Thomas Blanke, Edgar Rose (Hg.): *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*. The Hague: Kluwer Law International 2005, 177 S., € 100,-.

Rainer Weinert

Der Sammelband vereinigt sieben Beiträge von Arbeitsrechtlern über den Wandel nationaler Arbeitsbeziehungen in Europa, und zwar aus Frankreich (Vigneau und Sobczak), Großbritannien (Bercusson und Ryan), den Niederlanden (Jacobs), Schweden (Ahlberg und Bruun) und Deutschland (Blanke und Rose). Die Beiträge sind einheitlich gegliedert und geben einen kurzen und informativen Überblick über die Strukturen der Arbeitsbeziehungen, die rechtlichen Rahmensetzungen, die aktuellen Herausforderungen und die Reaktionsmuster der Tarifparteien, des Staates sowie der Unternehmen. Erfreulicherweise schließen alle Kapitel mit einer Betrachtung der Veränderungen in Deutschland ab.

In dem Eröffnungsbeitrag resümieren Blanke/Rose die deutsche Situation und identifizieren bestimmte „Megatrends“ (17), die der Erodierung deutscher Arbeitsbeziehungen zugrunde liegen (Rückgang industrieller Produktion, Durchsetzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, eine stärkere Individualisierung der Gesellschaft sowie die Internationalisierung der Märkte). Dieser Zugang ist insofern nahe liegend, als diese Trends in ganz Europa zu identifizieren sind. Explizit stellt Jacobs ähnliche Tendenzen als die entscheidende Veränderungsdynamik für die Niederlande fest (103). Die Frage ist also, wie es den unterschiedlichen nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen gelingt, diese Veränderungen zu verarbeiten. Eine von Blanke/Rose besonders betonte Teilfrage in diesem Zusammenhang ist, ob über diesen Wandel hinweg ein gesellschaftlicher Konsens über Tarifpolitik und deren Strukturen aufrechterhalten werden kann oder nicht. Das sei ein entscheidendes Kriterium für die deutsche Misere, weil der gesellschaftliche Konsens zwischen den Verbandseliten zerbrochen sei und gleichzeitig die politische Unter-

stützung der Verbände bröckele. Dieses Ergebnis kontrastiert mit den Entwicklungen in den Niederlanden, Frankreich und Schweden, obwohl auch diese einem massiven Veränderungs- und Dezentralisierungsdruck ausgesetzt sind. Für Schweden zeigen Ahlberg/Bruun, dass sich das alte System schwedischer Arbeitsbeziehungen nach einer massiven Krise in den 1980er Jahren Anfang der 1990er Jahre mit dem Industrieabkommen von 1997 bemerkenswert schnell erholte. Ein wesentlicher Grund für diese Erneuerung sei, dass der gesellschaftliche Konsens über die Tarifpolitik zu keinem Zeitpunkt wirklich zerbrochen war (139). Für Frankreich zeigen Vigneau/Sobczak, dass die Rolle der Gewerkschaften zwar geschwächt sei, dies aber vor allem aufgrund von Interventionen des Staates, was genau für den Bestand des hergebrachten Staatsinterventionismus spreche (43). Aufschlussreich ist ebenfalls der Beitrag von Bercusson/Ryan über Großbritannien. Der Diskurs in England unterscheide sich erheblich von kontinentaleuropäischen Entwicklungen, da nach der Fast-Zerschlagung der englischen Gewerkschaften unter Margaret Thatcher in den 1980er Jahren und der Beibehaltung ihrer Gesetze unter *New Labour* sich derzeit wieder gegenläufige Tendenzen ausmachen ließen. Die Zusammenfassung der Ergebnisse von Edgar Rose fällt „bunt“ aus: Aus schwedischer Perspektive ist der Staatseinfluss in Deutschland hoch, aus französischer schwach. Ein einheitliches Phänomen stellen die Dezentralisierungstendenzen und eine Schwächung der Gewerkschaften (bis auf Schweden) dar.

Alle Beiträge geben einen guten Überblick über die aktuellen Entwicklungen in den europäischen Ländern, der durch Einschätzungen der deutschen Situation ergänzt wird. Das macht den Reiz des vorliegenden Buches aus. Doch im handwerklichen Sinne ist das Buch, das für den stolzen Preis von 100,- Euro verkauft wird, eine Zumutung: Es besteht aus notdürftig geklebten Einzelblättern, die durch Pappdeckel zusammengehalten werden. Diese „Entbuchung“ des Buches macht selbst vor so renommierten Verlagen wie Kluwer Law International nicht halt.