

Zum Zusammenhang von schwindender Gewerkschafts- und steigender Unternehmensmacht – ein korporatismustheoretischer Versuch

Georg Adam

Aus klassentheoretischer Perspektive erscheint ein positiver Zusammenhang zwischen dem Machtverlust der Gewerkschaften und dem Machtgewinn der Unternehmen als trivial. Im Kontext des korporatistischen Arrangements des Klassenkompromisses übersetzt sich die relative Schwäche der einen Gruppe jedoch nur vermittelt in die Stärke der anderen. Diese Zusammenhänge werden in diesem Beitrag anhand einiger industriesoziologischer Überlegungen zum verschärften Kräfteungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit analysiert.

Machtverlust der Gewerkschaften

Seit zumindest drei Jahrzehnten ist die Gewerkschaftsmacht in den meisten entwickelten Industrienationen im Schwinden begriffen. Unterscheidet man in Anlehnung an Lehndorff et al. (2017) vier Dimensionen gewerkschaftlicher Machtressourcen, nämlich strukturelle (arbeitsmarktbezogene Verhandlungsmacht), organisationale (Mitglieder- und Mobilisierungsstärke), institutionelle (institutionell-rechtliche Stellung der ArbeitnehmerInnenvertretung etwa im Tarifvertragssystem) und gesellschaftliche (diskursive und zivilgesellschaftliche Position), so kann – wenngleich die empirische Evidenz insbesondere für die letztgenannte Dimension problematisch ist – von einem generellen, multi-dimensionalen Bedeutungsverlust der Gewerkschaften ausgegangen werden (Crouch 2017; Lehndorff et al. 2017; Schnabl 2013). Insbesondere der Fall der gewerkschaftlichen Organisationsraten über die letzten Jahrzehnte ist gut dokumentiert, mit Betonung auf die Tendenz der Entwicklung, weniger auf die Exaktheit der dokumentierten Zahlen (Abbildung 1).

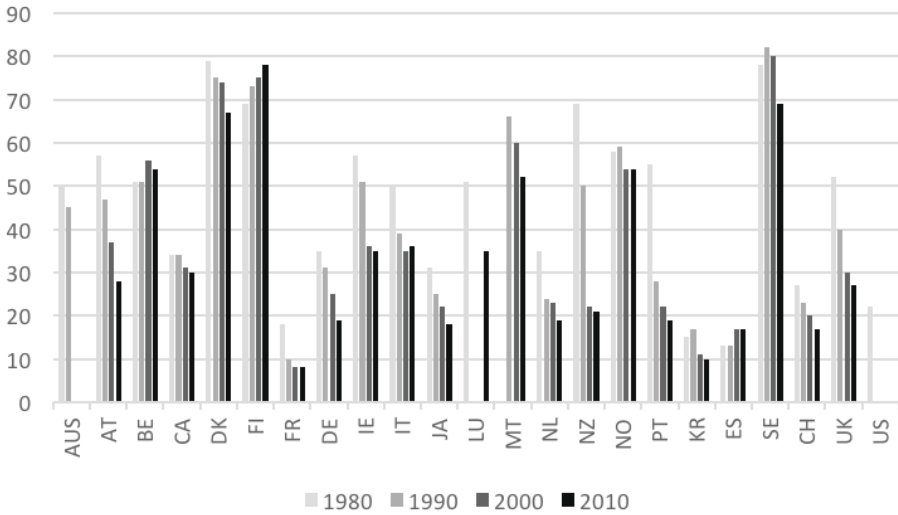


Abbildung 1: Gewerkschaftlicher Netto-Organisationsgrad in % aller ArbeitnehmerInnen für ausgewählte OECD-Länder. Quelle: ICTWSS Datenbank (Visser 2016); Daten sind auf ganze Zahlen gerundet. Daten nicht für alle Jahrgänge verfügbar. Netto-Organisationsgrad bezieht sich auf erwerbsaktive Beschäftigte (also ohne Berücksichtigung von PensionistInnen und Arbeitslosen).

Nicht zuletzt aufgrund seiner vergleichsweise einfachen Operabilität wurde der gewerkschaftliche Organisationsgrad (als Anteil der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder an der Anzahl potentieller Gewerkschaftsmitglieder innerhalb der Mitgliederdomäne eines Gewerkschaftsverbands) in der (international) vergleichenden Forschung der Arbeitsbeziehungen als Hauptindikator für die Stärke der Gewerkschaftsbewegung herangezogen (Traxler et al. 2001; Visser 2016). Während also in der Frage der adäquaten Messung und Abbildung von gewerkschaftlicher Organisationsmacht weitgehend Einigkeit besteht, trifft dieser Befund auf die Frage nach den Gründen für den tendenziellen Bedeutungsverlust von Gewerkschaften nicht zu. Regelmäßig werden in unterschiedlicher Gewichtung die verschiedensten Verursachungsfaktoren in die Waagschale geworfen, worunter an prominentester Stelle wechselweise der sich vollziehende Strukturwandel der entwickelten Ökonomien (digitalisierte Dienstleistungsgesellschaft und Wissensökonomien), die veränderte Struktur der ArbeitnehmerInnenschaft (Geschlechterverhältnis, Bildungsniveau, soziale Herkunftsmilieus), die Transnationalisierung der Wirtschaftsverflechtungen (Globalisierung), der Wertewandel in Richtung Individualisierung sowie auf der Ebene der staatlichen Regulierung der Produkt- und Arbeitsmärkte die Schwächung und Aufweichung korporatistischer Arrangements sich befinden. Bei seinem bemerkenswerten Versuch, aus der vorhandenen empirischen Literatur „stilisierte Fakten“ zu den Ursachen gewerkschaftlicher Organisationsstärke herauszudestillieren, identifiziert Schnabl (2013) folgende Determinanten und Zusammenhänge: 1. Staatliche Organisationshilfen, wie etwa das sogenannte Gent-System in den nordischen Ländern sowie Belgien, bei dem die staatliche Arbeitslosenversicherung unter Einbindung der Gewerkschaften administriert wird, erhöhen die Attraktivität der Gewerkschaftsmitgliedschaft; 2. Im Betrieb präsente Gewerkschaften, die durch vor Ort tätige RepräsentantInnen ihr „Gesicht“ zeigen,

zeitigen höhere Rekrutierungserfolge als nicht betrieblich vorhandene ArbeitnehmerInnenverbände (vgl. Waddington 2014, Pernicka/Holst 2007); 3. Die gewerkschaftliche Organisationsstärke verhält sich konjunkturell prozyklisch, wobei höhere Arbeitslosenraten (zumindest in Nicht-Gent-Staaten) einem gewerkschaftlichen Rekrutierungserfolg abträglich sind; 4. Die Organisationsfähigkeit von Gewerkschaften tendiert im öffentlichen Sektor höher zu sein als im privatwirtschaftlichen und steigt im Allgemeinen mit der Unternehmensgröße – unter anderen deshalb, weil eine gewisse Belegschaftsstärke als Mindestvoraussetzung für die Errichtung einer institutionellen ArbeitnehmerInneninteressenvertretung auf Betriebsebene gilt; 5. Jüngere Beschäftigte sind weniger organisatiionsbereit als ältere.

Während diese Befunde zumindest in gewissem Ausmaß Generalisierbarkeit beanspruchen können, deutet eine auf derzeitigen sozioökonomischen Trends basierende – wenngleich sehr vorsichtige – Extrapolation gewerkschaftlicher Organisationsmacht auf schwierige Zeiten für die zukünftige Gewerkschaftsbewegung hin. Unter gegebenen Umständen scheinen der demografische Wandel (Generationenwechsel bei gleichzeitigem Rekrutierungsproblem unter jungen Arbeitskräften), das weitere Zurückdrängen des öffentlichen Sektors bzw. wohlfahrtsstaatlicher Einrichtungen als traditionelle Hochburgen gewerkschaftlicher Organisation (Brandt/Schulten 2009), die fortschreitende Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen („unechte“ Selbstständigkeit, Teilzeit- und geringfügige Arbeit, befristete und Leiharbeit etc.) auf Kosten des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Eurofound 2012) sowie die Reduktion der durchschnittlichen Betriebsgröße in vielen Branchen und Ländern unter ein kritisches Maß, welches eine institutionelle betriebliche ArbeitnehmerInnenvertretung (unter Beteiligung der Gewerkschaften) vorsieht, jene in entwickelten Industrienationen beobachtbaren Trends zu sein, die für die zukünftige Existenz der Gewerkschaftsbewegung die größten Herausforderungen darstellen (Schnabl 2013). Im Bereich der Arbeitsbeziehungen wären noch jene für die institutionelle und strukturelle Macht der Gewerkschaften kritischen Entwicklungen zu erwähnen, die traditionelle, strukturell-institutionelle Arrangements, wie etwa konzertiert-sozialpartnerschaftliche Entscheidungsfindungsprozesse im Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik oder zentralisierte/koordinierte Systeme der Tarifvertragspolitik, wie sie in sogenannten „koordinierten“ Marktwirtschaften (Hall/Soskice 2001) bestehen, aushöhlen oder gänzlich in Frage stellen, wie zuletzt auch unter der Ägide der europäischen Institutionen („Strukturreformen“, siehe Hermann 2015). Denn, wenngleich weniger eindeutig als die stetig sinkenden Gewerkschaftsmitgliederzahlen, kann für die Zeitspanne seit den 1980er Jahren auch in den meisten OECD-Ländern eine sinkende tarifvertragliche Deckungsrate nachgewiesen werden (Abbildung 2).

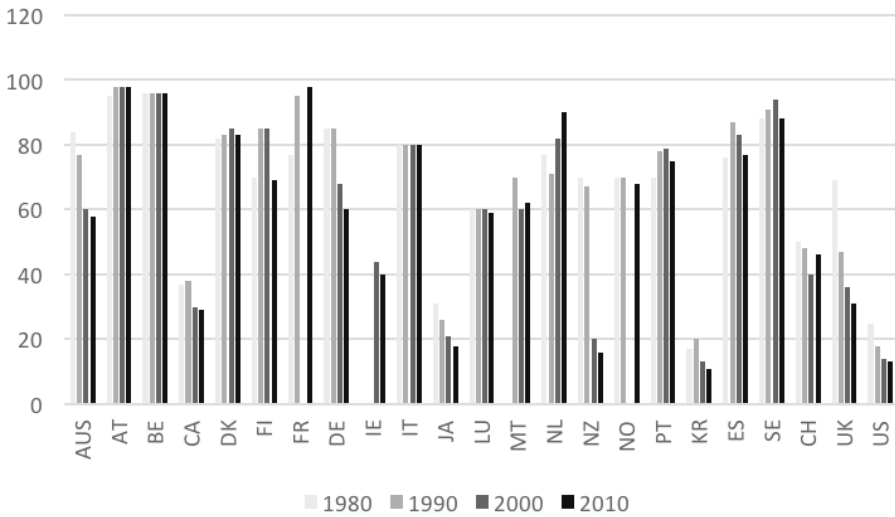


Abbildung 2: Tarifvertragliche Deckungsrate in % aller tarifvertragsberechtigten ArbeitnehmerInnen für ausgewählte OECD-Länder. Quelle: ICTWSS Datenbank (Visser 2016); Daten sind auf ganze Zahlen gerundet. Daten nicht für alle Jahrgänge verfügbar. Tarifvertragliche Deckungsrate ist der Anteil der von einem Tarifvertrag erfassten Beschäftigten an allen tarifvertragsberechtigten ArbeitnehmerInnen. (BE: Referenzjahr 2013 statt 2010; FI: Referenzjahr 1989 statt 1990; FR: Referenzjahr 2012 statt 2010; IE: Referenzjahr 2009 statt 2010; MT: Referenzjahr 2002 statt 2000; NZ: Referenzjahr 1979 statt 1980; NO: Referenzjahr 2009 statt 2010; SE: Referenzjahr 2011 statt 2010; CH: Referenzjahr 2001 statt 2000)

Wandel korporatistischer Arrangements

Einschränkend muss allerdings festgehalten werden, dass trotz des signifikanten Mitgliederschwundes der Gewerkschaften in den meisten Industrienationen korporatistische Praktiken der Governance vielfach weiterbestehen, auch wenn diese – im Vergleich zu den korporatistischen Arrangements der fordistischen Epoche – anderen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Zielen dienen. Gemeinsam ist den Korporatismusvarianten, vom Nachkriegskorporatismus über den „Wettbewerbskorporatismus“ (Rhodes 1998) seit den 1980er Jahren bis hin zum „Krisenkorporatismus“ (Glassner / Keune 2010) mit der Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2007, „die Regulierung von Verteilungskonflikten im Rahmen institutionalisierter Formen der Interessenvermittlung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften, mit dem Ziel deren politische Einbindung in die politische und ökonomische Steuerung des Staates sicherzustellen“ (Bieling / Schulten 2002: 253). Hier kommen die Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen und deren Interessenverbände ins Spiel. Aus einer dynamischen Perspektive hat die Internationalisierung, Deregulierung und Liberalisierung der Märkte seit den frühen 1980er Jahren die Macht der Unternehmen – insbesondere der Großunternehmen – derart gestärkt, dass das Interesse der Unternehmen an verbandlicher Organisation und kollektivem Interessenhandeln geschwunden ist (Traxler

et al. 2001). Demgemäß haben Wirtschaftsverbände im Vergleich zu einzelnen Großbetrieben tendenziell an Einfluss verloren: denn noch nie zuvor hatten Großunternehmen durch Investitionsentscheidungen einen derartigen strategischen Vorteil gegenüber anderen gesellschaftlichen Akteuren, wenn es um die Allokation und Verteilung von Ressourcen durch Märkte geht. So zeigt etwa Holst (2015) für den europäischen Paketsektor, dass die durch die Liberalisierung und Öffnung der Märkte induzierte Herausbildung einer Handvoll von privatisierten, international operierenden und stark finanzierten Postorganisationen einen grundlegenden Re-Konfigurationsprozess des institutionellen und polit-ökonomischen Feldes nach sich gezogen hat, in dem die machtvollen Konzerne, nicht aber korporatistische Arrangements, die Struktur und Funktionsweise des Feldes bestimmen. Da (internationale) Märkte im Vergleich zu korporatistischen Verhandlungsstrukturen für die Governance kapitalistischer Gesellschaften an Bedeutung gewonnen haben, hat sich der Anreiz für Unternehmen, einem Wirtschafts- bzw. Arbeitgeberverband beizutreten, reduziert (Schäfer/Streeck 2008), zumal Verbände in der Regel rein nationalstaatlich agieren, während sich Märkte (und Unternehmen) zunehmend international entfalten (Traxler 2007). Tendenziell scheint sich, insbesondere unter kapitalmarkt-exponierten Großbetrieben, vielfach die am kurzfristigen Profit orientierte individuelle Konkurrenzlogik (Leitbild des Shareholder Value) gegen die verbandliche Kooperations- und Solidaritätslogik durchgesetzt zu haben.

Nichtsdestoweniger benötigen funktionierende Marktbeziehungen, entgegen der neoliberalen Vorstellung eines vollkommen freien Wirkens der Marktkräfte, immer ein gewisses Maß an rechtlich-administrativer und politischer Regulierung. Selbst die Strategien der Privatisierung und Liberalisierung von Märkten gehen in der Regel mit der Notwendigkeit der Re-Regulierung einher (Pirker 2004; Hermann/Verhoest 2012). Insofern lösen sich auch im Zeitalter der Liberalisierung und Globalisierung korporatistische Strukturen der Interessenvermittlung nicht einfach auf. Vielmehr kann seit den 1980er Jahren eine Transformation korporatistischer Arrangements in Europa in inhaltlicher und struktureller Hinsicht beobachtet werden: Inhaltlich hat sich der zentrale Regulierungsmechanismus von der Einkommenspolitik in der Ära des Keynesianismus zur Wettbewerbspolitik verschoben, während strukturell die Formen der korporatistischen Interessenaushandlung durch zunehmende Asymmetrie zum Nachteil der ArbeitnehmerInnenseite gekennzeichnet sind, ohne allerdings die Einbindung der Gewerkschaften als solche in Frage zu stellen (Bieling/Schulten 2002). Dementsprechend konstatiert Traxler (2010), dass – obwohl die Internationalisierung der Märkte und das Verschwinden keynesianischer Wirtschaftspolitiken große Arbeitgeberbetriebe weitgehend unabhängig von kollektivem Verbandshandeln gemacht haben – die Mitgliedschaftsraten in den meisten europäischen Wirtschaftsverbänden nur geringfügig zurückgegangen sind, ebenso wie das Engagement dieser Verbände in Tarifvertragsverhandlungen und tripartistischen Arrangements der wirtschafts- und sozialpolitischen Regulierung. Interessanterweise kann – im Vergleich zu kleineren Firmen – eine deutlich höhere Neigung größerer Betriebe, Wirtschafts- bzw. Arbeitgeberverbänden beizutreten, nachgewiesen werden (Traxler et al. 2007). Großbetriebe tragen den Hauptteil der Verbandskosten und sind deswegen grundsätzlich auch in der Lage, die Verbandsziele, -strategien und -strukturen wesentlich mitzubestimmen. Dennoch sind verbandlich organisierte Großunternehmen an einem „inkluisiven“ Arbeitgeberverband, also der Integration auch von Kleinunternehmen, interessiert. Denn zum einen erhöht sich mit der „Inklusivität“ eines Verbands auch dessen Legitimation und Repräsentativität. Zum anderen können sich Großbetriebe aufgrund ihres „Gewichts“

und ihrer Rolle als Hauptkonsumenten des Verbands im Fall von Interessenkonflikten mit Kleinunternehmen tendenziell gegen jene behaupten; zudem bilden die Interessen von Kleinunternehmen gegenüber den Gewerkschaften und dem Staat eine glaubwürdigere Schmerzgrenze, wenn es um die Verhandlung und Festsetzung von Tariflöhnen oder Unternehmensabgaben geht, als jene von „Big Business“. Der Vorteil einer Verbandsmitgliedschaft für kleinere Betriebe besteht darin, dass diese bei Zahlung relativ geringer Mitgliedschaftsbeiträge Zugang zu Verbandsdienstleistungen erhalten, die sie in der Regel bedeutend dringender benötigen als finanzstarke Großunternehmen. Traxler (2010: 155f) argumentiert nun in verbändetheoretischer Tradition, dass nicht nur die Arbeitgeberverbände, sondern auch der Staat selektive Anreize (Finanzhilfen, privilegierter Zugang zu Konsultationsverfahren, Pflichtmitgliedschaft etc.) setzen muss, um eine für eine effektive Interessenvertretung hinreichende Anzahl von Unternehmen zur Mitgliedschaft zu bewegen. Neben oben genannten Organisationshilfen stellt die Ausweitung der Geltung des Verbandstarifvertrags (siehe unten) auf all jene Unternehmen und deren Beschäftigte, die nicht Mitglied der tarifvertragszeichnenden Parteien sind, für Arbeitgeberbetriebe einen wesentlichen selektiven Anreiz zum Verbandseintritt dar. Derartige Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bilden für Arbeitgeberbetriebe jeder Größe einen bedeutenden selektiven Anreiz für die Verbandsmitgliedschaft, da es rational ist, dem Verband beizutreten und damit Einfluss auf die Tarifvertragsverhandlungen zu nehmen, dessen Ergebnis für den eigenen Betrieb ohnehin bindend ist. Entscheidend für das Funktionieren derartiger korporatistischer Arrangements ist die Struktur der Arbeitsbeziehungen eines Landes, nämlich die Dominanz des Verbandstarifvertrags über einzelbetriebliche Abkommen (das angelsächsische Modell der „liberalen“ Marktwirtschaft ist demnach für solche Arrangements nicht empfänglich). Denn nur kollektiv wirksame Verbandstarifverträge, die für eine oder mehrere Branchen gelten (im Gegensatz zu sogenannten Firmentarifverträgen, die nur für einen einzigen Betrieb oder ein Unternehmen gelten), haben jene makroökonomische Relevanz, die die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als wesentliche Kooperationspartner für den Staat qualifizieren. Und nur Verbandstarifverträge (im Gegensatz zu Firmentarifverträgen) sind als Anknüpfungspunkte für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen überhaupt denkbar. In verbändetheoretischer Hinsicht bildet eine solche rechtlich-institutionelle Akteurskonstellation das Grundgerüst des sogenannten europäischen Sozialmodells.

Nach Traxler (2010) ist dieses Konstrukt des korporatistischen Ausgleichs von mehreren Seiten her bedroht. Zum einen werden die Arbeitgeberverbände zunehmend von mächtigen Großunternehmen dominiert, sodass der innerverbandliche Interessenausgleich immer mehr auf Kosten der kleineren Unternehmen hergestellt wird, was zu erheblichen Erosionstendenzen führen kann. Zum anderen verlieren die Gewerkschaften zusehends die organisationale Basis für eine effektive Partizipation am Sozialdialog. Und schließlich ist es mitunter der Staat, der – teils freiwillig, teils unter Zwang – durch Deregulierung des nationalen Systems der Arbeitsbeziehungen den bestehenden korporatistischen Arrangements den legislativen Boden entzieht (vgl. Hermann 2015; Clauwaert/ Schömann 2012).

Krisenkorporatismus und Erosion überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen

Mit der Finanzkrise ab 2007, und insbesondere durch die Einführung der „New European Economic Governance“ (Europäische Kommission 2018) für die gesamte EU wurde der Druck auf die nationalen Systeme der Beschäftigungsregulierung nochmals verschärft (vgl. dazu den Beitrag von Jäger und Reiner in diesem Heft). Zum einen wurden die bestehenden korporatistischen Verhandlungsstrukturen dazu verwendet, um in einer Art von „Notgemeinschaft“ (Mesch 2015: 53f) sozialpartnerschaftliche Übereinkommen bzw. Sozialpakte zu erzielen, die auf eine temporäre, oftmals branchenspezifische Arbeitszeitreduktion, Lohnmoderation und Maßnahmen zur Stabilisierung industrieller Wertschöpfung und Beschäftigung hinausliefen, zum Zweck der Entlastung der in der Krise unter Druck geratenen Unternehmen der Realwirtschaft („Krisenkorporatismus“). Forderungen der Gewerkschaften nach Re-Regulierung des Arbeitsmarkts, Umverteilung und striktere Finanzmarktregulierungen waren und sind in dieser Phase nicht durchsetzbar (ebd.). Zum anderen wurden allerdings unter der „New European Economic Governance“ von den Mitgliedsländern strukturelle Maßnahmen im Rahmen von nationalen Reformprogrammen eingefordert, welche insbesondere in länderspezifischen Empfehlungen und makroökonomischen Ratschlägen im Rahmen des sogenannten „Europäischen Semesters“ formuliert wurden und werden (Hermann 2015). Diese Maßnahmen sollen Wettbewerb und Wirtschaftswachstum ankurbeln und umfassen, neben dem Abbau bürokratischer Hürden, weiteren Liberalisierungsschritten, Steuerreformen mit dem Ziel der Entlastung des Faktors Arbeit, der weiteren Flexibilisierung der Arbeitsmärkte samt Abbau bestehender Arbeitsmarktrigiditäten und der Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters, auch die Dezentralisierung der Tarifvertragssysteme (Europäische Kommission 2012: 103f). Von letzterer Maßnahme verspricht sich die Kommission, dass die Löhne besser lokale Produktivitätsunterschiede reflektieren und die Unternehmen damit insgesamt wettbewerbsfähiger werden (Hermann 2015). Konsequenz zu Ende gedacht hieße dies jedoch, dass sämtliche korporatistischen Arrangements obsolet, Interessenverbände delegitimiert und letztlich der Fortbestand des europäischen Sozialmodells in Frage gestellt würde.

An der „Peripherie“ Europas wurden für die sogenannten Krisenländer von den europäischen Institutionen Anpassungsprogramme und Strukturreformen ausgehandelt, die im Bereich der Arbeitsbeziehungen die effektive Dezentralisierung und Aushöhlung der Tarifvertragssysteme, die Abschaffung des Günstigkeitsprinzips bei paralleler Regelung der Arbeitsbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen und die Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen sowie ihrer Nachwirkung vorsahen. Zudem wurden in einigen Ländern Mindestlöhne gekürzt, die Lohnindexierung ausgesetzt und der Ausbau atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei gleichzeitiger Demontage der ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen sowie Abbau öffentlicher Beschäftigung betrieben (Mesch 2015: 58f; Hermann 2015).

Diese Entwicklungen, die an den Grundfesten der am institutionalisierten Klassenkompromiss orientierten nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen rütteln, wurden zu einem Gutteil von großen, finanzstarken und oftmals finanzialisierten Unternehmungen unterschiedlichster Branchen befeuert, die sich in der Regel an Managementstrategien des Shareholder Value orientieren. Diese oftmals multinational agierenden Unternehmen verstehen es, unter veränderten Bedingungen weltweit deregulierter Finanzmärkte, eines verstärkten Verdrängungswettbewerbs sowie anhaltender Massenarbeitslosigkeit die Vorteile des „postfordistischen Produktionsmodells“ (Dörre 2001), welches auf weitgehend

deregulierte und dezentralisierte Arbeitsbeziehungen hinausläuft, zu nutzen. Kennzeichen dieses Modells ist die reale Möglichkeit bzw. die Drohung der Geschäftsführung mit der Option, sich den Verbindlichkeiten der nationalen Arbeitsregulierung zu entziehen und mit den Beschäftigten sogenannte „betriebliche Wettbewerbsbündnisse“ abzuschließen, um von der Belegschaft soziale Zugeständnisse im Bereich der Löhne, Arbeitszeiten und anderen Arbeitsbedingungen im Abtausch gegen temporären Kündigungsschutz oder temporäre Standortgarantien abzurufen (Bieling/Schulten 2002). Im Gegensatz zu diesen betrieblichen Arrangements werden Flächentarifverträge von solchen Unternehmen zunehmend als Hindernis für die Entfaltung betriebswirtschaftlichen Kalküls, als Einschränkung unternehmerischer Entscheidungsfindung und zunehmend als unnützer Kostenfaktor empfunden (Moen 2017). Wie Holst (2014) für Deutschland schildert, greifen große Arbeitgeberbetriebe vermehrt auf Strategien des gegenseitigen Auspielens von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, etwa von Stammbeschafteten gegen atypische (Leih-)Arbeitskräfte, zurück, um Zugeständnisse von den teureren Stammarbeitskräften zu erlangen. Zudem sind multinationale Konzerne in der Lage, Aktivitäten auszulagern oder ganze Betriebsstandorte in Regionen mit deutlich niedrigeren Lohn- und Sozialkosten zu verschieben. In derartigen nicht korporatistisch vermittelten Akteurskonstellationen wirkt die Machtverschiebung zwischen Kapital und Arbeit unmittelbar auf die Belegschaften und deren Vertretungen.

Ausblick

Wenngleich Uneinigkeit über die jeweiligen Gründe dieser Entwicklungen vorherrscht, kann zumindest für die europäischen Industrienationen seit etwa drei Jahrzehnten empirisch die Gleichzeitigkeit des Machtverlustes der Gewerkschaften und des Machtzuwachses der Arbeitgeberseite festgestellt werden. Welche Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnenseite die unmittelbare Entfaltung dieser Machtasymmetrie auf betrieblicher Ebene haben kann, zeigen nicht nur historische Studien aus der Frühzeit des Kapitalismus, sondern ganz aktuell auch empirische Forschungsarbeiten aus den Zentren wohlfahrtsstaatlicher Regimes (vgl. Holst 2014; Moen 2017).

Im Nachkriegseuropa bildete der fordistische Klassenkompromiss, der durch die Einhegung der klassenkämpferischen Transformationsvorstellungen der Gewerkschaften einerseits und die Verpflichtung der Unternehmen auf ein auf Vollbeschäftigung orientiertes makroökonomisches Regime andererseits charakterisiert war, die Basis für den Aufbau integraler und effektiver Wohlfahrtsstaaten (Bieling/Schulten 2002). Obwohl sich mit der Binnenmarktintegration, dem technologischen Wandel und der Globalisierung der Wirtschaftsaktivitäten die wirtschaftspolitische Ausrichtung der EU und ihrer Mitgliedsländer ständig gewandelt haben, so hat sich – trotz mehrfacher Metamorphosen der Korporatismusformen – die Kernfunktion korporatistischer Kooperation bis heute erhalten. Auf europäischer Ebene begründet diese durch das Zusammenspiel von Verbänden und staatlichen Organen getragene Konzertierung der wirtschafts- und sozialpolitischen Regulierung das sogenannte europäische Sozialmodell. Dieses wird allerdings seit einiger Zeit, insbesondere seit der verstärkten Priorisierung von Wettbewerbspolitiken in Relation zu anderen Politikfeldern v.a. durch die supranationalen Organisationen (EU) (Fisahn 2012; Scharpf 2008; Bieling/Schulten 2002) zunehmend in Frage gestellt (vgl. dazu den Beitrag von Jäger und Reiner in diesem Heft), ebenso wie entsprechende korporatistische Bündnisse und tripartistische Arrangements auf nationalstaatlicher Ebene.

Die Herausforderung der Zukunft wird sein, den korporatistischen Interessenkompromiss so zu erneuern, dass die aktuellen Probleme der Arbeitslosigkeit und Ungleichheit vor dem Hintergrund des zunehmend finanzdominierten Kapitalismus effektiv bearbeitet werden können. Dazu wird es allerdings erforderlich sein, nicht nur die einzelnen wirtschafts- und sozialpolitischen Politikfelder unter Einbeziehung der Verbände zu konzentrieren, sondern auch die staatlichen Organisationshilfen für die Verbände, insbesondere die Gewerkschaften, zu erhalten und – auch auf europäischer Ebene – gegebenenfalls auszubauen, andernfalls droht die Asymmetrie der Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit die Funktionalität der korporatistischen Interessenaushandlung vollends zu untergraben.

Literatur

- Bieling, Hans-Jürgen / Schulten, Thorsten (2002): Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem. In: *Industrielle Beziehungen* 9 (3), 245–273.
- Brandt, Torsten / Schulten, Thorsten (2009): The impact of liberalisation and privatisation on labour relations. In: *Privatisation of public services and the impact on quality, employment and productivity (PIQUE): Summary report*. Project funded under the European Commission's 6th Framework Programme. Vienna: Riegelnik, 39–51.
- Clauwaert, Stefan / Schömann, Isabelle (2012): The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. ETUI Working Paper 2012.04. Brussels: ETUI. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>, 31.1.2018.
- Crouch, Colin (2017): Membership density and trade union power. In: *Transfer: European Review on Labour and Research* 23 (1), 47–61.
- Eurofound (2012): Working conditions in atypical work. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2001/59/en/1/ef0159en.pdf, 31.1.2018.
- Europäische Kommission (2012): Labour Market Developments in Europe 2012. *European Economy* 5/2012. Brussels. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf, 31.1.2018.
- Europäische Kommission (2018): EU Economic Governance: monitoring, prevention, correction. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction_en, 31.1.2018.
- Fisahn, Andreas (2012): Den Stier das Tanzen lehren? Europa vor neuen Herausforderungen. In: *PROKLA* 168 (3), 357–376.
- Glassner, Vera/Keune, Maarten (2010): Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn. ILO working paper no. 10. Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158354.pdf, 31.1.2018.
- Hall, Peter A./Soskice, David (2001): An Introduction of Varieties of Capitalism. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, 1–68.
- Hermann, Christoph / Verhoest, Koen (2012): The Process of Liberalisation, Privatisation and Marketisation. In: Hermann, Christoph / Flecker, Jörg (Hg.): *Privatization of Public Services. Impacts for Employment, Working Conditions, and Service Quality in Europe*. New York / London: Routledge, 6–32.
- Hermann, Christoph (2015): Strukturelle Reformen in Europa: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Holst, Hajo (2014): „Commodifying institutions“: vertical disintegration and institutional change in German labour relations. In: *Work, Employment and Society* 28 (1), 3–20.

- Holst, Hajo (2015): Europäisierung als institutionelle Entbettung – Finanzialisierte multinationale Konzerne und die Arbeitsbeziehungen im europäischen Paketsektor. In: Pernicka, Susanne (Hg.): *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*. Wiesbaden: Springer, 151–182.
- Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten (2017): *European trade unions in a time of crises – an overview*. In: Lehndorff, Steffen/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten: *Rough waters – European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI, 7–35.
- Mesch, Michael (2015): *Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU: Eine Einführung*. In: Marterbauer, Markus / Mesch, Michael / Zuckerstätter, Josef (Hg.): *Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU 2004–2014. Von der Tarifautonomie zum EU-Interventionismus? AK Wien Reihe Band 18*. Wien: Verlag des ÖGB, 9–68.
- Moen, Eli (2017): *Weakening trade union power: new forms of employment relations. The case of Norwegian Air Shuttle*. In: Transfer: *European Review on Labour and Research* 23 (4), 425–439.
- Pernicka, Susanne / Holst, Hajo (2007): *Theoretische Perspektiven*. In: Pernicka, Susanne / Aust, Andreas (Hg.): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*. Berlin: edition sigma, 21–51.
- Pirker, Reinhard (2004): *Märkte als Regulierungsformen sozialen Lebens*. Marburg: Metropolis.
- Rhodes, Martin (1998): *Globalization, Labour Markets and Welfare States. A Future of „Competitive Corporatism“?* In: Rhodes, Martin / Mény, Yves (Hg.): *The Future of European Welfare: A New Social Contract?* London: palgrave macmillan, 178–203.
- Schäfer, Armin / Streeck, Wolfgang (2008): *Korporatismus in der Europäischen Union*. In: Höpner, Martin / Schäfer, Armin (Hg.): *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*. Frankfurt / New York: Campus Verlag, 203–240.
- Scharpf, Fritz W. (2008): *Negative und positive Integration*. In: Höpner, Martin / Schäfer, Armin (Hg.): *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*. Frankfurt / New York: Campus Verlag, 49–87.
- Schnabel, Claus (2013): *Trade unions in Europe: Dinosaurs on the verge of extinction?* <https://voxeu.org/article/trade-unions-europe>, 31.1.2018.
- Traxler, Franz / Blaschke, Sabine / Kittel, Bernhard (2001): *National labour relations in internationalized markets. A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Traxler, Franz (2007): *Introduction*. In: Traxler, Franz / Huemer, Gerhard (Hg.): *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A comparative analytical approach*. London / New York: Routledge, 3–9.
- Traxler, Franz / Brandl, Bernd / Pernicka, Susanne (2007): *Business associability, activities and governance. Cross-national findings*. In: Traxler, Franz / Huemer, Gerhard (Hg.): *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A comparative analytical approach*. London / New York: Routledge, 351–406.
- Traxler, Franz (2010): *The long-term development of organised business and its implications for corporatism: A cross-national comparison of membership, activities and governing capacities of business interest associations, 1980–2003*. In: *European Journal of Political Research* 49, 151–173.
- Visser, Jelle (2016): *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014. Version 5.1*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>.
- Waddington, Jeremy (2014): *Trade union membership retention and workplace representation in Europe*. Brussels: ETUI working paper 2014.10.