

Rehder, Britta

Article

Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Rehder, Britta (2016) : Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 3, pp. 366-373,
<http://dx.doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Rehder> ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26444>

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/196048>

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.

Britta Rehder*

Konflikt ohne Partnerschaft?

Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor**

Zusammenfassung – Der Beitrag setzt sich mit der These von Wolfgang Streeck auseinander, nach der das Konzept der Konfliktpartnerschaft von Müller-Jentsch an Erklärungskraft verloren hat. Mit Blick auf den privaten Dienstleistungssektor wird hier argumentiert, dass der empirischen Diagnose von Streeck in weiten Teilen zuzustimmen ist. Mittelfristig ist mit der Herausbildung einer stabilen Konfliktpartnerschaft in diesem Bereich der Arbeitsbeziehungen nicht zu rechnen. Vielmehr gewinnen staatsnahe Akteure an Bedeutung. Das Konzept von Müller-Jentsch bleibt aber relevant als analytischer Bezugsrahmen und begriffliche Heuristik, um Wandlungsprozesse zu untersuchen.

Conflicts without any kind of partnership?

Industrial relations in the service sector

Abstract – This contribution reflects on Wolfgang Streeck's argument that the concept of "conflict partnership" developed by Walther Müller-Jentsch has lost its descriptive and explanatory power today. With regards to the private service sector, I agree with Streeck that we won't witness the evolution of a stable conflict partnership in the service sector for the next decades ahead. But this does not mean that the theoretical concept of "conflict partnership" is no longer relevant. It is still useful as a heuristic and analytical tool to analyse processes of transformation in the industrial relations system.

Key words: **conflict partnership, labour conflicts, service sector, state influence, judicialisation** (JEL: J52, J53, J58)

* Prof. Dr. Britta Rehder, Jg. 1970, Professorin für Politikwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Universitätsstr. 150, D – 44801 Bochum. E-Mail: britta.rehder@rub.de.

** Der Beitrag basiert in Teilen auf einem Vortrag auf dem Kolloquium „Konfliktpartnerschaft – Perspektiven eines Konzepts“ am 20.11.2015, das zu Ehren von Walther Müller-Jentsch veranstaltet und von der Hans-Böckler-Stiftung sowie dem Haus der Geschichte des Ruhrgebiets ausgerichtet wurde. Ich danke den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung für viele hilfreiche Hinweise und Denkanstöße, vor allem Ulrich Mückenberger und Berndt Keller.

Artikel eingegangen und akzeptiert: 13.1.2016.

Einleitung

In seiner Würdigung der Arbeiten von Walther Müller-Jentsch beurteilt Wolfgang Streeck das Konzept der Konfliktpartnerschaft als mittlerweile überholt. In der exportorientierten Industrie seien die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital zu einer „Partnerschaft ohne Konflikt“ degeneriert – mit den Gewerkschaften als quasi-zahnlose „Juniorpartner“ der Arbeitgeberseite, die unter den Bedingungen der Globalisierung und ohne staatliche Schutzmechanismen nur mit wenig Konfliktpotential konfrontiert werden und also „keinen Grund“ haben müssen, die Partnerschaft aufzukündigen. Demgegenüber macht Streeck im Dienstleistungssektor eine gegenläufige Entwicklungstendenz zum „Konflikt ohne Partnerschaft“ aus. Weder würden die Arbeitgeber und Gewerkschaften von den Institutionen erfasst, noch könnten sie „mit deren Praxis etwas anfangen“.

Mit dem Begriffspaar „Partnerschaft ohne Konflikt“ versus „Konflikt ohne Partnerschaft“ illustriert Streeck die mittlerweile gut erforschten divergierenden Entwicklungstendenzen der Arbeitsbeziehungen in unterschiedlichen Segmenten der Ökonomie, die in der Literatur z.B. als „Hybridisierung“ (Schmiel 2001) oder auch als Herausbildung verschiedener „Welten“ (Schroeder/Keudel 2008) charakterisiert wurden. Gleichzeitig reproduziert Streeck in seinen Ausführungen den jahrzehntelangen industriell geprägten Blick der Forschung: er bezieht 95 Prozent seiner Ausführungen auf die Situation des industriellen Exportsektors, um dann im letzten Absatz darauf hinzuweisen, dass in anderen Bereichen der Ökonomie alles ganz anders aussieht. Darum widmet sich mein Kommentar dem Stand der Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungsbereich, und hier vor allem den privaten Dienstleistungen. Ich werde argumentieren, dass Wolfgang Streeck mit seiner Einschätzung wohl nicht falsch liegt. Aus verschiedenen Gründen ist auch längerfristig kaum zu erwarten, dass sich hier eine Konfliktpartnerschaft, wie Müller-Jentsch sie beschrieben hat, herausbilden wird. Trotzdem ist das Konzept nicht überholt – nach wie vor erscheint es geeignet als begriffliche Heuristik und analytische Kategorie zur Erfassung von Entwicklungstendenzen.

Eine Spirale negativer Interaktionsorientierungen und ihre Folgen

Sucht man nach empirischer Evidenz für Streecks Argumentation, dann findet man sie in der Arbeitskampfstatistik des WSI. Die Konfliktlastigkeit der Arbeitsbeziehungen hat sich offenkundig von der Industrie zum Dienstleistungssektor verschoben (vgl. Dribbusch 2009, 2010, 2011). 90 Prozent aller Streiks des Jahres 2014 fanden hier statt. Streeck verweist vor allem auf das Phänomen der Sparten- und Berufsgewerkschaften, die mit vergleichsweise niedriger Personenzahl ein hohes Konfliktniveau initiieren und aufrechterhalten können. Zu erwähnen sind aber auch Streiks von Beschäftigtengruppen, die bisher eher abseits des Arbeitskampfgeschehens standen (z.B. die Beschäftigten in Kitas, vgl. Kerber-Clasen 2014); sowie die teilweise sehr langwierigen tariflichen Auseinandersetzungen in und um einzelne(n) Unternehmen, wie Schlecker, Lidl oder Amazon. Das Arbeitskampfvolumen hat sich insgesamt kaum verändert, aber es setzt sich heute anders zusammen als noch vor 30 Jahren, denn im Dienstleistungsbereich wird (wohl mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes) zwar häufiger, aber „kleinteiliger“ gestreikt, mit weniger involvierten Beschäftigten, in kleineren Einheiten und kürzeren Zeitperioden. Diese „Dezentralisierung“ des Konfliktgeschehens folgt im

Grunde der Dezentralisierung des Tarifsystems und den teilweise stark zersplitterten Strukturen in vielen Bereichen des Dienstleistungssektors.

Die qualitativen Veränderungen des Arbeitskampfgeschehens provozieren die Anschlussfrage, ob es für die Dynamik der industriellen Beziehungen in einem ökonomischen Sektor einen Unterschied macht, wie sich das Arbeitskampfvolumen zusammensetzt. Ich argumentiere, dass es für die Herausbildung und für den Erhalt einer Konfliktpartnerschaft problematischer ist, wenn viele kleinteilige Auseinandersetzungen stattfinden und nicht wenige große, wie es der industriellen Tradition entspricht. Um dies zu erläutern, ist es hilfreich, sich den Kern dessen zu vergegenwärtigen, was Müller-Jentsch als Konfliktpartnerschaft definiert hat. Und hier erweist sich das Konzept dann eben doch als hilfreiches analytisches Gerüst:

„Aus der „Natur der Sache“ heraus wird es weiterhin Interessenkonflikte geben zwischen denen, die als „Beschäftigter“ über die Arbeitskraft der „Beschäftigten“ gebieten, und denen, die sie gegen Entgelt zur Verfügung stellen, auch wenn beide Seiten schließlich nur auf dem Weg der Kooperation (...) zu effizienten wirtschaftlichen Ergebnissen kommen können. In diesem ambivalenten Verhältnis von Konflikt und Kooperation steht neben dem Verteilungskampf (...) das Problemlösungsverfahren (...); entspricht ersteres einem Nullsummen-, dann letzteres einem Positivsummenspiel. Daß dieses zwei Seiten einer Medaille sind, ist lange Zeit nicht wahrgenommen worden.“ (Müller-Jentsch 1999: 8-9).

Konfliktpartnerschaften definieren sich nach Müller-Jentsch also als ein Nebeneinander von Positiv- und Nullsummenspielen. Da diese Begrifflichkeit der Spieltheorie nahesteht, möchte ich im Folgenden ebenfalls auf spieltheoretische Denkfiguren zurückgreifen, um zu erläutern, inwiefern die Arbeitskampfdynamik im Dienstleistungssektor die Herausbildung einer Konfliktpartnerschaft beschädigt. Dabei beziehe ich mich auf die Arbeiten des Politikwissenschaftlers Fritz W. Scharpf, der sich darum bemüht hat, die Spieltheorie aus dem Elfenbeinturm der ökonomischen Theorie zu holen und auf realitätsnahe politische Prozesse zu übertragen. Dabei hat er vor allem auf zwei Aspekte hingewiesen, die an dieser Stelle bedeutsam sind (vgl. dazu im Folgenden Scharpf 2000: 148-158).

Erstens, die ökonomische Theorie tendiert dazu, politische Spiele als einmalige Veranstaltungen zu begreifen, die keine Vor- oder Nachgeschichte kennen. Scharpf weist darauf hin, dass diese Annahme in Bezug auf reale politische Prozesse unrealistisch ist, insbesondere dann, wenn es sich um mehr oder weniger institutionalisierte Verhandlungssysteme und -konstellationen handelt, in denen immer wieder die gleichen Protagonisten aufeinander treffen. Verhandlungen sind demnach als ein „Zwei-Ebenen-Spiel“ (Scharpf 1993: 72) zu begreifen, in dem vordergründig die konkreten Sachfragen mit ihren Handlungsoptionen, Kosten und Erträgen verhandelt werden, während auf der zweiten Ebene das immer gleiche Beziehungsspiel ausgetragen wird. Dabei steht die Frage im Zentrum, ob die Akteure sich als vertrauensvoll und vertrauenswürdig präsentieren wollen und wie diesbezüglich die wechselseitigen Fremdeinschätzungen lauten. In jedem Verhandlungssystem sind situative Spiele also eingebettet in eine Dauerbeziehung. Diese Annahme von Scharpf dürfte insbesondere auf Tarifverhandlungssysteme zutreffen, in denen die Akteure in wiederkehrenden Rhythmen aufeinander

dertreffen, oder um deren Institutionalisierung die Akteure in wiederkehrenden Auseinandersetzungen ringen. Dies gilt sicherlich für die Auseinandersetzungen mit den Spartengewerkschaften, die sich in einigen Unternehmen nunmehr über eine Dekade oder länger erstrecken. Aber auch viele der noch kleinteiligeren Häuserkämpfe im Handel sind durch sehr langlebige Konfliktkonstellationen mit zwischenzeitlichen Eskalationsspitzen gekennzeichnet (Beispiel Amazon).

Zweitens, die ökonomische Theorie unterstellt im Regelfall, dass sich die Spieler nur für ihre eigenen Erträge interessieren und gleichgültig sind gegenüber den Gewinnen und Verlusten des Gegenübers. Auch diese Annahme hält Scharpf für voraussetzungsvoll. An dieser Stelle führt er den Begriff der Interaktionsorientierung ein und argumentiert, dass die zwischen den Akteuren existierenden Dauerbeziehungen kognitiv und normativ gerichtet sind. Sie können solidarisch sein, kooperativ, indifferent, kompetitiv oder sogar feindselig (Scharpf 2000: 148-158). Die Interaktionsorientierungen, die in den Dauerbeziehungen zwischen zwei Spielern dominieren, entscheiden nach Scharpf maßgeblich darüber, wie die in den Verhandlungssituationen auftretenden Koordinationsprobleme und Unsicherheiten in Bezug auf die Entscheidungen des Gegenübers gelöst werden. Unter den Bedingungen einer positiven (kooperativen oder solidarischen) Interaktionsorientierung kann ein Gefangenendilemma recht einfach zu einem Positivsummenspiel aufgelöst werden, wenn beide Akteure sich wechselseitig gute Absichten unterstellen. Unter den Bedingungen einer negativen (kompetitiven oder feindseligen) Interaktionsorientierung führt ein Gefangenendilemma jedoch im Regelfall zu einem Nullsummenspiel. Eines der Beispiele, die Scharpf anführt, ist die scheiternde Ehe – hat sich das Misstrauen zwischen den Eheleuten erst einmal eingestellt, sind gemeinsame Lösungen kaum noch möglich.

Scharpf verweist darauf, dass die sozialwissenschaftliche Forschung wenig darüber weiß, wie Interaktionsorientierungen entstehen bzw. wie sie sich wandeln. Es ist aber anzunehmen, dass unter den Bedingungen gefühlt ständiger und harter (wenn auch kleinteiliger) Arbeitskämpfe, die in einer Branche eine Konfliktkonstellation auf Dauer stellen, die Wahrscheinlichkeit kompetitiver oder sogar feindseliger Interaktionsorientierungen steigt. Die kompetitive Orientierung betont die Auszahlungsdifferenz zwischen beiden Akteuren. Ein Gewinn für Ego wird dennoch als Verlust angesehen, wenn die Verluste für Alter noch größer sind (und umgekehrt). Bei einer feindseligen Orientierung werden die Verluste für Alter als Gewinn für Ego gewertet, die eigenen Verluste werden dabei als irrelevant betrachtet.

Dass unter diesen Bedingungen noch Positivsummenspiele möglich sind, ist kaum zu erwarten. Kompetitive oder sogar feindselige Interaktionsorientierungen kann man teilweise in den Segmenten der Spartengewerkschaften beobachten. Offenkundig wurde die massive Abwanderung von Fahrgästen zu den Fernbussen im Tarifkonflikte der Deutschen Bahn AG weder von den beteiligten Gewerkschaften noch vom Management in die Verlustrechnung einbezogen. Ähnliches scheint für den Flugverkehr zu gelten. Die Tarifkonflikte zwischen einzelnen Arbeitgebern und starken Sparten- oder Berufsgewerkschaften ähneln dem aus der Spieltheorie bekannten „chicken game“: wer zuerst zurückzieht, hat verloren. Diese Konflikte sind von den beteiligten Akteuren selbst kaum mehr zu lösen, sondern nur noch durch externe Akteure zumindest zu befrieden (s. unten). Andere bzw. neue Akteure, die keinerlei Erfahrungen mit positiven

Dauerbeziehungen und der daraus resultierenden Möglichkeit von Positivsummenspielen haben (und auch gar nicht haben wollen, wie z.B. Amazon), bringen von vornherein eine feindselige Interaktionsorientierung mit. Es ist gegenwärtig kaum vorstellbar, wie auf dieser Grundlage eine Positivspirale gemeinsamer Problemlösungskompetenz erwachsen soll, die zumindest indifferente, wenn nicht sogar kooperative, Dauerbeziehungen ermöglicht.

Die steigende Bedeutung der „Rückfallinstitutionen“ im System der Arbeitsbeziehungen

Streck argumentiert, im Dienstleistungsbereich würden die beteiligten Akteure von den Institutionen der Arbeitsbeziehungen nicht erfasst, und sie könnten „mit deren Praxis“ auch nichts anfangen. Hier muss man differenzieren. Es ist wahrlich kein Geheimnis, dass die institutionelle Prägekraft von betrieblicher Mitbestimmung und (Flächen-) Tarifverträgen im Dienstleistungssektor deutlich niedriger ausfällt als in der Industrie, wobei der Deckungsgrad mittlerweile branchenunabhängig erschreckend gesunken ist. Ernüchternd sind heute weniger die verschiedenen (sektorspezifischen) Welten der industriellen Beziehungen, sondern die insgesamt abnehmende Bindungswirkung ihrer Institutionen, die auch vor den Kernsegmenten nicht haltmacht. So arbeiteten im Jahr 2014 nur noch 28 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland unter dem Schutz eines Branchentarifvertrags *und* eines Betriebsrats, im Osten lag dieser Wert sogar nur bei 15 Prozent (Ellguth/Kohaut 2015: 296).

Nur bedingt ist demgegenüber Streck's Aussage zuzustimmen, die Akteure könnten mit den Institutionen und ihrer Praxis nichts anfangen. Ein erheblicher Teil der Konflikte im Dienstleistungssektor sind Konflikte *um* Tarifverträge, also Anerkennungskämpfe im Sinn von Axel Honneth (Honneth 2011). Die Institutionen und Regelungsinstrumente der Arbeitsbeziehungen sind also nach wie vor ein umstrittenes (und darum irgendwie auch wertvolles) Gut. Im Einflussbereich der Spartenengewerkschaften wird von den konkurrierenden Akteuren ja sogar ein „Überangebot“ an Tarifautonomie und Tarifverträgen beklagt. Vor allem aber sind es die „Rückfallinstitutionen“ des Systems, die funktionieren, wenn auch vielleicht nicht immer sofort. Der Kita-Streik 2015 wurde durch ein Schlichtungsverfahren im zweiten Anlauf beendet, nachdem der erste Schlichtungsspruch von der ver.di-Basis abgelehnt worden war. Auch der sehr ausgeprägte Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG wurde am Ende im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens (zumindest vorläufig) befriedet (WSI 2015: 3-4). Beängstigend ist demgegenüber der Umstand, wie sehr die Arbeitsgerichte ins Kerngeschäft der industriellen Beziehungen eingreifen (müssen) – nicht nur, aber auch im Dienstleistungsbereich. Offenkundig sind die Verbände immer weniger dazu in der Lage, ihre Konflikte ohne Beteiligung Dritter zu lösen. Verändert hat sich dabei vor allem die Qualität in der Rolle der Justiz. Während die Zahl der neu eingereichten Klagen auf der ersten Instanz im Jahr 2013 nur noch 61 Prozent des Niveaus von 1997 erreichte, ist die Zahl der eingereichten Klagen beim Bundesarbeitsgericht im gleichen Zeitraum auf 130 Prozent gestiegen. Das heißt, die juristischen Auseinandersetzungen werden immer häufiger grundsätzlich, das Bundesarbeitsgericht als politischer Ersatzentscheider wird immer wichtiger (Rehder 2015). Dies ist vor allem deshalb bedenklich, weil ein Gericht

strukturell nicht dazu in der Lage ist, politisch zu gestalten oder Kompromisse auszuhandeln. Es kann – zumindest in der obersten Instanz – Problemlösungen billigen oder verwerfen. Jenseits dessen wird der Konflikt allerdings immer wieder nur an die streitenden Parteien zurückdelegiert. Und schlimmer noch: die Exit-Option, Konflikte immer wieder an ein Gericht delegieren zu können, blockiert bei den streitenden Parteien die Wahrnehmung, gemeinsame Lösungen suchen zu müssen – in dem Glauben, für die eigene Interessenposition am Ende doch „Recht zu bekommen“. So hat die andauernde Einbeziehung verschiedener Arbeitsgerichte bei der Deutschen Bahn AG im Verlauf der letzten 15 Jahre eher konfliktverschärfend als konfliktmindernd gewirkt. Zumindest in einigen Bereichen scheint die Justizialisierung zu einem gängigen Interaktionsmodus der Arbeitsbeziehungen zu werden (Rehder 2009). Hier bildet sich ein Muster der Interessenpolitik heraus, das im US-amerikanischen Rechtssystem als „Adversarial Legalism“ bekannt wurde (Kagan 2001). Dies ist zwar auch eine Variante der Verrechtlichung, die sowohl von Müller-Jentsch als auch von Streeck als konstitutiv für die Konfliktpartnerschaft genannt wird. Während Verrechtlichung als „Rechtsetzung“ jedoch produktive Regulierungs- und Koordinierungskraft entfalten kann, bleibt Verrechtlichung als „Justizialisierung“ immer defensiv und häufig auch unproduktiv.

Der ambivalente Beitrag staatlicher Akteure

Nun könnte man argumentieren, dass eine Phase der unproduktiven Konflikthaftigkeit notwendig und selbstverständlich ist, damit sich der partnerschaftliche Teil der Konfliktpartnerschaft schrittweise entwickeln kann und die Arbeitgeber irgendwann doch zu „educated capitalists“ im Sinne Streecks sozialisiert werden. Dies geschieht jedoch nicht aus sich selbst heraus, sondern es bedarf dazu verschiedener Zusatzbedingungen. Müller-Jentsch betont dabei vor allem die eigene Kraft und die Autonomie der Verbände. Es ist gegenwärtig jedoch nicht erkennbar, dass sich für die Gewerkschaft ver.di die Konfliktlastigkeit der Arbeitsbeziehungen gauszahlt im Sinne spürbarer Mitgliedererfolge, die am Ende des Jahres zu einer positiven Organisationsbilanz führen. Anders als die IG Metall, die – wenn auch auf niedrigem Niveau – seit einigen Jahren die Mitgliederverluste nicht nur stoppen, sondern auch kompensieren konnte, ist hier bei der großen Dienstleistungsgewerkschaft (bis auf das Jahr 2013) bisher kein bemerkenswerter Umbruch sichtbar.

Eine zweite Zusatzbedingung, die die Herausbildung einer Konfliktpartnerschaft befördern könnte, wären staatliche Organisations- oder Institutionalisierungshilfen. Ein zentraler Kritikpunkt von Streeck am Konzept von Müller-Jentsch lautet, dass es immer schon die Rolle des Staats bei der Etablierung und Stabilisierung von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifautonomie unterschätzt habe. Und die institutionelle Erosion in der Industrie werde durch staatliche Schutz- und Stützmechanismen nicht gestoppt. Im Gegenteil: im Rahmen der europäischen Mehrebenenpolitik sei nicht nur kein „Staatsersatz“ geschaffen worden, sondern ein Treiber weiterer Liberalisierungsdynamiken.

Dies lädt zu der Frage ein, wie es um staatliche Stabilisierungsmaßnahmen im Dienstleistungsbereich bestellt ist. Hier gibt es sehr heterogene Entwicklungen, die auch dadurch zu begründen sind, dass verschiedene staatliche Akteure am Werk sind. Dafür braucht nicht einmal die europäische Ebene bemüht zu werden. Unterstützung bekom-

men die kollektiven Institutionen der Arbeitsbeziehungen – insbesondere die Gewerkschaften – dadurch, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit (ohne Widerspruch des Bundesverfassungsgerichts) Spielräume für die so genannten atypischen Arbeitskämpfformen zulässt, die vor allem im Dienstleistungsbereich zum Einsatz kommen (Rehder/Deinert/Callsen 2012). Hier ist ein Feld für soziale Innovationen geöffnet worden, um neue Strategien für neue Bezugsgruppen und veränderte Rahmenbedingungen zu entwickeln und zu erproben.

Andere staatliche Maßnahmen sind demgegenüber von viel Ambivalenz gekennzeichnet. So wird der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn heute zwar von den Gewerkschaften gefeiert, er kann jedoch auch als Perforierung der Tarifautonomie interpretiert werden (und wurde genau darum von den Gewerkschaften ja auch lange abgelehnt). Dies wird besonders deutlich an der dazugehörigen Kommission. Hier wird die weitere Ausgestaltung des Mindestlohns prozedural zwar an die Tarifparteien gekoppelt. Es bleibt jedoch eine staatliche Kommission, deren Mitglieder von der Regierung berufen werden. Ob das jüngst verabschiedete Tarifeinheitsgesetz die Tarifautonomie schützt oder schädigt, ist heftig umstritten und auch noch nicht abschließend entschieden. Über sein Inkrafttreten entscheiden zudem nicht (mehr) die Verbände, sondern das Bundesverfassungsgericht.

Über allem staatlichen Handeln schwebt das Damoklesschwert der Schuldenbremse. Auch darauf weist Wolfgang Streeck hin. Der Staat als Arbeitgeber wird unter den Bedingungen der Austeritätspolitik nur wenig Interesse daran haben, Gewerkschaften zu stärken, wenn dies auch Auswirkungen auf seine Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben kann.

Fazit

Auch wenn man den Pessimismus des von Streeck skizzierten Bildes nicht vollständig teilen muss, sondern an der einen oder anderen Stelle modifizieren kann, ist es insgesamt nur schwer vorstellbar, auf welcher Grundlage zumindest im privaten Dienstleistungsbereich eine Konfliktpartnerschaft entstehen soll, so wie Müller-Jentsch sie skizziert hat. Als wahrscheinlicher erscheint gegenwärtig eher eine Tendenz zu einem „staatsnahen“ System der Arbeitsbeziehungen, das eben nicht nur und in bestimmten Bereichen nicht einmal in erster Linie durch autonome Verbände geprägt wird, wenn es denn überhaupt politisch reguliert wird. Stattdessen steigt der Einfluss externer Akteure: staatlich eingesetzte Kommissionen unter Beteiligung der Wissenschaft (Mindestlohn), politische Akteure (die als Schlichter nach Lösungen suchen, wo die Verbände aus eigener Kraft keine mehr finden) sowie Gerichte und der gesamte Stab des Rechtssystems (Juristenprofession, Anwaltskanzleien). Diese Entwicklung etabliert sich im gesamten Bereich der industriellen Beziehungen. Im Dienstleistungsbereich entfaltet sie aber eine besondere Wirkungsmacht, weil Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften hier nicht die eindeutig dominierenden Akteure sind und in absehbarer Zukunft wohl auch nicht sein werden.

Literatur

- Dribbusch, H. (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: 231-263.

- Dribbusch, H. (2010): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik. Ein Überblick. In: Bispinck, R./Schulten, T. (Hg.): *Zukunft der Tarifautonomie*. Hamburg: 145-168.
- Dribbusch, H. (2009): Streik-Bewegungen. Neue Entwicklungen im Arbeitskampf. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 22: 56-66.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. In: *WSI-Mitteilungen*, 68: 290-297.
- Honneth, A. (2011): *Verwildierungen des sozialen Konflikts. Anerkennungskämpfe zu Beginn des 21. Jahrhunderts*. MPIfG Working Paper 4/2011. Köln.
- Kagan, R. A. (2001): *Adversarial legalism. The American way of law*. Cambridge.
- Kerber-Clasen, S. (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. In: *Industrielle Beziehungen*, 21: 238-256, DOI 10.1688/IndB-2014-03-Kerber-Clasen.
- Müller-Jentsch, W. (1999): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. 3. Aufl., München/Mering.
- Rehder, B. (2015): Justizialisierung statt Korporatismus? Verrechtlichung der Interessenvermittlung in den Arbeitsbeziehungen. In: Speth, R./Zimmer, A. (Hg.): *Lobby Work. Interessenvertretung als Politikgestaltung*. Wiesbaden: 53-69.
- Rehder, B. (2009): ‚Adversarial legalism‘ in the German system of industrial relations? In: *Regulation & Governance*, 3: 217-234.
- Rehder, B./Deinert, O./Callsen, R. (2012): *Arbeitskampfmittelfreiheit und atypische Arbeitskampfformen. Rechtliche Bewertung und Grenzen der Rechtsfortbildung*. Saarbrücken.
- Scharpf, F. W. (1993): Positive und negative Koordination in Verhandlungssystemen. In: Héritier, A. (Hg.): *Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung*. PVS-Sonderheft 24. Opladen: 57-83.
- Scharpf, F. W. (2000): *Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung*. München.
- Schmierl, K. (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: *Soziale Welt*, 52: 427-448.
- Schroeder, W./Keudel, D. (2008): *Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung*. Düsseldorf.
- WSI (2015): *Tarifpolitik auf einen Blick. Berichte und Analysen des WSI-Tarifarchivs*. Düsseldorf.