Berndt Keller:

**Berufs- und Spartengewerkschaften.
Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 157 S.,
ISBN 978-3-95710-085-6 (print), € 22.80, ISBN 978-3-95710-185-3 (e-book pdf), € 19.99

Seit den frühen 2000er Jahren beobachten wir einen zunehmenden Einfluss von Berufs- und Spartengewerkschaften. Diese Verbände sind prominente Beispiele für die neue Unübersichtlichkeit der Arbeitsbeziehungen. Der Band behandelt in sozialwissenschaftlicher Perspektive die in Wissenschaft und Öffentlichkeit kontrovers diskutierten Fragen der wesentlichen Folgen: Verändert der Wandel von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften und ihre damit verbundene Zielverschiebung nachhaltig die etablierten Strukturen der Interessenvertretung? Führt ihre Tarifpolitik zu einem höheren Streikniveau in der traditionell arbeitskampfarmen Bundesrepublik? Nimmt ihr Einfluss auf die Funktions-, insbesondere die Stabilitätsbedingungen der Arbeitsbeziehungen, vor allem die Tarifpolitik, nicht nur kurz-, sondern auch langfristig zu? Werden weitere Berufsgewerkschaften entstehen? Welche Konsequenzen hat die nunmehr gegebene Gewerkschaftskonkurrenz für die etablierten Gewerkschaften?

Schlüsselwörter: Berufsgewerkschaften, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen

Berndt Keller war bis 2009 Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, atypische Beschäftigungsverhältnisse, international-komparative Arbeitsbeziehungen.

Berndt Keller

Berufs- und Spartengewerkschaften

Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95710-085-6 (print)
ISBN 978-3-95710-185-3 (e-book)
ISBN-A/DOI 10.978.395710/1853
1. Auflage, 2017

© 2017 Rainer Hampp Verlag Augsburg, München
Vorderer Lech 35 D – 86150 Augsburg
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Gliederung

Vorwort	9
1. Einleitung und Problemstellung	10
1.1 Einleitung	10
1.2 Problemstellung	12
2. Bedingungen und Voraussetzungen	16
2.1 Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern	18
2.2 Aggregation und Vereinheitlichung von Interessen	22
2.3 Vertretung und Durchsetzung von Interessen	24
3. Ziele der Berufsgewerkschaften und Optionen der übrigen Akteure	28
3.1 Generelle und spezifische Ziele	28
3.2 Aktuelle Bezüge	34
3.3 Handlungsoptionen der anderen Akteure	37
4. Arbeitskämpfe: Unmittelbare und mittelbare Folgen	42
4.1 Die modelltheoretische Argumentation	43
4.2 Mittelbare Folgen für dritte Parteien	47
4.3 Ergebnisse der empirischen Streikforschung – und ihre vermeintlichen Lücken	48
4.4 Streiktaktik	54
4.5 Streikkosten	59
4.6 Einschränkungen des Streikrechts?	63
5. Weiter reichende Konsequenzen und Befunde	69
5.1 Rechtliche und faktische Folgen: Tarifeinheit vs. Tarifpluralität	69
5.2 Zur Kritik des Tarifeinheitgesetzes: Probleme der Anwendung	73
5.3 Zur Kritik des Tarifeinheitgesetzes: Einordnung in Kontexte	76
5.4 Zur Kritik des Tarifeinheitgesetzes: Konsequenzen für das System der Arbeitsbeziehungen	80

5.5 Beziehungen zwischen Gewerkschaften – Optionen ihrer Gestaltung	88
5.6 Gründungen neuer (Berufs-)Gewerkschaften?	95
5.7 Gewerkschaftskonkurrenz: Regelungen anderer Länder	100
5.8 Cui bono?	104
6. Exkurs: Arbeitsbeziehungen bei der Deutschen Bahn	107
6.1 Zusammenschluss von Gewerkschaften	107
6.2 GDL	124
6.3 Strukturen der Kollektivverhandlungen	131
7. Ausblick	139
Literaturverzeichnis	140

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mitgliederzahlen und Organisationsgrade von Berufsgewerkschaften	20
Tabelle 2: Berufsgewerkschaften: Gründungsjahr und erster eigenständiger Tarifvertrag	29
Tabelle 3: Streiks und Warnstreiks von Berufsgewerkschaften 2006 bis 2015 (Auswahl)	51
Tabelle 4: Bekannte Berufsgewerkschaften	98
Tabelle 5: Zusammenschlüsse von Gewerkschaften 1995 – 2001	108
Tabelle 6: Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften am 31.12.2010	110
Tabelle 7: Entwicklung der Mitgliederzahlen von Transnet 1990 – 2010	113
Tabelle 8: Entwicklung der Mitgliederzahlen der GDBA 1990 – 2010	115
Tabelle 9: Mitgliederentwicklung der EVG	117
Tabelle 10: Entwicklung der Mitgliederzahlen der GDL	125
Tabelle 11: Bahnbeschäftigte 1990-2009	132

Vorwort

Das vorliegende Manuskript ist das Ergebnis langjähriger, mehrfach unterbrochener Beschäftigung mit Berufsgewerkschaften. Im Laufe dieser Jahre haben sich sowohl die Problemlagen dieser Organisationen als auch die Formen und Ziele ihre Bearbeitung verschoben. Eingegangen sind folgende, nicht im Einzelnen aufgeführte Aufsätze, welche die Veränderungen und individuellen Lernprozesse deutlich werden lassen:

- Renaissance von Berufsverbänden? Bedingungen, Ziele und Folgen, in: Blank, T./Münch, T./Schanne, S./Staffhorst, C. (Hg.), Integrierte Soziologie. Perspektiven zwischen Ökonomie und Soziologie, Praxis und Wissenschaft. Festschrift zum 70. Geburtstag von Hansjörg Weitbrecht, München-Mering 2008, 51-66.
- Der aufhaltsame Aufstieg von Berufsverbänden. Bedingungen, Ziele und Folgen, Sozialer Fortschritt 57 (2008), 163-173.
- Berufsverbände, Tarifautonomie und das System der Interessenvertretung, Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft 36 (2008), 364-390.
- Berufs- und Spartengewerkschaften: Konsequenzen und Optionen, Sozialer Fortschritt 59 (2009), 118-128.
- Der Zusammenschluss von Gewerkschaften im Eisenbahnsektor, Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 21 (2012), 247-262.
- Sind Gewerkschaftszusammenschlüsse die Lösung oder das Problem? Das Beispiel der Bahn, in: Rüb, S./Müller, T. (Hg.), Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration. Ökonomische und soziale Herausforderungen im Zeichen der Euro-Krise. Festschrift für Hans-Wolfgang Platzer, Baden-Baden 2013, 151-170.
- Kooperation oder Konflikt? Berufsgewerkschaften im deutschen System der Arbeitsbeziehungen. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2015; online im Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11544.pdf>.
- Aktuelle Forderungen nach Einschränkung des Streikrechts. Eine Entgegnung in empirischer Perspektive, Friedrich-Ebert-Stiftung WISO Diskurs 15/2016, Bonn 2016; online im Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12704.pdf>.
- Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitgesetzes, Industrielle Beziehungen 23 (2016), 253-279.
- Berufsgewerkschaften und Streik: Eine Industrial Relations-Perspektive, Sozialer Fortschritt 65 (2016), 259-265.

Das zentrale Problem meiner Beschäftigung mit Berufsgewerkschaften bringt ein bekanntes, Voltaire zugeschriebenes Zitat auf den Punkt: „Mein Herr, ich teile Ihre Meinung nicht, aber ich würde mein Leben dafür einsetzen, dass Sie sie äußern dürfen.“

Das Manuskript wurde Ende 2016 abgeschlossen.

Essen, im Dezember 2016

1. Einleitung und Problemstellung

1.1 Einleitung

Seit den frühen 2000er Jahren beobachten wir eine aufgrund vorheriger Erfahrungen unerwartete Zunahme des Einflusses einiger Berufsgewerkschaften. Diese Verbände, die lange Zeit selbst Experten kaum bekannt waren, sind prominente Beispiele für eine „neue Unübersichtlichkeit“ der Arbeitsbeziehungen¹, vor allem der Tarifpolitik, in Teilen der privaten Dienstleistungssektoren – und möglicherweise sogar darüber hinaus. Der etablierte Trias aus Akteuren, Verfahren und Ergebnissen der sektoralen Interessenvertretung verändert sich durch diese überraschende Renaissance von Berufsverbänden, die nacheinander zu Berufsgewerkschaften mutieren, nachdem sie erfolgreich Streiks organisiert und ihre Tariffähigkeit durchgesetzt haben.²

Die in diesem Kontext relevanten Berufsgewerkschaften sind:

- Die 1969 gegründete Vereinigung Cockpit (VC) „ist der Verband der Verkehrsflugzeugführer und Flugingenieure in Deutschland“ (<http://www.vcockpit.de>). VC schloss in den frühen 1970er Jahren eine Tarifgemeinschaft mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft – DAG, die für die Piloten (mit-)verhandelte. VC kündigte diese Tarifgemeinschaft 1999, als die DAG beschloss, sich der neu gegründeten Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di anzuschließen. VC war der erste Berufsverband, der durch einen Streik bei der Lufthansa 2001 seine Anerkennung als Berufsgewerkschaft durchsetzte und einen eigenständigen Tarifvertrag schloss.
- Die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) wurde 1992 gegründet, da andere Gewerkschaften die Interessen des Kabinenpersonals nicht angemessen vertraten. Die „Kabinengewerkschaft“ UFO ist seit 2002 gleichberechtigter Tarifpartner und vertritt die Interessen von Flugbegleitern in Tarifverhandlungen gegenüber verschiedenen Fluggesellschaften (<https://www.ufo-online.aero>).

¹ Wir verwenden, da wir ausschließlich private Dienstleistungssektoren behandeln, durchgängig den Begriff Arbeitsbeziehungen und nicht den in unserem Kontext latent missverständlichen Terminus industrielle Beziehungen. Generell gilt: „... the broader term ‚employment relations‘ is used to describe all aspects of relationships between employers and workers and the contexts within which they operate, rather than the narrower term ‚industrial relations‘. In contrast to ‚industrial relations‘, employment relations covers a wider range of subject matter, such as non-union firms and sectors, services, TNC’s, small and medium sized enterprises (SMEs) and public services.” (Farnham 2014, 2)

² Zur Terminologie (im Sinne von Nominal-, nicht Realdefinitionen): Wir verwenden durchgängig den Begriff Berufsverband für die Phasen vor der faktischen und rechtlichen Anerkennung als Tarifpartei, den Begriff Berufsgewerkschaft ausschließlich für die späteren Phasen nach der durchgesetzten und anerkannten „Vergewerkschaftung“; Streikfähigkeit bzw.-bereitschaft ist ein wesentliches Definitionsmerkmal dieser substantiellen organisatorischen Transformation. Weiterhin verwenden wir – außer im Titel – im Gegensatz zu anderen Arbeiten durchgängig nicht den Begriff Sparten-gewerkschaften, da er keine trennscharfen Abgrenzungen erlaubt. Auf den ebenfalls gebräuchlichen Begriff Splittergewerkschaften verzichten wir wegen seiner normativen Konnotation. Damit werden Fragen von der Art, ob es sich im Einzelfall um eine Spezialisten- oder eine Sparten-gewerkschaft handelt, irrelevant.

- Die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) entstand 2003 durch den Zusammenschluss zwischen dem Verband deutscher Flugleiter (VdF) und dem Verband Deutscher Flugsicherungs-Techniker und –Ingenieure (FTI).³ Ein von den Vorgängerorganisationen mit der DAG geschlossener Kooperationsvertrag scheiterte 2002 wegen Unzufriedenheit mit der Vertretungspolitik der DAG bzw. ver.di (<https://www.gdf.de>). Die GdF setzte 2003 ihre Unabhängigkeit bzw. Anerkennung durch; sie ist die einzige Arbeitnehmervertretung bei der Deutschen Flugsicherung (DFS), mit der sie regionalisierte Tarifverträge schließt. Die GdF steht in keiner direkten Konkurrenzbeziehung zu anderen Gewerkschaften⁴ und nimmt insofern ähnlich wie UFO eine Sonderstellung im Rahmen unserer Fragestellung ein. Im Übrigen führten Fluglotsen bzw. VdF lange vor den übrigen Berufsgewerkschaften, nämlich bereits in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren, mit Erfolg streikähnliche Kampfmaßnahmen (Lange 1990).
- Der 1947 gegründete Marburger Bund (MB) (zur Geschichte ausführlich Rottschäfer/Preusker 1997, zusammenfassend Greef 2012) kooperierte mehrere Jahrzehnte zunächst mit DAG bzw. ÖTV, später bis 2005 mit ver.di (<https://www.marburgerbund.de>). Als Maßnahmen der Privatisierung sowie Ökonomisierung zwecks Effizienzsteigerung im Krankenhausbereich zunahm und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD den Bundesangestelltentarifvertrag – BAT ablöste (Greef 2010, 2012, Silvia 2013, Glassner et al. 2015), verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten weiter (vor allem Entgelte, aber auch Arbeitszeiten). Daraufhin setzte der MB 2006 seine Unabhängigkeit bzw. Eigenständigkeit als Tarifpartner per Streik- und Protestmaßnahmen von (vor allem jüngeren Assistenz-)Ärzten an Universitätskliniken und kommunalen Krankenhäusern durch (Marburger Bund 2007).⁵
- Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) (zusammenfassend Kalass 2012, einführend <http://www.GDL.de>) ist die älteste noch bestehende deutsche Gewerkschaft (zur Geschichte ausführlich GDL-Hauptvorstand 1992, Schroeder et al. 2008). Nach mehreren erfolglosen Versuchen (Schroeder et al. 2011, Kalass 2012) erreichte sie 2007/2008 nach längeren, aufgrund vorheriger Erfahrungen als spektakulär zu bezeichnenden Arbeitskampfmaßnahmen ihre Eigenständigkeit als Tarifpartei bzw. faktische Anerkennung als unabhängige Gewerkschaft (Hoffmann/Schmidt 2008, 2009); sie etablierte sich gegen den manifesten Widerstand der Deutschen Bahn – sowie der anderen Bahngewerkschaften – dauerhaft als autonomer Tarifpartner. In unserem Kontext ist wichtig, dass die GDL nicht nur die tarifpolitische Vertretung der Lokführer sondern des gesamten Fahrpersonals ge-

³ Sie organisiert neben den Fluglotsen auch Vorfeldlotsen, Flugsicherungstechniker und Disponenten.

⁴ Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass am Flughafen Frankfurt bei den Vorfeldlotsen eine Konkurrenzbeziehung zu ver.di besteht.

⁵ „Der Ärztestreik des Marburger Bundes nimmt in der Streikgeschichte der Bundesrepublik zweifellos eine Sonderrolle ein. Hinsichtlich Dauer und Intensität handelt es sich um den bedeutendsten Arbeitskampf, den eine einzelne Berufsgruppe hierzulande bislang geführt hat.“ (Bispinck 2006a, 380)

genüber Deutscher Bahn sowie privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen für sich reklamiert.

Wegen der unterschiedlichen Bedeutung, welche diese Verbände in den vergangenen Jahren für die Entwicklung der branchenspezifischen Arbeitsbeziehungen bzw. in ihren Organisationsdomänen und unter besonderer Berücksichtigung des Tarifeinheitsgesetzes hatten, befasst wir uns vor allem mit VC, MB und GDL.

In organisationstheoretischer, konkret populationsökologischer Perspektive gilt folgender Zusammenhang, der weit über die Ziele unserer Analyse hinaus auf Probleme der Sozialintegration und gesellschaftlichen Differenzierung verweist: „We think that the number of unions in a society is an interesting sociological variable in its own right. A society in which, say, all union members belong to a single union has a quite different structure from one in which the same number of members are organized into a thousand one. For one thing, the average (and maximum) size of unions differs greatly in the two cases, and size is associated with a great many dimensions of internal structure. For another, the totality of collective actions by unions will obviously be more diverse in the second case than in the first.“ (Hannan/Freeman 1987, 914).

In anderer Perspektive leisten wir einen Beitrag zur Analyse aktueller Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen in Dienstleistungssektoren, die bisher deutlich zugunsten der industriellen Kernsektoren (vor allem Metall und Chemie) vernachlässigt wurden; dabei liegt unser Schwerpunkt auf ausgewählten Branchen der Privatwirtschaft und nicht auf dem öffentlichen Dienst. Schließlich tragen wir bei zur politikwissenschaftlichen Verbändeforschung (Sack/Strünck 2016), indem wir eine selten analysierte Verbandskonstellation behandeln.

1.2 Problemstellung

Unsere forschungsleitenden Fragestellungen lauten: Verändert der Wandel von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften und deren damit verbundene Zielverschiebung nachhaltig die etablierten Strukturen der Interessenvertretung? Nimmt ihr Einfluss auf die Funktions-, insbesondere die Stabilitätsbedingungen der Arbeitsbeziehungen, vor allem die Tarifpolitik, nicht nur kurz-, sondern auch langfristig zu? Welche speziellen Konsequenzen hat die nunmehr gegebene Gewerkschaftskonkurrenz für Strukturen und Ergebnisse der Tarifpolitik?

Wir unterscheiden explizit mehrere Dimensionen dieser zunächst nur allgemein formulierten Problemstellung, die wir nicht wie andere Arbeiten in Form weiterer detaillierter Fallstudien über Geschichte und aktuelle Situation einzelner Verbände (Lange 1990, Greef 2012, Kalass 2012), sondern in vergleichender Perspektive analysieren:

- Wir befassen uns zunächst mit den organisatorischen und organisationstheoretischen Bedingungen und Voraussetzungen (Kap.2). Die Organisations- bzw. Hand-

lungsfähigkeit von Verbänden, welche ihre strategischen Optionen und ihre Gestaltungsfähigkeit bestimmen, stellt ein grundlegendes, komplexes Problem dar. Dessen drei Dimensionen behandeln wir nacheinander: Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern, Aggregation und Vereinheitlichung von Interessen sowie deren Vertretung und Durchsetzung gegenüber externen Akteuren in Kollektivverhandlungen (Traxler 1999, Traxler et al. 2001, Kittel 2003).

- Anschließend wechseln wir von der Mitgliedschafts- zur Einflusslogik und analysieren die mittel- und langfristigen Ziele dieser Verbände, wobei wir generelle und spezielle Ziele, aktuelle Bezüge sowie Handlungsoptionen der anderen Akteure unterscheiden; nach den Voraussetzungen der Transformation dieser Verbände behandeln wir die Folgen ihrer Aktivitäten (Kap.3).
- Danach stehen die unmittelbaren und mittelbaren Konsequenzen und Wirkungen des Wandels sowohl für beide Tarifparteien als auch für andere Gruppen von Produzenten und Konsumenten im Mittelpunkt; in diesem Kontext behandeln wir auch ausführlich verschiedene Probleme von Arbeitskämpfen, die ansonsten in aktuellen Arbeiten über Arbeitsbeziehungen eher selten aufgegriffen werden (Kap.4).
- Anschließend folgen weiter reichende Befunde und Konsequenzen, wobei wir die Betrachtungsweise von der explikativen auf die normative Ebene verschieben. Wir behandeln die politisch wie tarifpolitisch kontroverse Frage Tarifeinheit vs. Tarifpluralität, die Optionen zur Gestaltung der zwischenverbandlichen Beziehungen, die im öffentlichen Diskurs häufig diskutierte Frage der Gründung neuer Gewerkschaften sowie mögliche Auswirkungen auf andere, nicht unmittelbar betroffene Branchen (Kap.5).
- Danach behandelt ein Exkurs die Arbeitsbeziehungen und ihren Wandel bei der Deutschen Bahn. Zum einen gab es einen bisher kaum beachteten Zusammenschluss von Gewerkschaften; zum andern stehen die GDL sowie die komplexen Strukturen ihrer Kollektivverhandlungen im Mittelpunkt aktueller Arbeitskonflikte (Kap.6).
- Ein Ausblick bildet den Schluss (Kap.7).

In methodischer Hinsicht verdeutlichen wir in Anbetracht der frühen Phase, in der sich die Forschung über Berufsgewerkschaften trotz einiger vorliegender Befunde immer noch befindet, die Zusammenhänge lediglich durch die vorliegende Evidenz der aktuellen Fälle. Wir stellen eine umfangreiche, qualitative Dokumentenanalyse an. Wir beziehen zunächst die – besonders bei Streiks – umfangreiche Berichterstattung in Tageszeitungen ein (vor allem FAZ, SZ, taz); weiterhin stützen wir uns auf (Internet-) Quellen, wie LabourNet Germany (www.labournet.de), das zahlreiche, vor allem alternative, in Tageszeitungen nicht aufgegriffene Diskussionsbeiträge zu unserer Fragestellung umfasst, sowie auf weitgehend unbekanntes verbandsinterne

Quellen.⁶ Ergänzungen sind einige Hintergrundgespräche in Form von nicht im Einzelnen zitierten Experteninterviews, die vor allem zum besseren Verständnis informeller Prozesse beitragen.

In methodologischer Perspektive verwenden wir das Rational Choice-Paradigma (Coleman 1979, 1990) in seiner „weichen“ Variante, so dass vor allem korporative Akteure, ihre unterschiedlichen Interessen, Handlungsoptionen sowie strategischen Ziele im Mittelpunkt stehen. Wir greifen in einer multidisziplinär angelegten Erklärung zurück auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Theorien unterschiedlicher Disziplinen und Provenienz, vor allem der Verbandsforschung (Traxler 1999) und Organisationstheorie (Pfeffer/Salancik 2003), den industrial relations (Keller 2008, Müller-Jentsch 2016), der Neuen Politischen Ökonomie (Olson 1968, 1985) sowie der Neuen Institutionenökonomie (Williamson 1985, 1996).⁷

Neben der positiven Eingrenzung der Fragestellung nehmen wir negative Abgrenzungen vor:

- Die vorliegende, vergleichsweise umfangreiche juristische Literatur zu Berufsgewerkschaften, insbesondere zu Problemen von Tarifeinheit vs. Tarifpluralität bzw. Koalitionsfreiheit und Streikrecht, findet nur insoweit Berücksichtigung, wie sie die allgemeinen rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen des korporativen Handelns betrifft. Die in juristischen Beiträgen ausführlich behandelten arbeits-, staats- und verfassungsrechtliche Probleme klammern wir aus. Wir wählen stattdessen eine andere, sozialwissenschaftlich-empirisch ausgerichtete Perspektive, welche die dominierende juristische nicht ersetzen kann, sie aber ergänzt.
- Die Geschichte der Verbände und Voraussetzungen ihrer Aktivitäten finden ebenfalls nur am Rande Berücksichtigung, im Mittelpunkt stehen nicht nur Beschreibungen, etwa einzelner Tarifrunden oder Streiks, sondern vor allem strukturelle Erklärungsversuche aktueller Entwicklungen.
- Wir beabsichtigen keine systematisch angelegte komparative Analyse im Sinne von „international and comparative employment relations“ (Frege/Kelly 2013, Bamber et al. 2016). Gelegentlich hilft bei der Problemanalyse jedoch ein Blick über die eigenen Grenzen: Wie lösen andere Länder die in ihren Arbeitsbeziehungen ebenfalls auftretenden Probleme der Verbandskonkurrenz bzw. Tarifpluralität?

⁶ Ein Beispiel zur Illustration des Vorgehens, bei dem – zugegebenermaßen – die Grenzen zwischen empirischer und investigativer Sozialforschung manchmal undeutlich werden: Einbezogen werden nicht nur die offiziellen, im Einzelnen benannten Selbstdarstellungen der Verbände. Die lebhaften Diskussionen in Mitgliederforen liefern Hinweise auf die Existenz extern weitgehend unbekannter, verbandsinterner Interessendivergenzen. Derartige Informationen können andere Quellen (wie Interviews) kaum liefern.

⁷ Vor allem die wiederholte Bezugnahme auf Transaktionskostentheorien, einem Teil der institutionenökonomischen Theorien der Organisation, mag in unserem Rahmen prima facie überraschen. Ihre systematische Verwendung in Analysen der Arbeitsbeziehungen, die Transaktions-, u. a. Koordinationskosten häufig nicht berücksichtigen, demonstriert nachdrücklich und überzeugend Kaufmann (2004a, 2004b).

- Konkurrenz zwischen Gewerkschaften in der Tarifpolitik kann in den Formen Unterbietung oder Überbietung auftreten (Bispinck/Dribbusch 2008, Schroeder 2008a und 2008b, 2012, Dribbusch 2009 und 2010b, Schroeder et al. 2011).⁸ Wir behandeln ausschließlich letztere, wodurch sich eine Konzentration auf Berufsgewerkschaften und eine Ausklammerung der Mitglieder des christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) ergibt.⁹
- Wir konzentrieren uns auf Berufsgewerkschaften als aktuelle Tarifparteien; auf ihre Aktivitäten als klassische Lobbyorganisationen für berufspolitische Interessen und zur Beeinflussung politische Entscheidungen gehen wir nicht ein (Müller/Wilke 2006, Greef/Speth 2013).

⁸ Generell kann Konkurrenz zwischen Gewerkschaften sich auf unterschiedliche Dimensionen beziehen. Eine Studie nennt: Mitglieder, Einfluss, Mitbestimmung, Tarifpolitik (Schroeder et al. 2011); eine andere Studie unterscheidet: conflicts over ideology, conflicts over members, conflicts over bargaining, personality conflicts, conflicts precipitated by employers (Harcourt et al. 2014). Wir klammern Mitbestimmung, d.h. Konkurrenz um Sitze in Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten, aus.

⁹ Formen der externen Ressourcenbeschaffung durch „gelbe“ Pseudogewerkschaften und die aus ihren Versuchen resultierende Unterbietungskonkurrenz tariflicher Standards behandeln wir nicht. Zu nennen sind Praktiken wie die etliche Jahre andauernde, arbeitgeberseitige Finanzierung der Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger – AUB als „überparteiliche Organisation“, die nicht nur in einzelnen Unternehmen, sondern bundesweit aktiv wurde (Kittner 2010). Die Gründung der Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste e.V. – GNBZ im Herbst 2007 wurde ebenfalls, wie gerichtlich bestätigt, durch massive externe Organisationshilfen in Form Zahlungen des privaten Postdienstleisters Pin Group AG unterstützt (Voigt 2008).