

Seminar: Umbau westlicher Dienstleistungsgesellschaften im internationalen Vergleich / SS 01  
Dozent: Prof. Dr. D. Holtmann  
Referent: Thomas Breitner  
Datum: 15.05.01

## Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich

Ein paar allgemeine Fakten zu Gewerkschaften:

- allgemeine Definition von Gewerkschaft:  
Gewerkschaften sind autonome Verbände von Lohnabhängigen, die sich zur Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Interessen sowohl im Betrieb wie allgemein in Wirtschaft und Politik zusammenschlossen haben.
- zwei Haupttypen:
  - konfliktorientierte Gewerkschaft
  - kooperative Gewerkschaft
- Korporatismus: Beteiligung von Interessengruppen an der Politik
- Mitgliederstärke gemessen am Organisationsgrad (Zahlen von 1989):
  - USA, Japan, Spanien, Frankreich: bis zu 30%
  - skandinavische Länder: bis zu 90%
  - Deutschland: 41%

Ebbinghaus und Visser untersuchen die Wandlungen in den Arbeitsbeziehungen von Vertretern von Arbeitnehmern – in Form von Gewerkschaften – und Arbeitgebern – in Form von Arbeitgeberverbänden.

1. Es war einmal...

- Gewerkschaften bildeten sich im 18. Jh. zuerst auf Betreiben von Handwerkern
- Ölkrise 1973 als der Moment der Umstrukturierung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden:  
„Der Wandel der nationalen Arbeitsbeziehungen läßt pfadabhängige, historische und länderspezifische Entwicklungspfade erkennen.“ (Ebbinghaus/Visser 1997, S. 334).

2. Grundtypen westeuropäischer Arbeitsbeziehungen

1. romanische Polarisierung  
z.B.: Frankreich, Italien, Spanien
2. angelsächsischer Pluralismus  
z.B.: Großbritannien, Irland
3. nordischer Korporatismus  
z.B.: Schweden, Finnland, Dänemark
4. Sozialpartnerschaft  
z.B.: Deutschland, Österreich

### 3. Wandel des Kollektivvertragswesens

Funktion der Kollektivverträge:

- für AN:
  - Schutzfunktion
  - Verteilungsfunktion
  - bessere Verhandlungsposition durch das Auftreten als großes Kollektiv
- für AG:
  - Betriebsleitung genießt in ihrer Funktion hohe Legitimität, da die Vertragsklauseln auf Konsens beruhen
  - Sicherung des Arbeitsablaufs durch Friedensklausel und Planungssicherheit für die Gültigkeitsdauer der Verträge

Art der Kollektivverträge:

- In Westeuropa meist überbetrieblicher Flächentarifvertrag
- Vorteil: geringe Informations- und Verhandlungskosten
- Kollektivverträge üben einen Produktivitäts- /Effizienzdruck auf die teilnehmenden Unternehmen aus
- wirken dem Interesse entgegen, den eigenen Betrieb „Gewerkschafts-frei“ zu halten

### 4. Geltungsbereich von Kollektivverträgen

Der Anpassungsdruck hat den Stellenwert von Kollektivverträgen in Westeuropa ganz unterschiedlich verändert. Als Indikator soll der Geltungsbereich herhalten.

- Skandinavien: nur geringfügige Änderungen
- romanische Tarifpartner: rein formale Ausweitung, die sich aber in der Realität kaum in den Löhnen/Arbeitsbedingungen der Beschäftigten niederschlug
- den einzigen wirklich substantiellen Abbau hat es nur in Großbritannien gegeben

### 5. Die Sozialpartner in der Herausforderung / Zentralisierung der Verbandssysteme

Die Grundfrage für jeden Verband lautet: „Wie also werden die heterogenen Mitgliederinteressen gebündelt und nach außen repräsentiert?“

Eine mögliche grobe Einteilung (nach Ebbinghaus/Visser):

- „umfassende Organisation“
- Partikularinteressenverbände

### 6. Gewerkschaften im Vergleich

- historisch: Gewerkschaften als Richtungsgewerkschaften nach weltanschaulichen oder konfessionellen Gesichtspunkten
- Veränderung der Bewertung der Gewerkschaften durch ihre Mitglieder : Anerkennung vs. materieller Vorteile
- Heute lassen sich v.a. zwei gegenläufige Trends ausmachen:
  - Konzentrationsbestrebung der etablierten Gewerkschaftsverbände
  - immer mehr unabhängige Partikularinteressenverbände

### 7. Institutionalisierung des Arbeitskonflikts

Unterschiedlicher Umgang mit dem Konflikt zwischen „Kapital“ und „Arbeit“ in Westeuropa mit Auswirkungen auf das Konfliktniveau

### 8. staatliche Arbeitsgesetzgebung

### 9. Wandel der Arbeitskonflikte

Mittel: Streik vs. Aussperrung

Im Konfliktniveau lassen sich zwei Trends erkennen:

- Rückgang von Streikhäufigkeit
- abflachende Militanz

#### 10. Ausblick

- Basis aller Überlegungen zur Zukunft des Kollektivvertragswesens und der „Dachverbandskultur“: genereller Trend zur Flexibilisierung, Dezentralisierung und Deregulierung auf allen Ebenen von Wirtschaft und Gesellschaft
- hohe Lohn-/Produktionskosten in Westeuropa vs. „job-machine“ in den USA
- Die fortschreitende europäische Integration zwingt die nationalen Verbände zur Neupositionierung. Sei es durch Zentralisation oder aber durch konsequente Dezentralisation oder Spezialisierung
- Die Verhandlungspositionen scheinen sich zu Gunsten der Arbeitgeber verschoben zu haben.

---

#### Quellen:

- Nohlen, Dieter (Hrsg.): „Wörterbuch Staat und Politik“, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 1998, S. 220-229.
- Ebbinghaus, Bernhard und Visser, Jelle: „Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich“, in: Hradil, Stefan/Immerfall, Stefan (Hg.): „Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich“, Opladen 1997, S. 333-376.
- Heidenreich, Martin: „Arbeit und Management in westeuropäischen Kommunikationsgesellschaften“, in: Hradil, Stefan/Immerfall, Stefan (Hg.): „Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich“, Opladen 1997, S. 289-331.