



Gewerkschaften, Konzepte, Ursprünge und Funktionen

Kirkel, den 19.03.2013

Innov

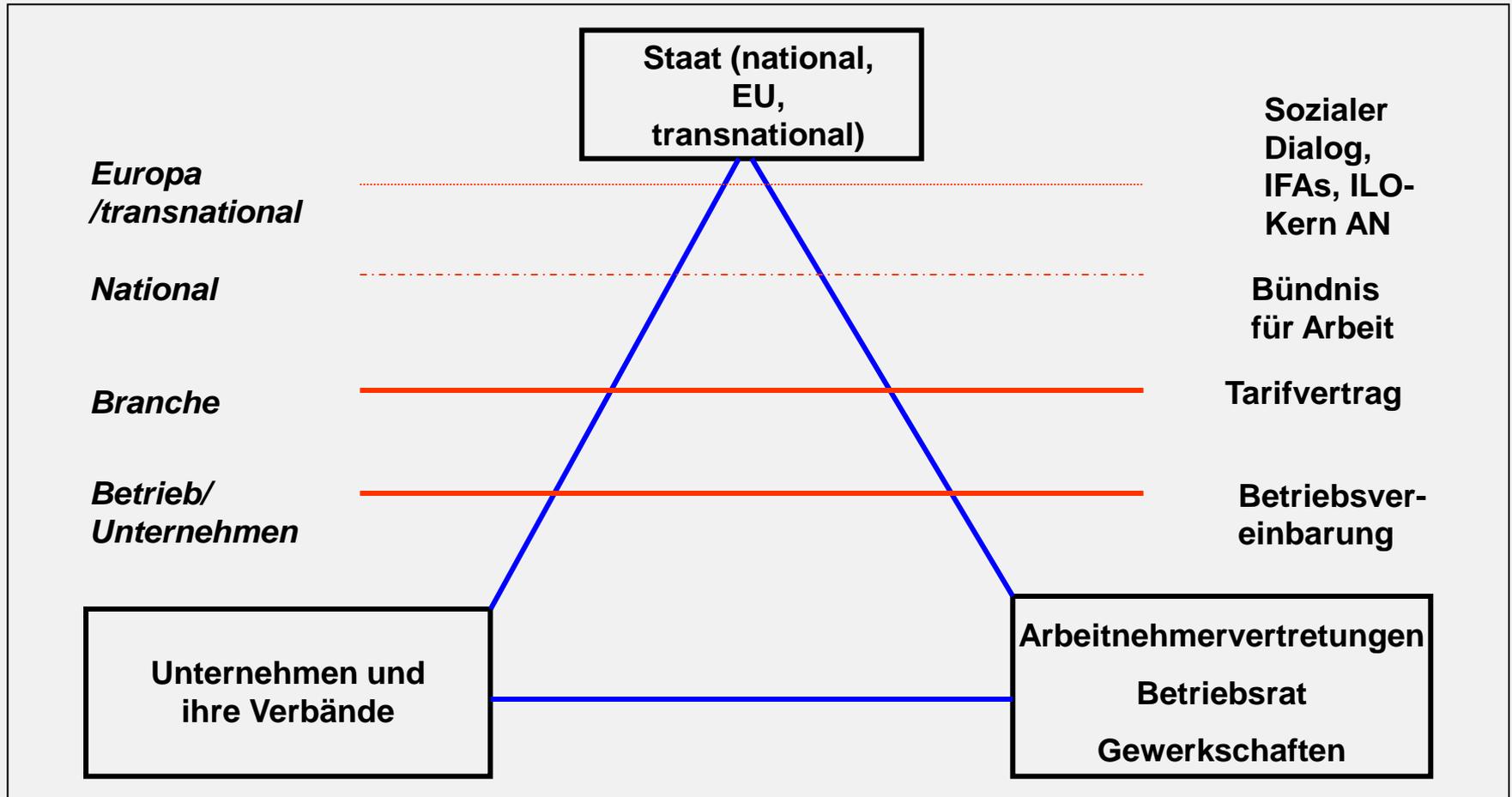


Kooperationsstelle
Wissenschaft und Arbeitswelt
der Universität des Saarlandes

Kooperationsstelle
Wissenschaft und Arbeitswelt
der Universität des Saarlandes



Akteure, Ebenen und Prozesse der Arbeitsbeziehungen





Ausgangssituation: Asymmetrische Machtverteilung

Einzelne **Arbeitnehmer** sind nur in den seltensten Fällen in der Lage sich individuell erfolgreich gegen Risiken abzusichern

Kollektive Zusammenschlüsse ermöglichen dies jedoch:

- Staat oder Sozialversicherung (Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeits- und Unfallschutz...)
- Gewerkschaften (Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, d.h. Löhne, Arbeitszeit...)

Deshalb haben Arbeitnehmer ein starkes Interesse an kollektiven Regelungen

Für **Unternehmen** sind diese kollektiven Regelungen einerseits ein Hemmnis unternehmerischer Freiheit (Verpflichtung), andererseits ermöglicht es ihnen Planungssicherheit (Ordnung und Regeln)



Klassische Definitionen von Gewerkschaften

1. Sydney und Beatrice Webb (1895: 1)

Gewerkschaften sind „eine dauernde Verbindung von Lohnarbeitern zum Zweck der Aufrechterhaltung oder Besserung ihrer Arbeitsbedingungen“

Diese Definition beinhaltet 3 Aspekte:

- **dauerhaft:** keine spontan gegründeten und auf spontane Konflikte reagierende Gruppen
- **Lohnarbeiter:** (heute: Arbeitnehmer), Voraussetzung: abhängige Beschäftigung, Hintergrund: industrielle Revolution zwingt Arbeitnehmer zu einer fremdbestimmten Tätigkeit gegen Lohn
- **Arbeitsbedingungen:** Absicherung der existentiellen Grundlagen (Lohn, Arbeitszeit...) – nicht als Partei gegründet



3 grundlegende Aktionsfelder der Gewerkschaften:

1. „**mutual insurance**“ (Sozial- und Hilfskassen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit usw.) = **interne Funktion**
2. „**collective bargaining**“ (Abschließen von Tarifverträgen) = zentrale Aufgabe = **externe Funktion**
3. „**legal enactment**“ (Einwirkung auf Gesetzgeber und Gerichte) = **externe Funktion**



Klassische Definitionen von Gewerkschaften

Karl Marx (1865)

„Gewerkschaften tun gute Dienste als Sammelpunkte des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals. Sie verfehlen ihren Zweck zum Teil, sobald sie von ihrer Macht einen unsachgemäßen Gebrauch machen. Sie verfehlen ihren Zweck gänzlich, sobald sie sich darauf beschränken, einen Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden Systems zu führen, statt gleichzeitig zu versuchen, es zu ändern, statt ihre organisierten Kräfte zu gebrauchen als einen Hebel zur schließlichen Befreiung der Arbeiterklasse, das heißt zu endgültigen Abschaffung des Lohnsystems.“ (MEW 16, 152).



Karl Marx

Marx teilt die Funktionen der Gewerkschaften in „**systemimmanente**“ (tarifvertragliche) und „**systemtranszendierende**“ (politische) Aufgaben

1. **systemimmanent**

Regelung des Lohns und der Arbeitszeit,
Organisationen für die Arbeiterklasse = **interne Funktion**

2. **systemtranszendierend**

Abschaffung der Lohnarbeit = **externe Funktion**



Neuere Definitionen von Gewerkschaften

4. Franz Neumann (1978, zuerst 1935)

3 Funktionen von Gewerkschaften:

- Sie sind **Genossenschaften** (gegenseitige Hilfe) = **interne Funktion**,
- sie sind **Markt- und Kartellakteure** (Kampfverband), = **externe Funktion**
- sie sind **politische Verbände** (Beeinflussung des Staates) = **externe Funktion**

Diese 3 Funktionen werden gleichzeitig (aber nicht gleichgewichtig) von allen Gewerkschaften ausgeübt, welche Funktion stärker verfolgt wird, variiert nach Kontext



Franz Neumann, Hugo Sinzheimer, Ernst Fraenkel

Gewerkschaften im Pluralismus:

Grundannahmen:

Gesellschaft besteht nicht nur aus Individuen sondern dazwischen befinden sich in modernen demokratischen Industriegesellschaften vermittelnde Assoziationen (Verbände, d.h. auch Gewerkschaften)

Unterschiedliche Interessen sind legitim und die Verbände haben die Aufgaben diese in der Demokratie zu vertreten

Sinzheimer: Es gibt unterschiedliche Interessen (Verteilungsinteresse) und gemeinsame Interessen (Produktionsinteresse)

Rolle des Staates: Garant für den Ausgleich der Interessen

Gegensätzliche Interessen müssen vom Staat bearbeitbar gemacht werden, Mitbestimmung und Tarifautonomie sind die Instrumente

Arbeitskonflikte werden entpolitisiert



Neuere Definitionen von Gewerkschaften

Götz Briefs (1965)

„Unter Gewerkschaften verstehen wir die freie, der Absicht nach dauernde, im Innenverhältnis solidarische, nach außen kartellarische Interessenverbindung auf abhängiges Einkommen gestellter Sozialgruppen“

5 Aspekte:

frei: Autonomie (gegenüber Staat und Arbeitgeber); Emanzipation der arbeitenden Klassen („befreien“); Organisation (Arbeiter kann beitreten oder nicht)

dauerhaft: keine spontanen Gruppen

solidarisch: gegenseitige Hilfe (nach innen)

kartellarisch: Front gegen Arbeitgeber (nach außen)

abhängiges Einkommen: nur Arbeitnehmer



2 Phasen von Gewerkschaften:

1. „Klassische“ Gewerkschaft – Voraussetzung: liberaler klassischer Kapitalismus

Gewerkschaften: Produkt spontaner Selbsthilfe

Gewerkschaften als „Fremdkörper“ im ökonomischen und politischen System

Marginale Störkraft

Bewegung von unten

Unmittelbare Interessenidentität von Verband und Mitglied

Fazit: abhängige Variable im Wirtschaftssystem (556)



2. „Befestigte“ Gewerkschaft – Voraussetzung: moderner Kapitalismus

Volle Anerkennung durch den Gesetzgeber

Hohe Stabilität gegenüber ökonomischen Schwankungen

Zuweisung öffentlicher Funktionen und Verantwortungen
(Sozialversicherung, Arbeitsgerichte usw.)

Ordnungsfaktor im gesellschaftlichen und industriellen Leben

Starke Störkraft

Bürokratie und Verwaltung mit hierarchischen Stufen

Auseinanderfallen der Interessenidentität

Fazit: unabhängige Variable im Wirtschaftssystem (557)



2 Funktionen der Gewerkschaften:

- Genossenschaftliche Hilfskasse = **interne Funktion**
- Arbeitsmarktkartell = **externe Funktion**

Funktionswandel der Gewerkschaften:

1. Ablösung solidarischer Unterstützungsfunktionen durch anonyme Repräsentationsfunktionen

Abgabe von Arbeitslosenunterstützung, Familienbeihilfen, Kranken- und Sterbegeld usw. an den Staat



2. Funktionsschwund nach innen

Innerorganisatorische Bürokratisierung und Zentralisierung führt zu Entfremdung zwischen Mitgliedern und Organisation

Verlagerung des Schwerpunkts von den Mitgliedern zur Organisation

3. Erweiterung des Handlungsspielraums

Erringung materieller Erfolge (Lohn und Arbeitszeit)

Einfluss auf politische Entscheidungen



Zentrale These:

Gewerkschaften im ökonomischen wie im politischen Bereich können eine gefährliche Druck- und Störmacht entfalten, dieser muss begegnet werden

Kritik an der Mitbestimmung, diese sieht er als „syndikale Ordnung der Wirtschaft“ (1968) = Ablehnung der Mitbestimmung

Kritik an der unkontrollierten und ausgedehnten Streikmacht der Gewerkschaften = Einschränkung des Streikrechts

Vorschlag („organischer Pluralismus“):

Selbstentmachtung der Gewerkschaften durch Umwandlung in eine öffentliche Institution mit Zwangsmitgliedschaft und der Verwaltung von Arbeitsstellen

Staat steht als Sachwalter des Gemeinwohls und Wahrer des allgemein verbindlichen Wertesystems über allen anderen gesellschaftlichen Institutionen



Neuere Definitionen von Gewerkschaften

5. Theorie der freien Märkte E.A. Hayek, M. Friedman

Zentrale Annahme:

Ergebnisse von unbeeinflussten Marktbeziehungen sind nicht nur effizient sondern gerecht

Ziel:

Zustand maximaler individueller Freiheit, d.h. Zurückweisung jeglichen Zwangs durch Individuen oder dem Staat

Eigentumsrechte sind die Vorbedingung der Nutzung aller anderen demokratischer Rechte



Begründung der Überlegenheit freier Märkte:

Hayek: einzigartige allokativen Qualitäten [Verteilung knapper Ressourcen auf Empfänger] und niedrige Transaktionskosten des Preissystems unter Wettbewerbsbedingungen.

Dadurch wird ein von staatlicher und persönlicher Beeinflussung geschützter Raum individueller Entfaltungsmöglichkeiten (Zivilgesellschaft) geschaffen.



Hauptansatzpunkt: Befreiung der Märkte von steuernder Regulierung durch den Staat und den Gewerkschaften

Rolle des Staates (Friedman) u.a.:

- Aufrechterhaltung von Recht und Ordnung
- Definierung von Eigentumsrechten
- Richterliche Regelung von Streitigkeiten
- Durchsetzung von Verträgen
- Förderung von Wettbewerb



Neoliberale Sicht auf Gewerkschaften:

Hayek (1979: 82): Gewerkschaften sind ein Zwangsmonopol, das die effektive Allokation von Ressourcen verhindert.

Für Hayek sind die Gewerkschaften „die hauptsächliche Quelle von Arbeitslosigkeit und der Hauptgrund für den Niedergang der britischen Wirtschaft“

Forderung: Abschaffung aller Gewerkschaftsrechte (u.a. Streikrecht außer bei Lohnverhandlungen), Verwandlung in „friendly societies“



Hans Werner Sinn (2004):

„Gewerkschaften sind das, was Ökonomen Kartelle nennen, und als solche nehmen sie die Arbeitslosigkeit, die sie verursachen, billigend in Kauf. Die Arbeitslosigkeit ist geradezu ein Erfolgsausweis ihrer Politik. ... Der Lohn ist ein Preis, der eine zentrale Lenkungsfunktion ausübt. Will man ihn künstlich verändern, dann bringt man alles durcheinander und richtet viel Unheil an. Und genau diesen Vorwurf richte ich gegen die Gewerkschaften: Es geht ihnen darum, die Löhne in kollektiven Tarifverhandlungen über den Marktpreis hinaus zu erhöhen. Die Konsequenz ist ein bleibendes Überschussangebot beim Tausch der Ware Arbeitskraft. Diesen Überschuss nennen wir Arbeitslosigkeit“.

(Impulse, 01/2004: 130)

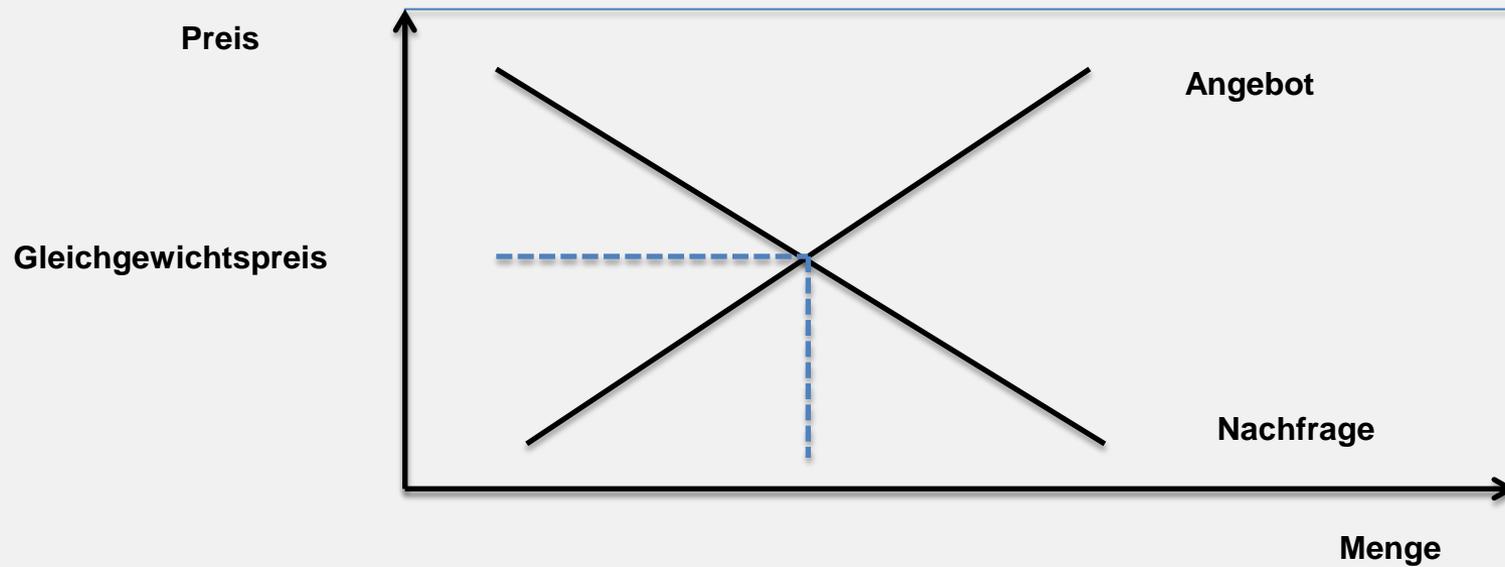


Hans Werner Sinn:

„Wir brauchen in allererster Linie eine aktivierende Sozialhilfe, damit ein Niedriglohnsektor entsteht und die deutsche Krankheit, die Massenarbeitslosigkeit unter gering Qualifizierten, bekämpft wird. Um die Kartellmacht der Gewerkschaften zu beschneiden, ist zweitens eine Änderung der Tarifsystems nötig. Drittens muss der gesetzliche Kündigungsschutz für alle neuen Beschäftigungsverhältnisse abgeschafft werden - auch in Großunternehmen und beim Staat. Viertens brauchen wir eine Steuerreform, die das Steuersystem grundlegend vereinfacht und die Staatsquote zurückführt - und fünftens eine neue Rentenversicherung, die den demographischen Belastungen wirklich standhält.“ (Handelsblatt, 02./03.01.2004)



Angebot und Nachfrage auf dem vollkommenen Markt





Neuere Definitionen von Gewerkschaften

Walther Müller-Jentsch: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen

„Gewerkschaftliche Macht ist **Organisationsmacht**, die auf **Mitgliederzahlen und Mobilisierungspotenziale** beruht“
(Müller-Jentsch 1982: 422)

Aspekte gewerkschaftlichen Durchsetzungspotenzials:

1. Streikfähigkeit
2. Streikbereitschaft
3. Finanzielles Kampfpotenzial
4. Streikaktivitäten/Kampferfahrungen



5 Strukturbedingungen und Funktionsprinzipien (1997: 94ff.)

- Gewerkschaften sind **Massenorganisationen** mit zentralistisch-bürokratischen Organisationsstrukturen
- Sie sind vollständig **anerkannt** von Gesetzgebung, Arbeitgebern und der öffentlichen Meinung („befestigt“)
- Sie sind strukturell in den institutionalisierten Klassenkonflikt **eingebunden** und rechtlich durch die Tarifautonomie und als Tarifpartner anerkannt. Sie haben eine **normsetzende Funktion** der Regulierung der Arbeitsbeziehungen
- Sie sind **repräsentative Organisationen**, die einerseits die Ansprüche und Forderungen aller Mitglieder geltend machen und andererseits die Mitglieder auf die Einhaltung der (meistens durch Kompromiss erzielten) Ergebnisse verpflichten kann



Gewerkschaften sind **intermediäre Organisationen** (1982)

Voraussetzungen:

Faktische Anerkennung der kapitalistischen Verwertungszwänge

Suspendierung von Klasseninteressen, d.h. vertreten werden nur kompromissfähige, nicht-antagonistische Interessen

- Gewerkschaften vermitteln zwischen Staat und Gesellschaft einerseits und ihren Mitgliedern auf der anderen;
- sie vermitteln zwischen unterschiedlichen Sozialgruppen;
- sie vermitteln zwischen verschiedenen Ebenen (Makro-, Mikro-, Meso)



Walther Müller-Jentsch: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen

3 Politikvarianten (1982: 420f.)

Kooperative Politik:

Interessenvermittlung stärker abgestellt auf system- und kapitalfunktionale Erfordernisse

Konfliktorische Politik:

Vertretung der Interessen auch unter partieller Verletzung der kapitalistischen Funktionslogik, tendenziell instabil

Social Contract Politik:

Rücksicht auf übergeordnete ökonomische Zwänge, Verzicht auf potenzieller Organisationsmacht unter der Bedingung, dass im Gegenzug politische und soziale Reformen stattfinden (political exchange)



Neuere Definitionen von Gewerkschaften

Klaus Dörre: Funktionswandel der Gewerkschaften (2011)

3 Mögliche Quellen der Macht für ArbeitnehmerInnen und ihren Vertretern (Gewerkschaften)

(Quellen: E.O. Wright 2000; Silver 2005):

- 1. Strukturelle Macht**
- 2. Organisationsmacht**
- 3. Institutionelle Macht**

Diese Formen entwickeln sich in Phasen und existieren in Kombinationen und Konkurrenz zueinander über lange Zeiträume hinweg.

Gewerkschaften haben die Wahl welche Machtform sie aktivieren!



1. Strukturelle Macht

Erwächst aus der Stellung der Arbeiter und Angestellten im ökonomischen System.

Formen:

Primärmacht (primäre Verhandlungsmacht) z.B. durch positive *Arbeitsmarktsituation* (Spezialisten, Vollbeschäftigung)

Produktionsmacht (Strategische Stellung von Arbeitergruppen im Produktionsprozess (Lokführer, Ärzte)

Ausübung von struktureller Macht:

Häufig spontan (plötzliche Unruhen und situative Empörung oder als Sabotage oder Absentismus)



2. Organisationsmacht

Entsteht aus dem Zusammenschluss zu kollektiven politischen oder gewerkschaftlichen Arbeiterorganisationen.

Organisationsmacht ist prinzipiell auf handlungsfähige Gewerkschaften, Parteien oder ähnliche Organisationen angewiesen.

Organisationsmacht kann strukturelle Macht teilweise substituieren ohne sie jedoch vollständig ersetzen zu können.



3. Institutionelle Macht (Dörre)

Entsteht als *Resultat von Aushandlungen und Konflikten*, die auch über strukturelle oder organisatorische Machtressourcen ausgetragen werden.

Institutionen schreiben soziale Basiskompromisse über ökonomische Konjunkturen und kurzfristige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg fest und fixieren diese Kompromisse teilweise gesetzlich (z.B. Tarifvertragsgesetz).



Institutionelle Macht **präformiert** Aushandlungsprozeduren und Handlungsstrategien von kollektiven Akteuren (Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitgeberverbänden) auch dann noch, wenn sich die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse gravierend geändert haben.

Gewerkschaften können daher institutionelle Ressourcen in solchen Zeiten nutzen, wenn die strukturelle und die Organisationsmacht rückläufig ist.

Voraussetzung für die Nutzung institutioneller Macht:

Anerkennung der Gewerkschaften als authentische Repräsentanten kollektiver Arbeitsinteressen.



Entwicklung seit den 80er Jahren:

- Globalisierung
- Ökonomischer Strukturwandel
- Deregulierung, Liberalisierung, Privatisierung
- „Landnahme“ (Prekarisierung, Geteilte Arbeitsmärkte in Stamm- und Randbelegschaften)

führen zu einer **Erosion der Organisationsmacht** der Gewerkschaften

Dadurch wiederum nehmen die Anreize für die Kapitaleseite ab sich zu organisieren (Behrens) (Tarifvertragsquote und BR Quote nehmen ab).



Schwindende Organisationsmacht führt langfristig zu **abnehmender institutioneller Macht** (z.B. schwindender Einfluss der Gewerkschaften auf Arbeitsmarkt-, Sozial-, Gesundheits- und Rentenpolitik).

Deutschland ist die Ausnahme in den meisten anderen Ländern ist dieser Prozess sehr viel intensiver.

Fazit: Anerkennung der Gewerkschaften als „intermediäre Organisationen (Müller-Jentsch) schwindet. Diagnose: Gewerkschaften sind nicht mehr länger „intermediäre“ sondern „fraktale“ Organisationen.



Die **fraktale** (stark gegliederte) Gewerkschaft:

Loser organisatorischer Zusammenschluss von Einflussgruppen mit schwach ausgeprägten oder relativ unverbindlichen allgemeinen Zielsetzungen.

Die Fraktale (Betriebsratsspitzen der großen exportorientierten Unternehmen mit hohem Anteil an Gewerkschaftsmitgliedschaft) tendieren dazu, selbst als organisatorische Machtzentren zu wirken. Die Folge ist eine Interessenheterogenität innerhalb der Gewerkschaften.



Ziel der Fraktale: Mediation von Partialinteressen noch einigermaßen geschützter Lohnabhängigengruppen. Keine Vereinheitlichung von Interessenvertretung mehr!

Folge: Verlust an gesamtgesellschaftlicher Steuerungsfähigkeit, Organisationskraft, Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit

Reduktion auf politischen Tausch, Preisgabe eigener Machtquellen

Verhältnis von Konflikt und Kooperation verschiebt sich hin zu Kooperation!

Problem: Wenn diese Kooperation aufgekündigt wird, welche Machtressourcen stehen dann noch zur Verfügung?



Ausweg:

Revitalisierung der Gewerkschaften durch:

1. Stärkung der Organisationmacht, (d.h. gezieltes Organizing, Kampagnen- und Bewegungsorientierung) und
2. eine Strategie der innovativen Bündnispolitik mit sozialen Bewegungen und NGOs zwecks Erschließung externer und außerbetrieblicher Machtressourcen



Neuere Definitionen von Gewerkschaften

Richard Hyman: Strategic Orientation of Trade Unionism:

3 Idealtypen von europäischen Gewerkschaftsidentitäten, jede davon verbunden mit einer eigenen ideologischen Orientierung („trade unionism“) (Hyman2001: 1)

Geformt wurden diese Orientierungen (Interessenbündelung, Demokratiekonzepte, die Agenda, die sie verfolgen und die Machtressourcen, die sie kultivieren und anwenden) in den jeweiligen spezifischen Kontexten in denen die Organisationen historisch entstanden sind



1. Gewerkschaftliche Orientierung in Form von Anti-kapitalistische Opposition (radikale soziale Demokratie, Syndikalismus, Kommunismus)

Gewerkschaften sehen sich selbst als Interessenvertreter der Arbeiter**klasse**

Handlungsformen: Militanz und sozialpolitische Mobilisierung

Ziel: Verfolgung und Intensivierung von Klasseninteressen, Aufheben des Kapitalismus

Hauptfokus: Klasse

Beispiele: Frankreich, Spanien und Italien



2. Gewerkschaftliche Orientierung als Mittel der Sozialintegration (Sozialkatholizismus)

Entwicklung als Gegenmodell zum **Klassenantagonismus** der antikapitalistischen Orientierung

Handlungsformen: Sozialpartnerschaftliche Interaktionsformen

Gewerkschaften sehen sich selbst als integrierendes Moment der Arbeitnehmer in die Gesellschaft. Graduelle Reformen der Gesellschaft und Demokratisierung der Unternehmen

Ziel: Graduelle Verbesserungen des Lebensstandards (Sozialfürsorge), der Integration der Arbeitnehmerschaft in die Gesellschaft und der sozialen Kohäsion

Hauptfokus: Gesellschaft

Beispiele: Deutschland, Österreich



3. „Business Unionism“

Priorität liegt auf der **Aushandlung von Arbeitsbedingungen** mithilfe von Kollektivverträgen

Gewerkschaften sehen sich selbst als Organisation zur Anhebung der Einkommen der Mitglieder – „mehr-Gewerkschaften“

Handlungsform: Maximallohn durch Verhandlungen und Streik, keine politischen oder sozialen Ziele

AFL-Vorsitzender Gompers: „pure-and-simple-unionism“

Hauptziel: Verbesserung der ökonomischen Stellung der Arbeitnehmer durch Regulierung des Arbeitsmarktes

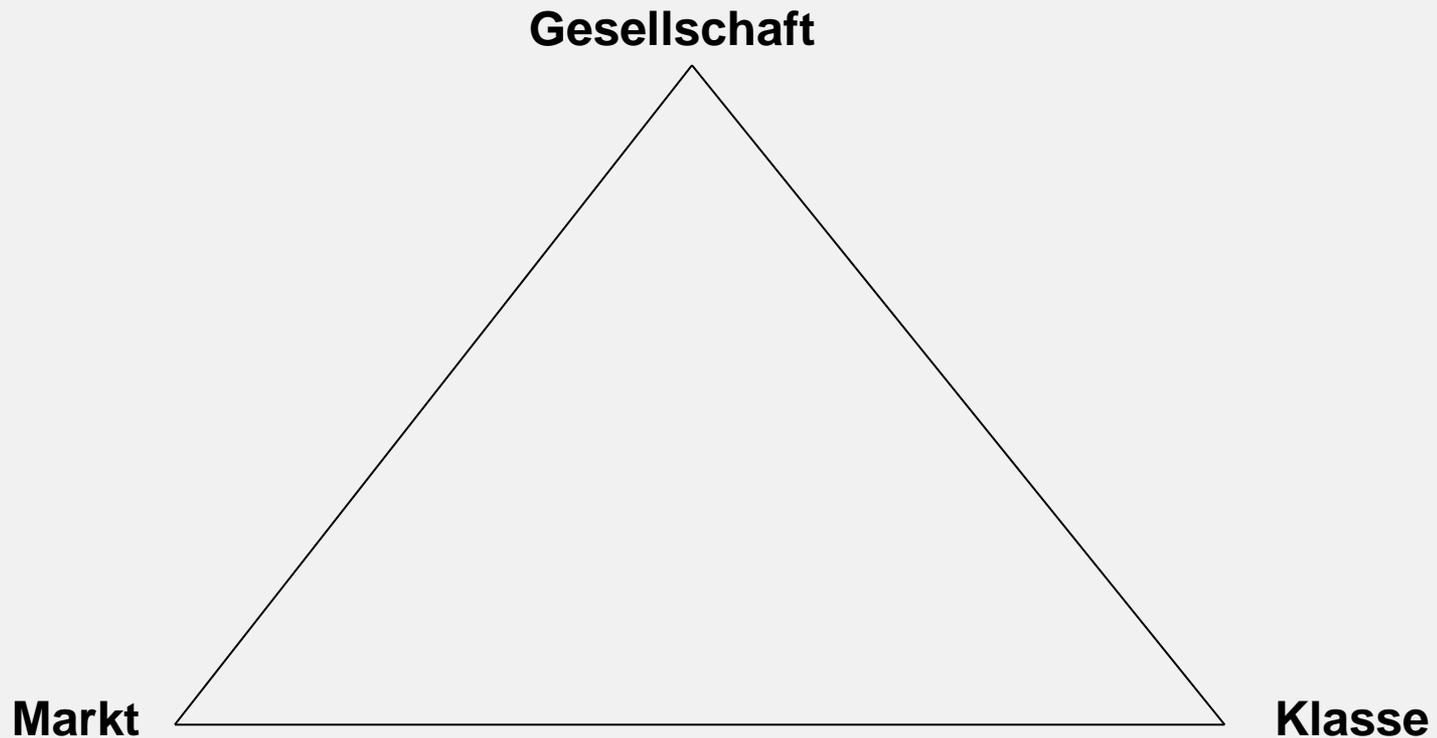
Hauptfokus: Markt

Beispiele: Anglo-amerikanische Länder



Geometrie von Gewerkschaftsidentitäten (Hyman 2001: 4)

„Eternal Triangle of Trade Unionism“





Alle Gewerkschaften verfolgen diese drei Strategien parallel, jedoch mit unterschiedlichen Ausprägungen.

In den meisten Fällen kombinieren die jeweiligen Gewerkschaften zwei der drei idealtypischen Identitäten (jeweils eine Linie des Dreiecks):

1. Klasse und Markt
2. Markt und Gesellschaft
3. Gesellschaft und Klasse