

MACHT UND OHNMACHT DER ARBEITGEBERVERBÄNDE

Sittenbild eines „scheuen Rehs“ in sieben Thesen

Martin Behrens

Gewerkschaften und Machtressourcen in der
großen Transformation

Jena, 30.04.2022

These 1 und Prolog: Machttheorie

Die Bewertung von Arbeitgebermacht ist (erstens) entscheidend davon abhängig, welchen Machtbegriff wir zugrunde legen: eine eher strukturelle Perspektive (z.B. Marx, Foucault, Korpi) oder eine Handlungsperspektive (z.B. Coleman, Crozier/Friedberg, Sofsky/Paris).

Zu These 1

„Macht bedeutet jede Chance, **innerhalb einer soziale Beziehung** den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel **worauf diese Chance beruht.**“

(Weber 1921, S. 28)

Strukturelle Perspektive → Macht wird objektiven Gegebenheiten, gesellschaftlichen Strukturen oder sozialen Positionen zugeschrieben

Handlungsperspektive → Macht als Ausfluss konkreter Handlungssituationen, in der unterschiedliche Akteure in der Konfrontation miteinander ihre jeweiligen Ressourcen nutzen

These 2: Handlungsebenen der Arbeitgebermacht

Die Bewertung von Arbeitgebermacht hängt (zweitens) davon ab, auf welcher Ebene sich diese manifestiert: auf Ebene des einzelnen Unternehmens, bzw. des Arbeitgeberverbandes als Kollektiv.

- Unternehmen: aus der Perspektive des Managements oder der Eigentümerin (Prinzipal oder Agent),
- Verband: aus der Perspektive des Haupt- oder Ehrenamtes

These 3: Flüchtige Macht

Kollektive Arbeitgeber(verbands)macht ist zumeist fragil und bedarf der organisationspolitischen Stützung um wirksam werden zu können.

Zu These 3

Drei Gründe für die Fragilität von AGV:

1. Alternative Handlungsmöglichkeiten (Traxlers Ressourcenansatz)
2. Homogenitäts-Paradoxon: Konkurrenz auf Arbeits- und Gütermärkten
3. Olsons Trittbrettfahrer-Problem: Welche Gegenleistung bekomme ich für meinen Beitrag?

These 4: Gegnerfrei und immer dagegen!

Als **latent fragile Organisationen** fällt es Arbeitgeberverbänden leichter, Veto-Positionen einzunehmen, als ihre Mitgliedschaft aktiv auf gemeinsame Ziele des Verbandes zu verpflichten.

Beispiele: BusinessEurope, Gründung als Streikabwehrverbände

These 5: Von Elinor Ostrom lernen

Zur Sicherung ihrer kollektiven Handlungsfähigkeit **nach außen**, verfolgen Arbeitgeberverbände **nach innen** ausgewählte Organisationssicherungsstrategien (= Regeln).

Um nach außen handlungsfähig zu bleiben müssen nach innen Unterschiede, die aus der verschiedenen Ressourcenausstattung der Verbandsmitglieder resultieren, regelhaft entschärft werden.

Zu These 5: Beitragserhebung bei Arbeitgeberverbänden (n= 163)

Berechnungsweise	Prozent
Fixbetrag pro Mitglied	2,5
Bruttolohn und –gehaltssumme	45,5
Umsatz	10,4
Beschäftigtenzahl	11,0
Andere	30,7

Zu These 5: Stimmrechtsregelung (nur Verbände erster Ordnung, n= 235)

Stimmrechtsregelung	Prozent
Keine (unvollständige) Regelung	3,8
Eine Stimme pro Mitglied	74,0
Stimmrecht nach Beitragssumme	3,8
... nach Umsatz	0,4
... nach Beschäftigtenzahl	6,8
...nach Anzahl Mitglieder	5,5
Gewichtetes Stimmrecht auf Fallbasis	3,8
Sonstige	1,7

These 6: Cleavages

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände vertreten unterschiedliche Interessen, die sie auch nicht einfach „aggregieren“ können (sie selektieren, isolieren und gewichten Interessen).

Die Bruchlinien zwischen diesen Interessenbündeln verlaufen bei Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden jeweils entlang unterschiedlicher Demarkationslinien.

Zu These 6

„Die französische Industrie beherrscht nicht die französische Produktion, die französischen Industriellen beherrschen daher nicht die französische Bourgeoisie. Um ihr Interesse gegen die übrigen Fraktionen der Bourgeoisie durchzusetzen, können sie nicht wie die Engländer an die Spitze der Bewegung treten und gleichzeitig ihr Klasseninteresse auf die Spitze treiben; sie müssen in das Gefolge der Revolution treten und Interessen dienen, die den Gesamtinteressen ihrer Klasse entgegenstehen.“

Marx: Die Klassenkämpfe in Frankreich 1848-1850, MEW 7, S. 79

Zu These 6

Arbeitgeberverbände: Großunternehmen vs. KMU, großer oder geringe Bedeutung der Lohnkosten, Handwerk, Industrie, Dienstleistungen

Wirtschaftsverbände: Steuerlast (multinational vs. national), Ressourcenabhängigkeit (hoher vs. geringer Rohstoff-/Energieverbrauch), Abhängigkeit von staatlicher Industriepolitik/Subventionen

These 7: „Bowling alone“ als Machtressource

Seit nunmehr 20 Jahren nutzen Arbeitgeberverbände die Drohung mit dem (partiellen) Ausstieg aus der Tarifpolitik als Machtressource in der Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften.

Beispiele: Kirchner Drohung der Selbstauflösung, OT-Mitgliedschaften

Problem: Aus Drohungen wird eine manifeste Erosion von Organisationsstärke

VIELEN DANK!

PD Dr. Martin Behrens

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18 / 40474 Düsseldorf

Martin-behrens@boeckler.de