistungen rundet die Sammelbesprechung ab.

Silvia, S. J. (2013): *Holding the Shop Together. German Industrial Relations in the Postwar Era*. Ithaca, NY: Cornell University Press

Stephen J. Silvias *Holding the shop together* untersucht das System industrieller Beziehungen in Deutschland seit der Nachkriegszeit. Mit seiner Analyse möchte er zu einem ‚breiteren und tieferen Verständnis‘ (IX) des deutschen Systems beitragen. Zu diesem Zweck bezieht Silvia ein weites Spektrum disziplinärer Perspektiven ein (v.a. historische, rechtswissenschaftliche, ökonomische und soziologische Ansätze). Seine Analyse beruht auf quantitativen und qualitativen Daten und Erhebungen, die er im Zuge seiner wiederkehrenden Aufenthalte in Deutschland in den letzten Jahrzehnten durchgeführt hat.

Silvia beginnt sein Buch mit einer Einführung in die geschichtliche Entwicklung und grundlegenden Strukturen des Systems industrieller Beziehungen in Deutschland, oder wie er es nennt, der ‚Rahmenbedingungen‘ (‘framework’) (Kap. 1 und Kap. 2). Hier werden zunächst die rechtlichen Bestimmungen vorgestellt und anschließend in den deutschen Korporatismus sowie die Grundlagen der Mitbestimmung eingeführt. Auch wenn sich diesbezüglich Herausforderungen zeigen (z.B. aufgrund gesetzlicher Vorgaben der EU), unterstreicht Silvia, dass Sozialpartnerschaft und betriebliche Mitbestimmung in Deutschland nach wie vor große öffentliche und politische Unterstützung genießen und daher wesentliche Aspekte des ‚deutschen Modells‘ (besonders im internationalen Vergleich) als relativ stabil einzuschätzen sind. Folglich kommt er mit Blick auf den ‚Rahmen‘ zu einem positiven Schluss: „[it] has remained intact and performed effectively“ (5) bzw. “the law and the state still serve as supportive pillars” (41).

Etwas weniger positiv fällt Silvias Einschätzung zu den Akteuren im System aus (‘principal actors’): den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sei es weniger gut ergangen, beide haben Mitgliederverluste zu verzeichnen (wenn auch aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlichem Maße).

Um dies zu verdeutlichen, analysiert Silvia (in Kap. 3) zunächst den Mitgliederschwund der deutschen Gewerkschaften auf der Basis von quantitativen Zeitreihenanalysen (1954 bis 2009). Er diskutiert unterschiedliche Ursachen für die Mitgliederverluste (bzw. testet 14 Hypothesen, siehe 90ff.) und kommt zu dem Ergebnis, dass ein Faktor wesentlich (und bislang vernachlässigt) ist, nämlich milieuspezifische Veränderungen in der Arbeiterschaft (‘social milieu’/‘social custom’). Oder anders formuliert, laut Silvias Berechnungen ist die Erklärungskraft des ‘sozialen Milieus’ stärker als die traditionell zur Erklärung sinkender Organisationsgrade herangezogenen Variablen, wie etwa Beschäftigungs- und Lohnentwicklung oder die Inflationsrate. [„The quantitative analysis presented here shows milieu to be the single biggest factor affecting union density in postwar Germany“ (102).] Demgegenüber konstatiert Silvia,

dass der Hauptgrund für die Mitgliederverluste der Arbeitgeberverbände nicht in ‚sozialen‘ Veränderungen, sondern in wirtschaftlichem Wandel liegt (Kap. 5).

Kapitel 4 bestätigt die Bedeutung der Verbindung zwischen ‚sozialem Milieu‘ und gewerkschaftlichem Organisationsgrad auf der Basis qualitativer Daten; es beinhaltet eine detaillierte Darstellung der deutschen Gewerkschaftsbewegung in den letzten 60 Jahren und skizziert außerdem die ‚Antworten‘ der deutschen Gewerkschaften auf Mitgliederverluste. Als eine Reaktion nennt Silvia den ‚top-down‘ Strukturwandel der Gewerkschaften, der in einer Reihe von Fusionen von Mitte der 1990er Jahre bis Anfang der 2000er Jahre zum Ausdruck kommt und zu einer Konzentration der Mitgliedschaft auf v.a. zwei Gewerkschaften führte. Diese ‚Fusionswelle‘ hat laut Silvia eine ‚zweite Gewerkschaftsbewegung‘ erzeugt. Silvias wesentliche These ist dementsprechend, dass sich die deutsche Gewerkschaftsentwicklung historisch in zwei Phasen unterteilen lässt (two movements): ‚the Industrial Union Movement‘ (1949-1989) und ‚the Multisectoral Trade Union Movement‘ (1990-2001). Dieser Strukturwandel habe die finanzielle Stabilität der deutschen Gewerkschaftsbewegung weitgehend gesichert, nicht jedoch die Mitgliederverluste verlangsamt. Vielmehr sind die neuen ‚Großgewerkschaften‘ nun besonders anfällig für Konkurrenz durch (kleine) Berufsgewerkschaften.

Als zweite Reaktion hält Silvia fest, dass die (großen) Gewerkschaften seit Mitte der 2000er Jahre gezielt ‚Revitalisierungsstrategien‘ einsetzen. Diese unterscheiden sich allerdings systematisch: Während die IG Metall auf ‚social movement unionism‘ und organisationale Dezentralisierung setze, um Mitglieder zu gewinnen (‚invigorating the grass roots from above‘, 166ff.), konzentrierte sich die IG BCE auf eine Intensivierung ihrer (guten) Beziehungen mit den Arbeitgeberverbänden. ver.di hingegen habe sich in diesem Zusammenhang vor allem der Reform ihrer Organisationsstruktur verschrieben (173). Laut Silvia erweisen sich die Bemühungen der IG Metall bislang als am erfolgreichsten; die Frage, ob damit jedoch eine Umkehr des Mitgliederschwunds erreicht werden kann, bleibt bei Silvia offen.

Auf der Grundlage dieses Materials kommt der Autor zu folgendem Urteil: Der Rahmen des Systems industrieller Beziehungen in Deutschland „shows no sign of exhaustion“ (221); wenn die Tarifbindung nachgelassen hat, dann ist die Ursache hierfür nicht in gesetzlichen Schwächen oder in staatlichen/politischen Mängeln zu suchen, sondern „because of declines in the membership of the social partners, which have deeper root causes“ (221). Um es anders auszudrücken: der ‚Rahmen‘ der deutschen Arbeitsbeziehungen ist – laut Silvia – weiterhin solide, aber die Akteure befinden sich in der Krise. Silvia zieht demnach ein vergleichsweise positives Fazit im Hinblick auf die deutschen industriellen Beziehungen; er wendet sich dezidiert gegen andere, deutlich pessimistischere aktuelle Diagnosen (v.a. Streeck 2009).

Holding the shop together ist ein konzeptionell interessantes und sehr ambitioniertes Buch. Konzeptionell interessant ist es aufgrund seiner unterschiedlichen disziplinären Perspektiven und seines multimethodischen Vorgehens, wenngleich hier durchaus Fragen aufkommen (z.B. bezüglich der empirischen Basis des qualitativen Untersuchungsteils, die offen bleibt; bezüglich der Operationalisierung von ‚social milieu‘, welche ausschließlich über Mitgliedschaft in ‚left-of-center parties‘ (95) erfolgt und

deren Aussagekraft damit angreifbar scheint; oder hinsichtlich des Verhältnisses zwischen ‚Strukturen‘ und ‚Akteuren‘, welches kaum thematisiert wird).

Die Stärke des Buchs scheint gleichzeitig auch seine größte Schwäche zu sein: Im Gegensatz zum Gros bestehender Literatur, welche i.d.R. einzelne Aspekte des Systems industrieller Beziehungen fokussiert, bietet Silvias Darstellung einen breiten, historisch fundierten und sehr kenntnisreichen Überblick – sowohl über die strukturellen Kennzeichen deutscher Arbeitsbeziehungen wie auch über Entwicklungen auf Seiten zentraler Akteure. In der Folge dieser umfassenden Perspektive fehlt Silvia jedoch der Platz, um differenziert auf teilweise widersprüchliche Entwicklungen einzugehen. Daher gerät z.B. nicht in den Blick, was neuere Untersuchungen deutlich machen: etwa, dass das duale System in der Kombination Betriebsrat und Flächentarifvertrag empirisch nicht mehr das Modell ist, das die Mehrheit der Beschäftigung reguliert (z.B. Ellguth/Kohaut 2014) bzw. dass bekannte Formen der Interessenvertretung in ‚Kernbereichen‘ nach wie vor als (verhältnismäßig) stabil gelten können, jedoch (gewachsene) Bereiche prekärer Beschäftigung nur bedingt abdecken. Oder, dass sich Fragmentierungstendenzen zunehmend nicht nur entlang von Branchen erkennen lassen, sondern auch innerhalb von Betrieben (z.B. Helfen/Nicklich 2013). Diskutiert werden solche Veränderungstendenzen beispielsweise als inkrementeller Wandel bzw. Wandel ‚hinter der Fassade‘ (Brinkmann/Nachtwey 2014). Gemeinsam ist diesen Ausführungen, dass sie darauf hinweisen, dass sich das traditionelle Modell industrieller Beziehungen in Deutschland nicht nur empirisch verändert hat, sondern – anders als der Tenor von Silvia dies vermuten lässt – auch an ‚stilbildender Kraft‘ als Modell eingebüßt hat (vgl. Trinczek 2011).

Mit Blick auf die Entwicklung der deutschen Gewerkschaften bietet der Autor mit seiner Unterscheidung zweier historischer Phasen (1949-1989 vs. 1990-2001) eine These, die weitere fruchtbare Debatten verspricht. Wenn seine Untersuchung neuerer gewerkschaftlicher Strategien deskriptiv bleibt und dabei deren Unterschiedlichkeit und historische Spezifität hervorhebt, so ist dies vor dem Hintergrund von Silvias Zielsetzung durchaus nachvollziehbar: Anders als bei Gumbrell-McCormick und Hyman, deren Adressat auch die europäischen Gewerkschaften selbst sind (siehe unten), geht es Silvia wohl eher darum, einen soliden Grundstein zur wissenschaftlichen Diskussion des ‚deutschen Modells‘ im US-amerikanischen Raum zu schaffen. Dies ist ihm mit *Holding the shop together* sicherlich gelungen.

Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013): Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices. Oxford: Oxford University Press

Der Band von Gumbrell-McCormick und Hyman (2013) kann als Nachfolgeprojekt sowohl von Hymans klassischer Studie *Understanding European Trade Unionism* (2001) als auch der älteren Überblicksbände von Ferner/Hyman (1992) bzw. Hyman/Ferner (1994) gelten. Beide Vorläuferprojekte waren bereits dem europäischen Gewerkschaftsvergleich gewidmet. Die neue Studie ‚übersteigt‘ diese jedoch, indem sie deren Erkenntnisse zugleich voraussetzt und über sie hinausgeht: Nicht mehr primär die historische Formierung und institutionelle Struktur, sondern die aktuellen Entwicklungen der Gewerkschaften im Kontext von Globalisierung und Wirtschaftskrise stehen im Mittelpunkt. Die Analyse ist zudem nicht mehr in erster Linie als Rekonstruk-

tion nationaler Charakteristika angelegt, sondern tatsächlich vergleichend, im Sinne eines querdimensionalen Überblicks über gewerkschaftliche Entwicklungen in insgesamt zehn Ländern (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Schweden). Gumbrell-McCormick und Hyman gelingt dabei das Kunststück eines generalisierenden, national übergreifenden Vergleichs bei zugleich systematischer Berücksichtigung länderspezifischer Besonderheiten und Eigenlogiken. Dabei wenden sie sich explizit gegen Zweifel, ob Nationen (noch) die adäquate Analyseeinheit sind, wenn man Akteure und Prozesse industrieller Beziehungen untersucht: „some scholars question whether nations are (still) the appropriate unit of analysis“ (2). Vielmehr betonen sie, dass bei aller Beachtung subnationaler Differenzierungen nationale Besonderheiten weiterhin zentrale Bedeutung besitzen (ebd.).

Gumbrell-McCormick und Hyman bezeichnen ihr Vorgehen daher selbst als eine Methode des kontextualisierten Vergleichs („contextualized comparison“, 45); man kann diese sicherlich in die Tradition des verstehenden Vergleichs (im Sinne etwa von Matthes 1992 oder Maurice et al. 1982) einordnen. So betonen sie etwa, dass die westeuropäischen Gewerkschaften zwar alle ähnlichen Herausforderungen gegenüberstehen, aber „the very *meaning* of analogous challenges can differ radically between countries“ (46, Hervorheb. i. Orig.). Insofern genüge es nicht, die strukturellen Herausforderungen, die für alle Gewerkschaften in Europa existieren zu identifizieren, „we must also explore how these [challenges] are perceived and interpreted“ (ebd.). Um diese titanische Aufgabe für insgesamt zehn länderspezifische Kontexte zu leisten, bedarf es zweifellos des Vorwissens aus jahrzehntelanger einschlägiger Forschung.

Der Band von Gumbrell-McCormick und Hyman ist also einerseits ‚unbescheiden‘, in seinem Anspruch, zehn nationale Gewerkschaftslandschaften kontextuell vergleichend erfassen zu wollen; andererseits ist er auch beschränkt in seinem Erklärungsanspruch. Es sollen ‚nur‘ Gewerkschaften in Westeuropa diskutiert werden. Die AutorInnen rechtfertigen dies u.a. damit, dass „we strongly believe that serious comparative research requires the capacity at least to read the languages of the countries covered“ (VIII). Diesen Grundsatz, wonach wissenschaftliches Verstehen (zumindest in den Sozial- und Kulturwissenschaften) ein Mindestmaß an sprachlicher Vertrautheit voraussetzt, würde man angesichts der Verbreitung rein angelsächsisch agierender Expertenanalysen gerne verallgemeinert wissen. Schade ist es dennoch, dass Länder wie Spanien, Griechenland oder generell Osteuropa in der vergleichenden Studie fehlen. Schade ist auch, dass die AutorInnen ihren Anspruch auf ‚Interkulturalität‘ nur begrenzt auf die zur Kenntnis genommene Theorielandschaft ausgedehnt haben. Die Konzepte, mit denen die Situation westeuropäischer Gewerkschaften analysiert werden, entstammen im Wesentlichen der angelsächsischen Fachdiskussion. Insbesondere frankophone (z.B. Maurice et al.), aber auch deutsche Ansätze bleiben unterbelichtet. Als Überblick über die - zweifellos reichhaltige - anglophone Theorielandschaft ist der Band gleichwohl hervorragend geeignet.

Wenn Gumbrell-McCormick und Hyman in ihrem ersten Kapitel zunächst das Terrain ihrer Untersuchung darstellen, so wird schnell deutlich, dass sie neben dem generalisierenden Zugriff und der Beachtung länderspezifischer Besonderheiten noch

eine dritte Ebene des Vergleichs benutzen: Sie ordnen die zehn Länderfälle insgesamt vier ‚Gewerkschaftsmodellen‘ zu, die – trotz länderspezifischer Differenzen – in typisierender Weise beschrieben werden können. Die Einteilung ist nicht originell, sondern folgt aus der Literatur bekannten und bewährten idealtypischen Varianten (vgl. Crouch 1993; Ebbinghaus/Visser 2000). So gehören Schweden und Dänemark zum ‚nordischen Modell‘ (mit hohem Organisationsgrad, Ghent System, Dominanz der Sozialdemokratie), Deutschland, Österreich, die Niederlande und Belgien werden als Länder des ‚Zentrums‘ zusammengefasst (mit sozialpartnerschaftlicher Tradition und dualen Systemen der Interessenvertretung), die ‚südlichen‘ Länder Frankreich und Italien zeichnen sich u.a. durch späte Industrialisierung, gewerkschaftlichen Pluralismus und entwickelte Konfliktkultur aus, die englischsprachigen Länder Großbritannien und Irland stehen in einer dominant liberalen Tradition. Interessant ist jedoch im Folgenden, bei welchen Themen primär generalisierende, länderspezifische oder nach typischen Modellen differierende Trends ausgemacht werden. Dies ist in erster Linie eine empirische Frage. Die Antworten auf diese Frage wären freilich höchst relevant für weiter führende theoretische Verallgemeinerungen, welche allerdings weitgehend unterbleiben.

Das 2. Kapitel umfasst die zentralen Fragestellungen und Thesen des Bandes; zugleich wird der Werkzeugkasten an analytischen Begriffen zusammengestellt. Spätestens jetzt wird klar, was die AutorInnen schon im Vorwort betonten: Sie wollen nicht nur akademische Erkenntnisse befördern, sondern auch (in guter Hyman’scher Manier) die angelsächsische Tradition emphatischer Gewerkschaftsforschung fortsetzen. Wenn der Untertitel des Bandes postuliert, dass in „hard times“ auch „hard choices“ nötig seien, so wollen die AutorInnen mit ihrem Buch den Gewerkschaften Wissen an die Hand geben, um die ‚harten Entscheidungen‘ in adäquater Weise treffen zu können. Wiederholt betonen sie die Entscheidungs- und Ergebnisoffenheit gewerkschaftlicher Strategien: „Many of the trade union initiatives that we have discussed have been path dependent; but path dependency is a challenge, not a fate“ (191), und: „strategic initiative is still possible“ (IX).

Besondere Bedeutung hat nach Gumbrell-McCormick und Hyman dabei der Blick auf gewerkschaftliche Machtressourcen, die angesichts des wirtschaftlichen Strukturwandels, Mitgliederschwunds und abnehmender Finanzmittel der Gewerkschaften, des Wachstums atypischer Beschäftigung, Dezentralisierung der Tarifbeziehungen, Individualisierung und Globalisierung gefährdet scheinen. Ihre theoretische Konzeptualisierung von Gewerkschaftsmacht (30f.) liest sich allerdings nicht ganz überzeugend als ein zwar inhaltlich umfassendes, zugleich aber etwas beliebiges Konglomerat verschiedener einschlägiger Ansätze. Prägnanter ist im Folgenden der stringent durchgehaltene Bezug auf die widersprüchlichen Anforderungen von „diversity and solidarity“ (32ff.), d.h. die Notwendigkeit innerhalb von Gewerkschaften unterschiedliche Interessen in überzeugender Weise zu bündeln und organisationsinterne Demokratie mit effizienter Strategiebildung zu verknüpfen. Gewerkschaften – so betonen die AutorInnen wiederholt mit Bezug auf Flanders (1970) – haben nämlich stets „two faces“: „as a ‚sword of justice‘, fighting for all those oppressed and underprivileged; but also as a ‚vested interest‘, defending the particular interests of the relatively advantaged groups with market power who in most countries have dispropor-

tionately filled the ranks of union membership and leadership“ (32). Nur wenn es den Gewerkschaften gelingt, ‚beiden Seiten‘ und den teils widersprüchlichen Anforderungen gerecht zu werden, wenn sie „strategic capacity“ (192ff.) entwickeln, – so das Fazit von Gumbrell-McCormick und Hyman im letzten Kapitel 8 – können sie die Herausforderungen der Zukunft meistern.

Die Kapitel 3 bis 7 bilden das empirische Herzstück des Bandes. In ihnen wird zunächst die Erneuerung gewerkschaftlicher Machtressourcen diskutiert, d.h. die Problematik der Mitgliederwerbung (v.a. unter weiblichen, jungen und atypischen Beschäftigten), der Mitgliedermobilisierung und innergewerkschaftlichen Demokratie (Kap. 3). Sodann geht es um die formale Restrukturierung der Gewerkschaftsorganisationen, u.a. durch Zusammenschlüsse und Neuschneidung der Organisationsbereiche (Kap. 4). Unter der Überschrift „Bargaining in Adversity“ werden die Tendenzen zur tariflichen Dezentralisierung und die Probleme der Sozialpartnerschaft in Krisenzeiten diskutiert (Kap. 5). Es folgen Anmerkungen zum Verhältnis von Gewerkschaften und Parteien (Kap. 6) und dem Einfluss europäischer sowie internationaler Faktoren (Kap. 7). Nicht immer gelingt dabei der angestrebte kontextuierte Vergleich. Manche Passagen lesen sich eher als Aufzählung national spezifischer empirischer Fakten und Ereignisse, die entlang von querdimensionalen Themenstellungen zusammengestellt wurden. Der Lerneffekt ist dennoch immens. Interessierte LeserInnen sollten daher den äußerst detail- und kenntnisreichen Überblick, der durch souveräne Beherrschung einschlägiger theoretischer Konzepte sowie breites länderspezifisches Kontextwissen besticht, am besten selbst rezipieren. Im Rahmen dieser Sammelbesprechung interessiert im Folgenden insbesondere das komparativ angeleitete Schlaglicht, das die Studie speziell auf die Situation der deutschen Gewerkschaften wirft:

Den deutschen Gewerkschaften wird zunächst eine besonders ausgeprägte Mitgliederkrise attestiert. Von den untersuchten Ländern hat mittlerweile nur noch Frankreich einen niedrigeren Organisationsgrad (70). Die besonders einschneidende Abnahme gewerkschaftlicher Machtressourcen in Deutschland begründen Gumbrell-McCormick und Hyman nicht nur mit den o.g. generellen Tendenzen, sondern zusätzlich mit den Problemen infolge der deutsch-deutschen Einigung und eine gerade hierzulande erheblich verschärfte Durchsetzung unternehmerischer shareholder value-Logik (40). Zugleich seien die deutschen Gewerkschaften aber auch „an extreme case of a more general problem: disproportionately comprising a core of relatively secure, male manual workers in traditional manufacturing (as well as the public sector), whose own security is threatened by the growth of a more diversified and often precarious workforce outside the ranks of trade unionism“ (ebd.). Auf die Entwicklung eines derart ‚gespaltenen‘ Arbeitsmarktes haben die deutschen Gewerkschaften besonders spät reagiert. So sind auch junge Beschäftigte sowie Frauen gerade in Deutschland ernsthaft unterrepräsentiert unter Gewerkschaftsmitgliedern. Bezogen auf weibliche Gewerkschaftsmitglieder bemerken Gumbrell-McCormick und Hyman: „In Germany they are only half as likely as men to be unionized – the largest gender gap in any of the countries“ (60).

Scheinen also einerseits die „hard times“ für die deutschen Gewerkschaften im westeuropäischen Vergleich besonders hart, so sind sie (vielleicht deshalb?) auch beim Thema gewerkschaftliche Neuorientierung Vorreiter. Die – als deutschen Begriff ins

Englische übernommene – Strategie der „Standortsicherung“ (48) bewerten Gumbrell-McCormick und Hyman als „primarily opportunistic response to the erosion of traditional power resources“ (ebd.). Sie zitieren jedoch zugleich eine Fülle von Beispielen organisationaler Re-Strukturierungs- und Re-Vitalisierungsansätze: Organizing-Strategien von ver.di und IG Metall, Kampagnen für junge Beschäftigte, LeiharbeiterInnen und Menschen mit Migrationshintergrund. Auch die Mindestlohnkampagne wird erwähnt, im Zuge derer es den deutschen Gewerkschaften gelungen sei, die öffentliche Meinung für sich zu gewinnen (156f.). Deutschland ist auch eines der Länder (neben Großbritannien, Irland und den Niederlanden), in denen der Trend zu Gewerkschaftszusammenschlüssen am ausgeprägtesten war (89) – mit durchaus heterogenen Konsequenzen (wie auch Silvia feststellt). Laut Gumbrell-McCormick/Hyman betonen neuere Analysen (nicht zuletzt im Hinblick auf ver.di als empirisches Fallbeispiel) eher die negativen Folgen von Fusionen: „Big is not necessarily beautiful“ (91). Richtig sei aber auch, dass gerade die deutschen Gewerkschaften viel Geld und Ressourcen für strategische Zukunftsplanung investieren (93). Sie beschäftigen weit mehr spezialisiertes Personal als Gewerkschaften anderer Länder (96) und zeichnen sich durch ein vergleichsweise professionelles internes Management aus (ebd.). Der Gesamttrend scheint insgesamt dennoch paradox: Gerade weil die deutschen Gewerkschaften professionelle Organizing-Strategien ergreifen, um (mit Verspätung) auch Beschäftigte jenseits des traditionellen Kernklientels zu erreichen, gelingt ihnen dies nur, wenn sie intern eine effiziente Bürokratie organisieren. Dies wiederum kann interne Hierarchien eher verfestigen statt ‚Graswurzelsätze‘ zu stärken (97). Eher skeptisch sind die AutorInnen auch bei der Einschätzung des tarifpolitischen Geschehens in Deutschland: Während der Tarifdeckungsgrad in den meisten untersuchten Ländern dauerhaft recht umfassend geblieben sei, gelte dies nicht für die anglophonen Länder sowie – in etwas weniger dramatischer Weise – für Deutschland (107). Die tarifpolitische Dezentralisierung wird als „janusgesichtig“ (109) interpretiert. Optimistische Einschätzungen glauben, dass sie auf der Grundlage solider betrieblicher Machtressourcen in koordinierter Weise bewältigt werden könnte. Pessimistischere Lesarten warnen hingegen vor einem kontinuierlichen Prozess des ‚concession bargaining‘ und einer weiteren Segmentierung zwischen gesichertem ‚Kern‘ und prekären Randbelegschaften (ebd.).

Insgesamt scheinen die deutschen Gewerkschaften somit geradezu idealtypisch für den Gesamttrend, den die AutorInnen in Westeuropa ausmachen: Eine einschneidende Krisensituation der Gewerkschaften kann zum Stimulus neuer Strategien werden, die jedoch manchmal auch ‚harte Entscheidungen‘ fordern. So gilt hierzulande vielleicht ganz besonders das folgende Statement von Gumbrell-McCormick und Hyman (50): „All European unions face hard times, but for some they are harder than for others. Their responses are to some extent path dependent, reflecting traditional identities and repertoires of action; but there are many signs of innovation“.

Fazit

Die beiden rezensierten Publikationen bieten einen umfangreichen Blick ‚von außen‘ auf das deutsche System der Interessenvertretung. Die Krisendiagnose, die vorgelegt wird, deckt sich weitgehend und ist allgemein bekannt: Gewerkschaften in Deutsch-

land und Europa stehen vor ernstzunehmenden Herausforderungen (z.B. Mitgliederverluste, Abnahme flächendeckender Tarifverträge, Einbußen in politischer und öffentlicher Unterstützung). Beide Veröffentlichungen verfolgen dementsprechend ähnliche Fragestellungen: Wie haben sich die deutschen (bzw. europäischen) Gewerkschaften entwickelt, vor welchen Problemen stehen sie und welche Lösungsansätze zeigen sich?

In den Vorgehensweisen bei der Annäherung an diese Fragen differieren die beiden Bücher. Beginnt *Holding the shop together* bei einer Analyse der Kennzeichen und Entwicklung des deutschen Modells und bindet dieses selektiv in internationale Zusammenhänge ein, so ist das dezidierte Ziel von *Trade unions in Western Europe*, wie der Titel bereits deutlich macht, der querdimensionale Vergleich europäischer Gewerkschaften. Damit eng verbunden sind differente inhaltliche Schwerpunktzsetzungen, aber auch theoretische Perspektiven. So arbeitet Silvia deutlich stärker historisch und politikwissenschaftlich (selbst dort, wo er von ‚sozialen Faktoren‘ spricht); er ist primär auf eine detaillierte Rekonstruktion von historisch entstandenen Strukturen des deutschen Modells industrieller Beziehungen konzentriert. Gumbrell-McCormick und Hyman interessieren sich hingegen weniger für die ‚longue durée‘ institutioneller Entwicklung, sondern für aktuelle Veränderungstendenzen und Herausforderungen der Gewerkschaften vor dem Hintergrund von Globalisierung und Wirtschaftskrise. Ihre Perspektive ist zudem deutlich soziologischer. Sie analysieren soziale Prozesse und Akteursgruppen in ihrem Zusammenhang und länderspezifischen Kontext.

Zentral in beiden Veröffentlichungen ist die Auseinandersetzung mit den Mitgliederverlusten der Gewerkschaften. Die Erklärungsansätze für dieses Phänomen in Deutschland unterscheiden sich allerdings deutlich. Während Silvia diese vor allem auf makrostrukturelle, allgemeine gesellschaftliche Tendenzen zurückführt (v.a. auf Veränderungen in politischen Orientierungen), die ‚unabhängig‘ von gewerkschaftlichem Handeln sind, ist die Argumentation von Gumbrell-McCormick und Hyman akteurszentrierter und (deshalb?) kritischer. Nicht die Suche nach ‚systemexternen‘, strukturellen Bedingungsfaktoren (wie rechtlichen Regulierungsmöglichkeiten oder sozialstaatlichen Maßnahmen) steht im Mittelpunkt, sondern die Strategiefähigkeit zentraler Akteure – der Gewerkschaften – ist ihr Hauptthema und Hauptanliegen.

Dabei scheuen sich Gumbrell-McCormick und Hyman auch nicht vor Kritik an den Gewerkschaften. Man kann ihren Text so lesen, dass sie diese nicht unwesentlich auch selbst für ihre Misere verantwortlich machen, etwa wenn betont wird, „that before we can learn we may have to *unlearn* established routines and responses, that are no longer appropriate“ (197). Eine Zukunftsfrage sei es daher: „Do unions dare to abandon old rules and routines in order to create new strategies, or are they content to manage their own decline?“ (205). Gewerkschaften müssen sich ändern – so das Credo, das mit einem Ausrufezeichen versehen scheint. Dies gilt möglicherweise besonders für die deutschen Gewerkschaften, die die Interessen atypisch Beschäftigter sowie traditionell ‚gewerkschaftsferner‘ Gruppen lange vernachlässigt haben. Manchmal grenzt es gleichwohl an Voluntarismus, wenn Gumbrell-McCormick und Hyman fordern, dass Gewerkschaften sich gewissermaßen ‚selbst am Schopf aus dem Sumpf ziehen‘ sollen – und optimistisch urteilen, dass dies prinzipiell möglich sei. Nötig hierfür sei „long-term planning“, „effective overall coordination“ und die Schaffung

von „appropriate structures for participation, involvement, and self-activity at rank-and-file level“ (192, Hervorheb. i. Orig.). Es brauche „a complex dialectic between leadership and democracy“, „an interconnection between ‚top-down‘ and ‚bottom-up‘ approaches“ (193), die Steigerung von „dialogic capacity“, sowohl innerhalb als auch zwischen Gewerkschaften und über diese hinaus (201).

Wenn Gumbrell-McCormick und Hyman somit insgesamt eine deutlich kritische Perspektive auf die deutschen (und europäischen) Gewerkschaften entwickeln als Silvia, so ist dies gleichsam die Kehrseite ihres emphatischen Gewerkschaftsideals. Dieses wird am Ende ihres Textes besonders deutlich, wenn sie eine Abkehr von alten Weisheiten und Regeln und die Entwicklung einer neuen gewerkschaftlichen Utopie anregen und einfordern: „Unions have to convince themselves and others that they are the voice of the majority, that they represent the losers as well as the winners, and that they want to convert the losers *into* winners“ (203, Hervorheb. i. Orig.). Und: “Union revitalization requires a new, imaginative – indeed utopian – counteroffensive. (...) Unions have to articulate a more humane, more solidaristic and more plausible alternative if they are to vanquish neoliberalism, finding new ways to express their traditional core principles and values and to appeal to a modern generation for whom old slogans have little meaning” (204f.). Hier sprechen GewerkschaftsforscherInnen, denen das Überleben ihres Forschungsgegenstands ein normativ-moralisches Anliegen ist, und die dabei mithelfen wollen, dass Gewerkschaften sich kontinuierlich „neu erfinden“ (205). Viel expliziter als Silvia unterstreichen sie die gesellschaftspolitische Relevanz der Gewerkschaften. Ihre Rolle als ‚sword of justice‘, als demokratische Akteure und als transformative Kraft für eine ‚bessere Gesellschaft‘, sei auch in Zukunft unverzichtbar.

Literatur

- Artus, I. (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden.
- Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2014): *Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung*. In: *Industrielle Beziehungen*, 21(1): 78-98, DOI 10.1688/IndB-2014-01-Brinkmann.
- Crouch, C. (1993): *Industrial relations and European state traditions*, Oxford.
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (2000): *Trade unions in Western Europe since 1945*. London.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2014): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013*. In: *WSI-Mitteilungen*, 67(4): 286-295.
- Ferner, A./Hyman, R. (eds.) (1992): *Industrial relations in the new Europe*. Oxford.
- Flanders, A. (1970): *Management and unions*. London.
- Hassel, A. (1999): *The erosion of the German system of industrial relations*. In: *British Journal of Industrial Relations*, 37: 483-505.
- Helfen, M./Nicklich, M. (2013): *Zwischen institutioneller Kontinuität und De-Institutionalisierung: Industrielle Dienstleistungen als Parallelwelt überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen*. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 23: 471-491.
- Hyman, R. (2001): *Understanding European trade unionism. Between market, class & society*. London/Thousand Oaks/New Delhi.
- Hyman, R./Ferner, A. (eds.) (1994): *New frontiers in European industrial relations*. Oxford.
- Matthes, J. (1992): *The operation called ‚vergleichen‘*. In: ders. (Hrsg.): *Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs*. Göttingen: 75-98.

- Maurice, M./Sellier, F./Silvestre, J.J. (1982) : *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale.* Paris.
- Palier, B./Thelen, K. (2010): Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. In: *Politics and Society*, 38(1): 119-148.
- Streeck, W. (2009): *Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy*, Oxford.
- Trinczek, R. (2011): Überlegungen zum Wandel von Arbeit. In: *WSI-Mitteilungen*, 64(11): 606-614.