

Bericht der Deutsch-Britischen Stiftung

## **United we stand?**

### **Trade Union mergers – UK and Germany compared**

*Jeremy Waddington, Marcus Kahmann, Jürgen Hoffmann*

## **Zusammenfassung**

Die britische Gewerkschaftsstruktur hat sich durch ständige Fusionen immer wieder verändert. Im Gegensatz dazu war die Gewerkschaftsstruktur Deutschlands von 1950 bis 1989 äußerst stabil: 17 Gewerkschaften waren dem *Deutschen Gewerkschaftsbund* (DGB) und der unabhängigen *Deutschen Angestelltengewerkschaft* (DAG) angeschlossen. Seit 1989 sank jedoch die Zahl der dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften auf acht, und die DAG wurde durch Fusionen in eine dem DGB angeschlossene Gewerkschaft eingegliedert. Die vorliegende komparative Untersuchung basiert auf vier Fallstudien, welche die Entwicklung der jeweiligen Fusionsprozesse in beiden Ländern aufzeigen. Dabei werden die Debatten und Haltungen vor der Fusion, die eigentlichen Fusionsverfahren, wie auch die Fusionsergebnisse näher betrachtet.

Befürworter der gewerkschaftlichen Umstrukturierung durch Fusionen betonen deren potentiellen Vorteile, insbesondere jedoch den verringerten Konkurrenzkampf zwischen den einzelnen Gewerkschaften, die Möglichkeit grösserer Einflussnahme auf Arbeitgeber und Staat sowie den sich aus steigenden Skalenerträgen (*economies of scale*) verbesserten Mitglieder-Service.

Die vier in der vorliegenden Studie untersuchten Fusionsverfahren wurden dabei eher von defensiven Haltungen als von der Suche nach potentiellen Vorteilen dominiert. Hauptmotive für die meisten Gewerkschaften waren rückläufige Mitgliederzahlen sowie weitgehende finanzielle Schwierigkeiten, unter anderem beträchtliche Einnahmeeinbußen aus den abnehmenden Mitgliederbeiträgen, welche trotz kostensparenden Gegenmaßnahmen nicht wettgemacht werden konnten.

Im Gegensatz zu Deutschlands umfassenden gesetzlichen Vorschriften sind die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in Großbritannien äußerst lose kontrolliert. Dessenungeachtet sind britische Gewerkschaftsfusionen bereits seit 1876 gesetzlich festgelegt. Unterschiede zwischen den beiden Ländern finden sich jedoch nicht

nur in der gesetzlichen Regelung des Fusionsverfahrens, sondern auch in den jeweiligen Fusionsstrategien. So kam es in einer britischen und einer deutschen Fallstudie zu weitgehenden Vorverhandlungen, wohingegen sämtliche Verhandlungen der zweiten deutschen Fallstudie absichtlich beschränkt wurden, um die Fusion zu beschleunigen.

Der Unterschied in der zwischengewerkschaftlichen Dynamik während des Fusionsprozesses ließ sich dabei hauptsächlich durch die Anzahl fusionswilliger Gewerkschaften erklären. Während in Großbritannien die Wahl passender Fusionspartner durch die ausgesprochen hohe Anzahl Gewerkschaften erheblich erleichtert wurde, befürchtete man in Deutschland, dass eine Gewerkschaft sich einen Fusionspartner aus einer Reihe potentiell unpassender Gewerkschaften aussuchen müsse, falls die Fusionsentscheidung nach der Einleitung des Vorgangs verzögert wird.

Jeder der vier Fusionsprozesse führte dabei zu veränderten Auffassungen von Gewerkschaftsdemokratie. Traditionellerweise war die Gewerkschaftsleitung auf vertikalen oder branchenspezifischen Strukturen aufgebaut, um verschiedenen Interessensgruppen eine Stimme zu geben. Zwei der untersuchten Fusionen führten jedoch zur Einführung horizontaler Strukturen, welche unter anderem die Mitsprache von Frauen, Arbeitnehmern unterschiedlicher sexueller Orientierung und ethnischer Herkunft, Arbeitseinsteigern und Teilzeitbeschäftigten erleichtern sollten. Die bei einer Fusion notwendige Revision der Gewerkschaftssatzungen unterstützte daher maßgeblich die Einführung 'neuer Systeme' innerhalb der Gewerkschaftsleitung.

Obwohl die vorliegende Untersuchung aufzeigen konnte, dass Fusionen hauptsächlich als Abwehrreaktion auf feindselige Änderungen des Umfeldes gesehen werden müssen, fand sie nur äußerst wenige Anhaltspunkte dafür, dass diese auch eine zufriedenstellende Lösung des Problems bieten. Falls die britischen und deutschen Bewegungen die Gewerkschaftsbildung innerhalb des ständig expandierenden privaten Dienstleistungssektors erhöhen wollen, sind daher weit radikalere Strategien notwendig. Da sich die Gewerkschaftsdichte Großbritanniens und Deutschlands jedoch momentan auf einem historischen Tiefpunkt befindet, können solch radikale Strategien nicht früh genug eingeführt werden.

*Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:*

Annette Birkholz  
Anglo-German Foundation/Deutsch-Britische Stiftung  
34 Belgrave Square, London SW1X 8DZ  
Tel +44 (0)20 7823 1123, Fax +44 (0)20 7823 2324  
E-mail [ab@agf.org.uk](mailto:ab@agf.org.uk), Website [www.agf.org.uk](http://www.agf.org.uk)

Dr Jeremy Waddington  
University of Manchester Institute of Science and Technology  
PO Box 88, Manchester M60 1QD  
Tel +44 (0)161 236 3311, E-mail [j.waddington@umist.ac.uk](mailto:j.waddington@umist.ac.uk)

**Anmerkung für Redaktionen:**

Die Deutsch-Britische Stiftung trägt seit dreißig Jahren zur politischen Entscheidungsfindung in Großbritannien und Deutschland bei, indem sie bilaterale Forschungen und die Diskussion wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Themen unterstützt, und die Ergebnisse dieser Tätigkeit Entscheidungsträgern, Praktikern und Beratern zugänglich macht.

Rezensionskopien des Berichtes können Sie bei der Deutsch-Britischen Stiftung anfordern. Es besteht auch die Möglichkeit, den Bericht unentgeltlich direkt von der Website der Stiftung herunter zu laden. Der Bericht ist im Buchhandel erhältlich (ISBN 1-900834-49-9) oder über den Vertrieb der Deutsch-Britischen Stiftung, YPS, Tel: +44 (0)1904 431 213 Fax: +44 (0)1904 430 868, Preis: £15.00

Die Autoren des Berichts:

Jeremy Waddington, Employment Studies Group, University of Manchester Institute of Science and Technology, and European Trade Union Institute, Brussels; Marcus Kahmann, PhD student supported by the Hans-Bockler-Stiftung; Jurgen Hoffmann, Hamburg University for Economics and Politics