

**FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG**

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 34

**Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände:
Organisationsgrade, Tarifbindung und
Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung**

CLAUS SCHNABEL

MAI 2005

ISSN 1615-5831

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung

Claus Schnabel^a

ZUSAMMENFASSUNG: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände spielen in Deutschland nicht nur bei der Lohnfindung, sondern auch in sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragen eine wichtige Rolle. Während die Mehrheit der Firmen in Arbeitgeberverbänden organisiert ist, sind weniger als ein Viertel der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft. Beide Sozialpartner haben große Probleme, neue Mitglieder zu gewinnen und bestehende zu halten. Ihre Organisationsgrade weisen ebenso rückläufige Tendenz auf wie die Tarifbindung. Trotz dieser Erosion sind tarifvertragliche Regelungen immer noch direkt oder indirekt für fünf von sechs Beschäftigten von Bedeutung, da (Flächen-)Tarifverträge auch für nicht formal tarifgebundene Unternehmen einen wichtigen Anker der Lohnsetzung darstellen. Empirische Studien zeigen, dass die Tarifvertragsparteien und die kollektive Lohnfindung einen signifikanten Einfluss auf die effektiv gezahlten Löhne aufweisen. Meldungen über eine abnehmende Tariftreue und eine Verbandsabstinenz der Unternehmen deuten jedoch darauf hin, dass die Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien mehr und mehr bedroht ist.

ABSTRACT: In Germany, trade unions and employers associations play a role not only in wage determination but also in social affairs and labour law. While the majority of firms are organized in employers associations, less than one quarter of employees are members of a trade union. Both social partners have severe problems in recruiting and keeping members. Union and employer densities as well as bargaining coverage are falling. Despite this erosion, collective agreements are still relevant for five out of six employees because they constitute an anchor of wage setting even for those firms that are not formally bound by collective agreements. Empirical studies show that the social partners and collective bargaining exert a significant effect on wages. There are signs, however, that the power and influence of the social partners is more and more endangered.

SCHLÜSSELWÖRTER: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Tarifpolitik

JEL-KLASSIFIKATION: J50, J31

^a Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg, claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de.

1. BEDEUTUNG UND ORGANISATIONSPROBLEME DER SOZIALPARTNER

Die Wirtschaftspolitik ist in Deutschland nicht allein Aufgabe von Parlament und Regierung, sondern stützt sich in zwei wichtigen Bereichen auf unabhängige Akteure. Die Geldpolitik ist Aufgabe der Europäischen Zentralbank, und in der Lohnpolitik gilt das Prinzip der Tarifautonomie: Unabhängige Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberverbände oder einzelne Unternehmen auf der anderen Seite regeln selbständig durch verbindliche Verträge die Ausgestaltung der Löhne und Gehälter sowie der sonstigen Arbeitsbedingungen.

Tarifverhandlungen als Mittel zur kollektiven Regelung der Arbeitsbeziehungen sowie Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) als deren institutionelle Träger sind in Deutschland seit Ende des Ersten Weltkriegs rechtlich anerkannt. Anders als in der Weimarer Republik verzichtet jedoch in der Bundesrepublik der Staat auf Eingriffe in diesen konflikträchtigen Bereich (wie Lohnleitlinien oder Zwangsschlichtungen). Er beschränkt sich auf die Festlegung des rechtlichen Rahmens (z.B. das Tarifvertragsgesetz), innerhalb dessen die Tarifvertragsparteien bei ihren Verhandlungen weitgehend freies Spiel haben, sofern sie nicht gegen sonstiges Recht verstoßen. Hintergrund der Tarifautonomie ist die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerte Koalitionsfreiheit, die jedermann das Recht gibt, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, aber auch diesen fernzubleiben. Derartige Vereinigungen im Bereich des Arbeitslebens sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie deren Spitzenverbände, die auch als Tarif(vertrags)parteien oder Sozialpartner bezeichnet werden.¹

Die Bedeutung der Sozialpartner reicht weit über die Tarifautonomie und den Lohnfindungsprozess hinaus (vgl. Schnabel 1997a). Gewerkschaften und Arbeitgeber wirken gemeinsam in vielen Selbstverwaltungsorganen wie z.B. der Sozialversicherung mit. Durch die gemeinsam verantwortete Struktur des dualen Berufsbildungssystems und die (zusammen mit dem Staat) drittelparitätische Leitung der Bundesagentur für Arbeit gestalten sie wichtige Teile der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik aktiv mit. Gewerkschaften und Arbeitgeber schlagen ehrenamtliche Richter für die Arbeitsgerichte vor und werden auch vor arbeitsrechtlichen Änderungen oder Durchführungserlassen oft konsultiert, wobei sie einen intensiven Lobbyismus betreiben. Umgekehrt weisen das Arbeitsrecht

¹ Detailliertere Erläuterungen der Tarifautonomie und des Tarifrechts finden sich in einschlägigen Kommentaren zum Tarifvertragsgesetz, wie z.B. Wiedemann (1999).

und die Arbeitsrechtsprechung den Sozialpartnern eine wichtige Rolle bei der Rechtsumsetzung und der Regelung von Arbeitsmarktfragen zu, die von der Arbeitnehmermitbestimmung über den Vorrang tariflicher Kollektivvereinbarungen bis hin zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen reicht.

Allerdings ist dieser kollektive, (neo-)korporatistische Ansatz zur Behandlung von Arbeitsmarktfragen, der zeitweise auch in den „Kanzlerrunden“ und im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ zum Ausdruck kam, im letzten Jahrzehnt angesichts steigender Arbeitslosigkeit in die Kritik geraten. Zunehmend wird bezweifelt, dass dieser kollektive, fast schon zentralistische Ansatz eine bessere Problemlösungskapazität aufweist als ein dezentralerer, stärker individualistischer Ansatz, und es mehren sich Vorschläge für eine Reform der Tarifautonomie und Tarifpolitik.² Zudem ist angesichts offensichtlicher Probleme der Mitgliedererosion bei Gewerkschaften wie Arbeitgebern unklar, ob die Sozialpartner überhaupt noch die wichtige Rolle eines repräsentativen Interessenvertreters adäquat ausfüllen, die ihnen in Deutschland das System des Korporatismus am Arbeitsmarkt zuweist.

Dass der Zusammenschluss von Individuen mit Einzelinteressen zu Verbänden zwecks Durchsetzung ihrer kollektiven Interessen keineswegs selbstverständlich ist, konnte bereits Olson (1965) in seiner einflussreichen Theorie des kollektiven Handelns zeigen.³ Denn die Vertretung kollektiver Interessen impliziert, dass sämtliche Verbandserfolge nicht nur den Verbandsmitgliedern, sondern als öffentliche Güter auch allen interessierten Nicht-Mitgliedern zugute kommen. Wegen der Nicht-Ausschließbarkeit und Nicht-Rivalität beim Konsum dieser öffentlichen Güter ergibt sich ein typisches Schwarzfahrerproblem: Da sie von den Erfolgen der kollektiven Interessenvertretung profitieren können, ohne sich an deren Kosten beteiligen zu müssen, werden ökonomisch rational handelnde Individuen darauf verzichten, dem Verband beizutreten.

Dass es unter diesen Bedingungen dennoch zur Verbandsbildung kommt, erklärt Olson (1965) mit seiner Nebenprodukt-Theorie: Insbesondere große (latente) Gruppen werden sich nicht auf die Bereitstellung öffentlicher Güter wie

² Derartige Analysen, Kritik und Reformvorschläge finden sich z.B. bei Berthold/Stettes (2001), Fitzenberger/Franz (2001), dem Sachverständigenrat (2003), Schnabel (1997b, 2003a), Siebert (2002) und dem Wissenschaftlichen Beirat beim BMWA (2004).

³ Eine ausführlichere Diskussion des Olson-Ansatzes und eine Anwendung auf deutsche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände findet sich bei Keller (1988), knappe Darstellungen weiterer Verbandstheorien bieten Schnabel/Wagner (1996), Traxler (1999) und Schroeder/Silvia (2003).

Lobbyismus oder Abschluss von Tarifverträgen beschränken, sondern das Schwarzfahrerproblem entweder durch Zwang oder durch Bereitstellung zusätzlicher privater Güter zu überwinden versuchen. Beispiele dafür sind Rechtsberatung, Informationen oder Unterstützungsfonds, die ausschließlich den Mitgliedern zur Verfügung stehen und damit „selektive Anreize“ zum Verbandsbeitritt darstellen.

Will man vor diesem Hintergrund die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband als Ergebnis einer individuellen Kosten-Nutzen-Analyse interpretieren, so stößt man auf das Problem, dass in Deutschland mit dem Beitritt zu diesen Verbänden zwar Kosten in Form von Mitgliedsbeiträgen, aber nur wenig direkt zurechenbare Gegenleistungen verbunden sind, in deren Genuss man nicht auch als nichtorganisierter Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber kommen würde. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände bieten ihren Mitgliedern zwar spezielle Leistungen wie finanzielle Arbeitskampfunterstützung und Rechtsberatung,⁴ doch hat der Tarifvertrag als zentrale Verbandsleistung in Deutschland den Charakter eines öffentlichen Gutes – nichtorganisierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber dürfen von seinem Gebrauch nicht ausgeschlossen werden.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden dargestellt und diskutiert, über welche Mitgliederstärke und Bindungskraft die deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verfügen und welchen Einfluss auf Löhne und Beschäftigung sie am Arbeitsmarkt ausüben.⁵ Kapitel 2 beschreibt den Aufbau, die Mitgliederzahlen und den Organisationsgrad der Gewerkschaften sowie deren Determinanten, während Kapitel 3 die Arbeitgeberseite in gleicher Weise analysiert. Das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung werden in Kapitel 4 dargestellt. Kapitel 5 diskutiert den Einfluss der Tarifparteien auf Löhne und Beschäftigung. Ein kurzer Ausblick in Kapitel 6 rundet den Beitrag ab.

⁴ Seit kurzem versuchen manche Gewerkschaften, Bonusregelungen wie Jahressonderzahlungen oder höhere Beschäftigungssicherheit nur für ihre Mitglieder durchzusetzen, und waren dabei in einigen Firmen erfolgreich (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005).

⁵ Aus Platzgründen nicht eingegangen wird auf die Lohn- und Beschäftigungswirkungen lobbyistischer Tätigkeiten beider Seiten im politischen Prozess, die in den letzten Jahren z.B. in der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001, beim Arbeitnehmerentsendegesetz oder in gewerkschaftlichen Forderungen nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005) ihren Ausdruck fanden. Verzichtet werden muss auch auf eine internationale Betrachtung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden; hierzu sei auf Visser (2003), Lesch (2004) und Schnabel/Wagner (2005b) bzw. Hornung-Draus (2002) und Traxler (2004) verwiesen.

2. GEWERKSCHAFTEN

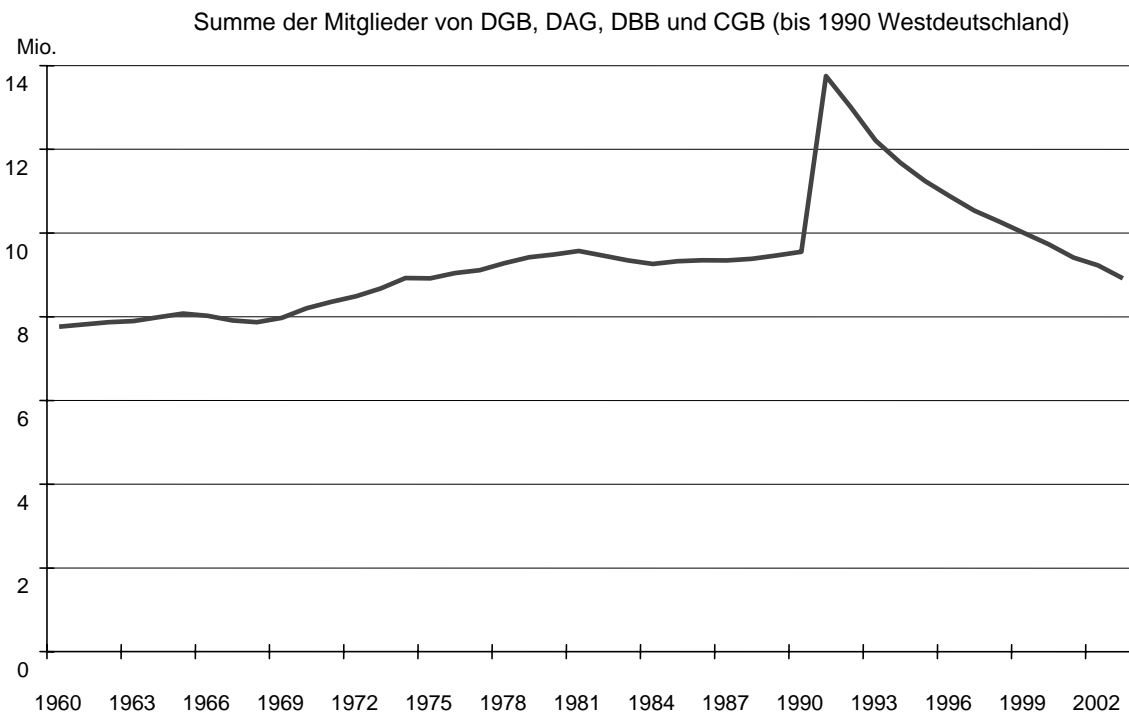
Während die deutsche Gewerkschaftsbewegung bis in die Zeit der Weimarer Republik berufsständisch und weltanschaulich zersplittert war, änderte sich dies nach dem Zweiten Weltkrieg: In der DDR wurde der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) als staatlich gelenkte Massenorganisation eingerichtet. In der Bundesrepublik ergab sich durch den Verzicht auf politische Richtungsgewerkschaften beim Neuaufbau eine völlig andere Gewerkschaftsstruktur, die nach der Auflösung des FDGB 1990 und der Ausdehnung der westdeutschen Gewerkschaften auch auf die neuen Bundesländer übertragen wurde. Heute gibt es in Deutschland über 100 Arbeitnehmervereinigungen unterschiedlichster Art.⁶ Das Gros der Gewerkschaftsmitglieder konzentriert sich jedoch auf wenige Großorganisationen wie den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), den Deutschen Beamtenbund (DBB) und den Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB).

Als Zusammenschluss von acht Einzelgewerkschaften mit zusammen 7,4 Millionen Mitgliedern im Jahr 2003 ist der DGB der bei weitem größte und einflussreichste gewerkschaftliche Dachverband. Er vertritt fünf von sechs Gewerkschaftsmitgliedern, darunter fast alle organisierten Arbeiter, hat aber als Dachorganisation nur die Aufgabe der Interessenvertretung gegenüber Staat und Öffentlichkeit und schließt selbst keine Tarifverträge ab. Bis Ende der 80er Jahre setzte sich der DGB aus bis zu 17 Einzelgewerkschaften zusammen, doch kam es dann aufgrund finanzieller Probleme und zur Stärkung der Organisation zu mehreren Gewerkschaftszusammenschlüssen. Der umfangreichste dieser Zusammenschlüsse, der vier DGB-Gewerkschaften und die bis dahin außerhalb des DGB stehende Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) umfasste, führte im Jahr 2001 zur Bildung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die mit 2,6 Millionen Mitgliedern in 2003 die größte deutsche Gewerkschaft ist.⁷

⁶ Nur wenige dieser Interessenvertretungen sind allerdings tarifpolitisch aktiv und bedeutsam. Neben den im Folgenden erwähnten Großorganisationen zählen dazu z.B. der Deutsche Journalisten-Verband (DJV) und der Marburger Bund (mb) als Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte.

⁷ Waddington/Hoffmann (2000) bieten einen informativen grafischen Überblick über diese Zusammenschlüsse, die häufig kritisch gesehen werden: „Konzentrationsbewegungen in Richtung Multibranchengewerkschaften à la *ver.di* können zwar knapper gewordene Ressourcen effizienter einsetzen, es muss jedoch bezweifelt werden, ob die weniger organisierten Berufe und sozialen Gruppen sich in solchen Großorganisationen mit ihren partikularen Interessen adäquat repräsentiert sehen.“ (Ebbinghaus 2003: 201f.).

Abbildung 1: Gewerkschaftliche Mitgliederzahlen



Regelmäßige und länger zurückreichende Informationen zur gewerkschaftlichen Mitgliederstärke liegen für die drei oben erwähnten Großorganisationen vor – den DGB (einschließlich der früher unabhängigen DAG), den DBB sowie den CGB – und sind in Abbildung 1 grafisch dargestellt. Mit steigender Beschäftigung nahmen die Mitgliederzahlen in den 60er und 70er Jahren zu, doch nach einem Höhepunkt von 9,6 Millionen in 1981 stagnierten sie in der alten Bundesrepublik. Im Zuge ihrer Ausdehnung in die neuen Bundesländer konnten die Gewerkschaften zwar ihre Mitgliederstärke auf 13,7 Millionen in 1991 steigern, doch einen Großteil der übernommenen FDGB-Mitglieder nicht halten. Seither verzeichnen sie (mit Ausnahme des DBB) Jahr für Jahr deutliche Mitgliederrückgänge, und zwar in Ost- wie in Westdeutschland (für Details, siehe Müller-Jentsch/Ittermann 2000 und Ebbinghaus 2003). Die Gesamtmitgliederzahl im vereinigten Deutschland liegt seit 2001 unter der in Westdeutschland vor der deutschen Einheit und betrug im Jahr 2003 nur noch 8,9 Millionen.

Zwei Probleme der in Abbildung 1 dargestellten offiziellen Mitgliederzahlen bestehen darin, dass sie seit einigen Jahren keine Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland mehr erlauben und dass sie eine große (aber nicht genau bekannte) Zahl von nicht berufstätigen Mitgliedern wie Rentner oder Studenten enthalten, was die Berechnung aussagekräftiger Organisationsgrade erschwert. Diese Probleme können umgangen werden, indem man auf Daten des ALLBUS zurückgreift, die repräsentative Allgemeine Bevölkerungsumfrage der

Sozialwissenschaften, welche seit 1980 regelmäßig in Westdeutschland und seit 1991 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Die mit diesen Daten berechneten gewerkschaftlichen Organisationsgrade sind in Tabelle 1 dargestellt. Im Gegensatz zu den üblichen Berechnungen von (Brutto-)Organisationsgraden, die sich auf Gewerkschaftsangaben stützen und deshalb sowohl berufstätige als auch pensionierte Gewerkschaftsmitglieder im Zähler enthalten (vgl. z.B. Müller-Jentsch/Ittermann 2000), beziehen sich diese Daten allein auf beschäftigte Arbeitnehmer. Sie erlauben damit die Berechnung realistischerer (Netto-) Organisationsgrade, die als prozentualer Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten in West- und Ostdeutschland definiert werden.⁸

Tabelle 1: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in West- und Ostdeutschland

(Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten, in Prozent)

Jahr	1980	1984	1988	1992		1996		2002	
	West	West	West	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Insgesamt	32,7	31,6	29,4	28,7	39,7	26,6	26,7	23,8	20,4
Männer	39,6	38,7	37,5	36,0	35,8	33,8	28,8	25,8	22,5
Frauen	20,3	19,0	16,9	18,5	43,5	16,3	24,1	21,0	17,9
Arbeiter	36,3	38,1	36,9	37,6	37,8	38,3	28,0	30,4	23,9
Angestellte	26,3	20,1	22,1	20,2	40,7	16,2	24,2	17,5	16,4
Beamte	45,2	52,2	41,7	43,5	50,0	44,7	53,3	42,1	33,3

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von ALLBUS-Daten für 1980-2002

Tabelle 1 zeigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den letzten 20 Jahren deutlich zurückgegangen ist. War 1980 noch jeder dritte Beschäftigte in Westdeutschland Mitglied einer Gewerkschaft, so galt dies 2002 nur noch für jeden vierten westdeutschen und jeden fünften ostdeutschen Beschäftigten. Kurz nach der deutschen Einheit erreichte der Organisationsgrad 1992 in

⁸ Die Berechnung und Analyse dieser Daten bis 2000 findet sich in Schnabel/Wagner (2003, 2005a). Für die Bereitstellung der Daten des Jahres 2002 danke ich Joachim Wagner.

Ostdeutschland fast 40 Prozent und übertraf damit deutlich das westdeutsche Niveau von 29 Prozent. Inzwischen hat sich das Bild jedoch gewandelt, und der Organisationsgrad liegt in Ostdeutschland sowohl insgesamt als auch für Männer und Frauen sowie für die verschiedenen Berufsgruppen unter dem in Westdeutschland. In beiden Teilen des Landes sind Männer, Arbeiter und Beamte überdurchschnittlich häufig Mitglied einer Gewerkschaft. Im internationalen Vergleich liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland damit im unteren Mittelfeld – unabhängig davon, ob Gewerkschaftsstatistiken (Visser 2003, Lesch 2004) oder Arbeitnehmerbefragungen (Schnabel/Wagner 2005b) ausgewertet werden.

Die Einflussfaktoren der gewerkschaftlichen Mitgliederstärke in Deutschland und ihrer Entwicklung im Zeitablauf wurden in einer Reihe ökonometrischer Studien untersucht.⁹ Aggregierte Zeitreihenanalysen zeigen, dass makroökonomische Variablen wie die Lohn- und Preisentwicklung, die Beschäftigungsentwicklung und die Arbeitslosigkeit sowie die Beschäftigtenstruktur die westdeutsche Gewerkschaftsentwicklung erklären können, während der Einfluss politischer Variablen umstritten ist (vgl. z.B. Armingeon 1989, Carruth/Schnabel 1990).

Querschnitts- und Panelanalysen mit Individualdaten haben eine Reihe von persönlichen, beruflichen, sozio-politischen und betrieblichen Merkmalen identifiziert, die in einem Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft stehen.¹⁰ Während alle Studien einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen der Größe des Betriebes, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, und der Wahrscheinlichkeit einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft feststellen, unterscheidet sich die Signifikanz anderer Einflussfaktoren je nach Datensatz, Jahr und ökonometrischer Spezifikation. Die aktuellsten Studien von Schnabel/Wagner (2003, 2005a) deuten darauf hin, dass im Jahr 2000 die Wahrscheinlichkeit einer Mitgliedschaft für Arbeiter, für Beamte bzw. Beschäftigte im öffentlichen Dienst, für Vollzeitbeschäftigte (nur in Westdeutschland) sowie für Arbeitnehmer mit einer „linken“ politischen Einstellung signifikant höher war. Zudem scheinen sich die Erklärungsfaktoren einer Mitgliedschaft im Lauf der Zeit zwischen West- und Ostdeutschland angeglichen zu haben. Die Mitgliedswahrscheinlichkeit eines Arbeitnehmers nimmt ferner mit dem branchenspezifischen Organisationsgrad zu (vgl. Goerke/Pannenberg 2004) und

⁹ Überblicke über entsprechende internationale Studien geben Riley (1997) und Schnabel (2003b).

¹⁰ Vgl. z.B. die Studien von Windolf/Haas (1989), Lorenz/Wagner (1991), Fitzenberger et al. (1999), Goerke/Pannenberg (2004) und Schnabel/Wagner (2003, 2005a).

fällt höher aus, wenn eine Gewerkschaft im Betrieb vorhanden ist (Schnabel/Wagner 2005b). Dies deutet darauf hin, dass auch soziale Normen, Umfeldeinflüsse und gewerkschaftliche Organisationsstrategien für eine Mitgliedschaft von Bedeutung sind.

Diese ökonometrisch gestützten Erkenntnisse bieten einige (indirekte) Erklärungen für den oben dargestellten Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliederstärke. Da in den letzten 20 Jahren die Beschäftigungsanteile von Arbeitern, Beamten und Vollzeitbeschäftigten zurückgegangen sind und weiter fallen, überrascht die stetige Abnahme des Organisationsgrades wenig. Zwar sind die Gewerkschaften in der Industrie und dem öffentlichen Dienst weiterhin stark vertreten, doch ist es ihnen beispielsweise nicht gelungen, im wachsenden Dienstleistungssektor, bei Angestellten und bei Arbeitnehmern mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen Fuß zu fassen. Im Großen und Ganzen reflektiert die derzeitige Mitgliederstruktur die Beschäftigungsstruktur der 60er Jahre. Neben dem sozialstrukturellen Wandel spielen auch makroökonomische Faktoren wie die lang anhaltende Beschäftigungskrise in beiden Teilen Deutschlands, der Transformations- und Deindustrialisierungsprozess in Ostdeutschland, verfehlte Organisationsstrategien und (tarif)politische Maßnahmen sowie finanzielle Probleme der Gewerkschaften eine Rolle bei der Erklärung des Mitgliederrückgangs seit der deutschen Einheit (für ausführliche Diskussionen sei auf Fichter 1997 und Ebbinghaus 2003 verwiesen).

Zwar weiß niemand genau, wo die kritische Mindeststärke für das Überleben einer Gewerkschaft liegt, die von jüngeren „social custom“-Gewerkschaftstheorien postuliert wird (Überblick bei Schnabel 2003b). Offensichtlich ist es jedoch höchste Zeit für die Gewerkschaften, diesen negativen Trend umzukehren, wenn sie nicht in finanzielle Engpässe und in eine Abwärtsspirale von geringeren Leistungen für und niedrigeren Beiträgen von Mitgliedern geraten wollen. Dabei sind sie mit dem Dilemma konfrontiert, „sich gleichzeitig für neue soziale Gruppen und Interessenlagen öffnen zu müssen, während sie weiterhin und zunehmend unter erschwerten Rahmenbedingungen ihre Tarifarbeit für die noch mobilisierbaren Kernmitgliedschaftsgruppen betreiben müssen. Ob gegenwärtige Organisationsreformen und mögliche Neuorientierungen der Gewerkschaftspolitik ausreichen, den Trend umzukehren, wird sich erst in den nächsten Jahren erweisen.“ (Ebbinghaus 2003: 202).

3. ARBEITGEBERVERBÄNDE

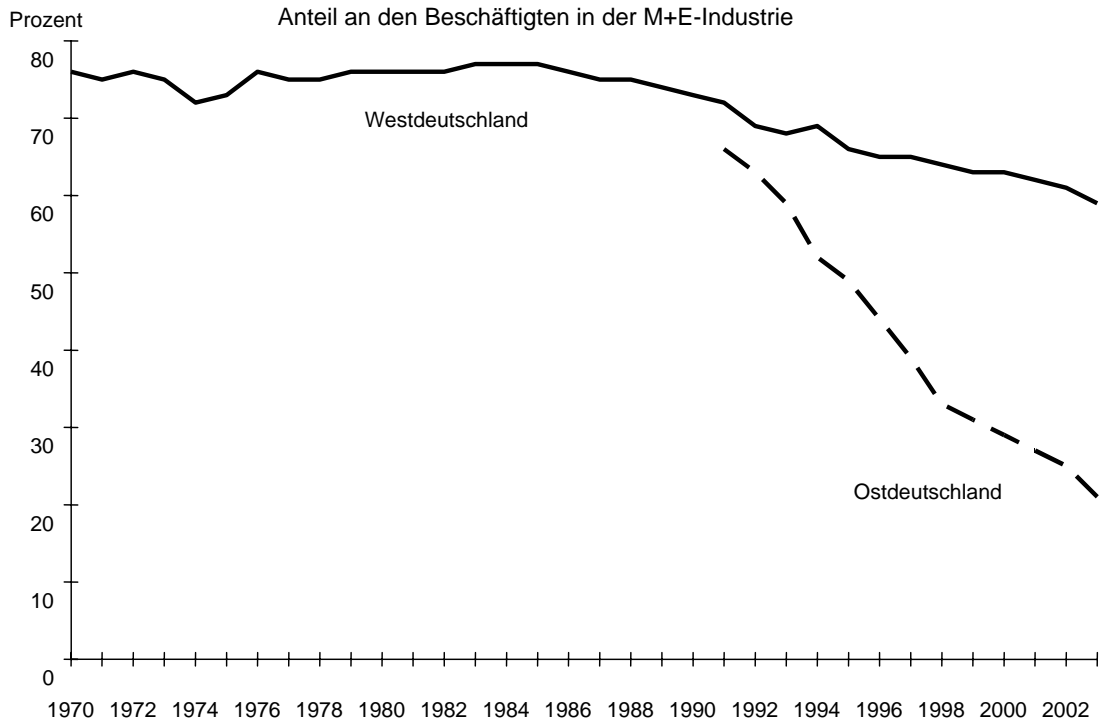
Arbeitgeberverbände haben sich historisch in Deutschland als Gegengewicht zu den Gewerkschaften herausgebildet, sind aber im Gegensatz zu diesen keine zentralistischen Massenorganisationen, sondern traditionell eher dezentral orientierte „Honoratiorenorganisationen“ (Schroeder/Silvia 2003: 258) mit einem überschaubaren Kreis von Unternehme(r)n als Mitglieder. Ihre Organisationsstruktur ist relativ komplex, weil sie mehrere Ebenen umfasst und sowohl fachlichen als auch regionalen Abgrenzungen folgt. Derzeit gehören 53 Fachspitzenverbände (wie z.B. Gesamtmetall oder der Bundesarbeitgeberverband Chemie) und 14 überfachliche Landesverbände (z.B. die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens) der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) an. Die BDA ist die bundesweite Spitzenorganisation der privaten Arbeitgeber aus Industrie, Landwirtschaft, Handwerk, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr und sonstigem Dienstleistungsgewerbe. Insgesamt sind rund 1.000 Arbeitgeberverbände der BDA unmittelbar oder über ihre Mitgliedsverbände angeschlossen. Die BDA vertritt als Dachorganisation die branchen- und länderübergreifenden Interessen der privaten Arbeitgeber gegenüber Staat und Öffentlichkeit, schließt aber selbst – wie auch der DGB – keine Tarifverträge ab. Nicht zur BDA gehören die öffentlichen Arbeitgeber, die verschiedene eigene Verbände gegründet haben.

Die Mitgliederstärke der Arbeitgeber ist schwer abzuschätzen, da für viele Branchen keine detaillierten und verlässlichen Daten vorliegen.¹¹ Dies ist einer der Gründe dafür, dass auch die BDA selbst keine Angaben mehr über ihren Organisationsgrad veröffentlicht. Als besonders stark organisiert gelten die öffentlichen Arbeitgeber, Bergbau und Industrie sowie Banken und Versicherungen. Relativ genaue Daten liegen über den größten privaten Arbeitgeberverband Gesamtmetall vor. Wie Abbildung 2 verdeutlicht, waren bis Ende der 80er Jahre rund drei Viertel der Beschäftigten in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie in einem Betrieb beschäftigt, der Mitglied im Arbeitgeberverband war. Seither ist der Organisationsgrad stetig zurückgegangen

¹¹ Statt des Organisationsgrades wird deshalb in manchen Veröffentlichungen der (in Kapitel 4 erörterte) Tarifbindungsgrad der deutschen Arbeitgeber ausgewiesen – so z.B. von Traxler et al. (2001) und Traxler (2004). Generell haben Arbeitgeberverbände in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung eine wesentlich geringere Aufmerksamkeit gefunden als Gewerkschaften, was meist darauf zurückgeführt wird, „dass empirische Untersuchungen über Arbeitgeberverbände aufgrund von fehlendem Materialzugang und unzureichender Transparenz ungleich schwieriger durchzuführen sind als solche über Gewerkschaften.“ (Schroeder/Silvia 2003: 246).

und betrug im Jahr 2003 nur noch 59 Prozent in Westdeutschland und 21 Prozent in Ostdeutschland.

Abbildung 2: Arbeitgeber-Organisationsgrad Gesamtmetall



Diese Erkenntnisse aus Arbeitgeberdaten lassen sich durch einige Informationen aus Unternehmensbefragungen ergänzen und tendenziell bestätigen. So ergab eine Auswertung repräsentativer Daten des Hannoveraner Firmenpanels für das Verarbeitende Gewerbe Niedersachsens, dass im Jahr 1994 gut die Hälfte der Betriebe mit mindestens fünf Mitarbeitern, in denen insgesamt zwei Drittel der Beschäftigten tätig waren, Mitglied eines Arbeitgeberverbandes waren (vgl. Schnabel/Wagner 1996). Regelmäßige Befragungen ostdeutscher Industriebetriebe durch das DIW zeigen, dass im Jahr 2003 nur noch 10 Prozent der Firmen, die knapp 30 Prozent der Arbeitnehmer beschäftigten, Mitglied in einem tariffähigen Arbeitgeberverband waren (vgl. Brenke 2004). Zehn Jahre davor waren dagegen noch drei Viertel aller ostdeutschen Industriebeschäftigten in organisierten Firmen tätig (so auch Ettl/Heikenroth 1996). Einer Befragung von 60 Unternehmen der „New Economy“ zufolge waren 2002 nur 19 Prozent dieser Unternehmen Mitglied in einem Arbeitgeber- oder Wirtschaftsverband und lediglich 7 Prozent waren tarifgebunden (vgl. Ittermann/Abel 2002). Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Umfragedaten deuten damit darauf hin, dass die

Schlagworte der „Verbandsflucht“ bzw. „Verbandsabstinenz“ einen realen Hintergrund zu haben scheinen.¹²

Die Einflussfaktoren der Mitgliedschaft in deutschen Arbeitgeberverbänden konnten aus Mangel an geeigneten Daten bisher nur in einer einzigen Studie ökonometrisch untersucht werden. Der Analyse niedersächsischer Betriebsdaten von Schnabel/Wagner (1996) zufolge steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Mitglied im Arbeitgeberverband ist, mit seiner Größe, dem Anteil gewerkschaftlich organisierter Mitarbeiter und seinem Arbeitskampfrisiko, das durch die selektive Verbandsleistung des Arbeitskampffonds gemildert werden kann. Eine signifikant geringere Organisationswahrscheinlichkeit weisen stark exportorientierte sowie jüngere Betriebe auf. Letzteres kann als ein Anzeichen für Rekrutierungsprobleme der Arbeitgeberverbände interpretiert werden und passt zu dem beobachteten Mitgliederschwund im Zeitablauf, der das Resultat sowohl von Unternehmensaustritten als auch von Nichteintritten neu gegründeter Unternehmen ist.

Austritte erfolgen Unternehmensbefragungen zufolge meist nach einer mehrjährigen Phase der Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband, wobei ein Hauptgrund die geringe Zufriedenheit mit der von Großunternehmen dominierten Tarifpolitik zu sein scheint (vgl. Langer 1994, Schroeder/Ruppert 1996, Lehmann 2002). Während Großunternehmen vor allem die Einfluss- und Gegenmachtfunktion von Arbeitgeberverbänden betonen und diese sehr selten verlassen, führen Kleinunternehmen eher deren Informations- und Beratungsleistungen als Gründe für eine Mitgliedschaft an. Überwiegend sind es heute kleine und einige mittlere Unternehmen, die sich von Arbeitgeberverbänden fern halten. Sie stellen zwar immer noch die Mehrheit der Mitglieder, sehen jedoch generell ihre Interessen in Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten und leisten dort auch weniger aktive Mitarbeit als Großunternehmen (vgl. Hüttenbach 1993, Schroeder/Silvia 2003). Besonders deutlich werden die Rekrutierungs- und Loyalitätsprobleme der Arbeitgeberverbände in Ostdeutschland (vgl. Ettl/Heikenroth 1996). Dort sind zwar große Betriebe ähnlich häufig organisiert wie in Westdeutschland, doch da Großbetriebe dort seltener vorhanden sind als im Westen und überdies die kleinen ostdeutschen Betriebe eine fehlende

¹² Allerdings zeigt eine Analyse einiger Arbeitgeberverbände aus verschiedenen Branchen und Regionen, dass es Verbände gibt, deren Mitgliederstrukturen relativ stabil sind, während andere deutliche Erosionserscheinungen aufweisen; vgl. Völkl (2002). Zudem werden auch immer wieder neue Arbeitgeberverbände gegründet, was Behrens (2004) in vier Fallstudien analysiert.

verbandspolitische Tradition aufweisen, trägt dies zu dem geringeren Organisationsgrad im Osten bei (vgl. Schroeder/Silvia 2003).

Trotz zunehmender Verbandsabstinenz sind die Arbeitgeber in Deutschland immer noch deutlich stärker organisiert als die Arbeitnehmer, was Ausdruck einer grundsätzlich leichteren Organisierbarkeit von Arbeitgebern sein mag. Allerdings fällt es den Arbeitgeberverbänden schwerer als den Gewerkschaften, den Prozess der Interessenvereinheitlichung sowie der kollektiven Zielfindung zu gestalten und die Loyalität der Mitglieder zu sichern.¹³ Die in den letzten Jahren schwindende Bindungs- und Durchsetzungskraft der Arbeitgeber hängt nicht zuletzt mit den zunehmend heterogenen Interessen ihrer Mitglieder zusammen. So sind Interessenkonflikte zwischen Großunternehmen und kleinen bzw. mittelständischen Unternehmen in vielen Branchen unübersehbar. Letztere fühlen sich z.B. in der Automobilindustrie in der Verbandstarifpolitik unzureichend vertreten und klagen darüber, dass die einflussreichen Großunternehmen dem Abschluss relativ hoher Tariflöhne zustimmen, die daraus entstehenden Kostenbelastungen aber auf die mit denselben Lohnkosten belasteten Zulieferbetriebe abzuwälzen versuchen. Nach Ansicht von Schroeder/Silvia (2003: 260) „haben die in den letzten Jahren zunehmenden institutionellen Unzulänglichkeiten und internen Widersprüche der Arbeitgeberverbände deren Fähigkeit, die Interessen ihrer eigenen Mitglieder aufzugreifen und durchzusetzen, untergraben.“

Angesichts dieser Probleme setzen seit Anfang der 90er Jahre mehr und mehr Arbeitgeberverbände auf eine Flexibilisierung der Verbandsmitgliedschaft. Da die Tarifpolitik der Hauptkritikpunkt unter den Verbandsmitgliedern ist und nicht alle Firmen an einer tarifpolitischen Vertretung durch Verbände interessiert sind, haben viele Arbeitgeberverbände die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft, das heißt ohne Tarifbindung, geschaffen. Sie weisen eine gespaltene Mitgliedschaft auf und bieten den OT-Mitgliedern alle Dienstleistungen mit Ausnahme der Tarifpolitik an. Zudem sind in den letzten Jahren auch Arbeitgeberverbände gegründet worden, die als OT-Verbände für alle Mitglieder nur nichttarifpolitische

¹³ Bereits Olson (1965) stellte fest, dass größere Firmen dermaßen von kollektivem Handeln (z.B. politischer Repräsentation) profitieren mögen, dass sie nötigenfalls sogar bereit sind, die entstehenden Kosten weitgehend allein zu tragen, und so die Entstehung von Interessenverbänden fördern. In seinem Ressourcenansatz weist jedoch Traxler (1999: 66) darauf hin, dass „die überlegene Ressourcenausstattung der Unternehmer Verbandsbildung nicht nur erleichtert, sondern auch erschwert. Denn die Unternehmer sind durch ihre Ressourcen in der Lage, ihre Einzelinteressen ungleich konsequenter zu artikulieren als Arbeitnehmer. In den Intra-Klassenbeziehungen zwingt dies die Verbände der Unternehmer, sich stärker als etwa Gewerkschaften an den Eigeninteressen der Mitglieder zu orientieren.“

Dienstleistungen anbieten (für organisatorische und rechtliche Details sei auf Völkl 2002: 80ff. und Melot de Beauregard 2002 verwiesen).

Repräsentative Daten über die Zahl, Entwicklung und Bedeutung von OT-Verbänden bzw. OT-Mitgliedschaften liegen bisher nicht vor. Betrachtet man als ein Beispiel wiederum die Metall- und Elektroindustrie, so verfügen dort alle Arbeitgeberverbände spätestens seit 2004 über einen eigenen regionalen OT-Verband. Diesen regionalen Verbänden erlaubt Gesamtmetall seit Februar 2005 die Mitgliedschaft und bietet ihnen damit ein bundesweites Dach. Nach Angaben von Gesamtmetall gehörten im Jahr 2004 rund 2.000 Metall- und Elektrobetriebe mit ca. 200.000 Beschäftigten einem OT-Verband an, während die Tarifträgerverbände von Gesamtmetall gut 5.000 Firmen mit annähernd 2 Millionen Beschäftigten repräsentierten. Knapp die Hälfte der Firmen, die aus der Tarifbindung ausscheiden, wechselte in einen OT-Verband.¹⁴

Eine erste Untersuchung der Erfahrungen mit OT-Mitgliedschaften in anderen Branchen durch Völkl (2002) deutet darauf hin, dass deren Akzeptanz und Inanspruchnahme deutlich variiert. Die Firmen, die eine OT-Mitgliedschaft gewählt haben, stehen weiterhin zu diesem Modell und kritisieren die Flächentarifpolitik der Sozialpartner. Allerdings weichen sie selbst nur langsam vom Flächentarifvertrag ab, indem sie z.B. leistungsorientierte Elemente einbauen oder Verkürzungen der Wochenarbeitszeit nicht mitmachen. Das OT-Modell dient den Arbeitgeberverbänden sowohl zur Organisationssicherung in Zeiten zunehmender Verbandsflucht als auch als tarifpolitisches Drohmittel gegenüber den Gewerkschaften. Inwieweit es beide Funktionen auch tatsächlich erfüllen kann, bedarf noch genauerer Untersuchung.

4. TARIFBINDUNG

Noch deutlicher als in den Organisationsgraden wird die Bindungs- und Gestaltungskraft der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in Deutschland durch das Ausmaß der Tarifbindung. Dieses gibt Aufschluss darüber, für welchen

¹⁴ Ähnliche Angaben finden sich auch im Handelsblatt vom 29.9.2004, wo überdies berichtet wird, dass im Arbeitgeberverband Gesamttextil etwa ein Drittel der Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung organisiert ist. Schroeder/Silvia (2003) weisen darauf hin, dass in einzelnen ostdeutschen OT-Verbänden die Zahl der Mitglieder sogar größer ist als die Mitgliederzahl im Tarifverband für dieselbe Branche. Streeck/Rehder (2005: 75) kritisieren diese „Trittbrettfahrerhaltung“ und betonen, dass auch OT-Firmen in der Regel von der friedensstiftenden und normbildenden Kraft des Flächentarifs profitierten.

Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt werden. Es spiegelt damit die praktische Relevanz tarifvertraglicher Regelungen wider, denen im deutschen Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung – und ein Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen – eingeräumt wird.¹⁵

Bei der Analyse der Tarifbindung ist zu beachten, dass Tarifverträge direkt nur für die beiderseitig Tarifgebundenen gelten. Das sind auf der einen Seite die Arbeitnehmer, die Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind, und auf der anderen die Arbeitgeber, die dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehören oder selbst einen Firmentarifvertrag abgeschlossen haben. In der Praxis erhalten allerdings häufig auch nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer dadurch einen Anspruch auf tarifvertraglich vereinbarte Leistungen, dass in Einzelarbeitsverträgen darauf Bezug genommen wird. Durch diese Gleichbehandlung gibt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern keinen (zusätzlichen) Grund, in die Gewerkschaft einzutreten, um bestimmte Tarifleistungen zu erlangen. Deshalb kann man für praktische Zwecke davon ausgehen, dass die Tarifverträge sich (mit Ausnahme des mittleren und oberen Managements) auf alle Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben erstrecken.

Mangels amtlicher Statistiken lassen sich Informationen über das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung in West- und Ostdeutschland nur durch Rückgriff auf die repräsentativen Daten gewinnen, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) jährlich im Rahmen seines Betriebspanels erhoben werden. Die in Tabelle 2 dargestellten Auswertungen des IAB-Betriebspanels deuten darauf hin, dass im Jahr 2003 hochgerechnet knapp 43 Prozent der westdeutschen, aber nur 21 Prozent der ostdeutschen Betriebe durch Verbands- bzw. Branchentarifverträge gebunden waren. Firmentarifverträge galten für knapp drei Prozent der Betriebe in den alten und fünf Prozent der Betriebe in den neuen Bundesländern. Der Rest, also über die Hälfte der westdeutschen und fast drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben viele dieser nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifverträgen zu

¹⁵ Für institutionelle Erläuterungen sei auf Wiedemann (1999) und Schnabel (2003a) verwiesen. Das Ausmaß der Tarifbindung ist auch von Bedeutung für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die laut § 5 Abs. 1 TVG nur möglich ist, wenn die tarifgebundenen Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

orientieren. Dies ist in rund 43 Prozent der west- und ostdeutschen Betriebe ohne formale Tarifbindung der Fall.¹⁶

Tabelle 2: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten 2003
(Anteil der jeweils betroffenen Betriebe/Beschäftigten in Prozent)

Beschäftigte (am 30.06.2003)	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung der Löhne an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	37,4	16,9	2,1	3,9	60,5 (39,7)	79,1 (41,3)
10 bis 49	55,1	31,2	3,2	6,9	41,7 (56,2)	61,9 (51,8)
50 bis 199	62,4	47,3	8,4	14,5	29,2 (60,1)	38,2 (59,0)
200 bis 499	70,8	57,2	10,5	19,9	18,7 (55,6)	22,9 (57,2)
500 und mehr	80,0	70,8	11,3	19,8	8,7 (53,6)	9,4 (66,8)
Betriebe gesamt	42,6	20,9	2,7	5,0	54,7 (42,9)	74,1 (43,3)
Beschäftigte gesamt	62,1	42,6	7,6	11,4	30,3 (52,9)	46,0 (52,0)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003.

Ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn man die Tarifbindung statt auf die Betriebe auf die Beschäftigten bezieht. Hochgerechnet haben im Jahr 2003 rund 62 Prozent der westdeutschen und fast 43 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Firmentarifverträge galten für fast acht Prozent der westdeutschen und gut elf Prozent der ostdeutschen Beschäftigten. Keinen Tarifvertrag gab es für rund 30 Prozent der westdeutschen und 46 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer. Jeweils gut die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurde jedoch indirekt

¹⁶ Diese (transaktionskostensenkende) Orientierung betrifft vor allem die (Grund-)Entlohnung sowie den Jahresurlaub, wo sich jeweils über 40 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe in West- und Ostdeutschland am Branchentarifvertrag orientieren und größtenteils vergleichbare Löhne und Gehälter zahlen. Eine geringere Orientierungsfunktion hat der Branchentarifvertrag dagegen bei finanziellen Zusatzleistungen (wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld) sowie bei der Wochenarbeitszeit in Westdeutschland; vgl. Schnabel/Kohaut (2004). Dass nicht tarifgebundene Unternehmen sich in starkem Maße tariflicher Vorgaben bedienen bzw. sich an die dort gesetzten Standards anlehnen, zeigt auch eine Befragung von Personalmanagern und Betriebsräten verschiedener Branchen von Bahnmüller (2002).

von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Betriebe daran orientierten. Fasst man die direkte Bindung durch Branchen- oder Firmentarifverträge und die Orientierung an Tarifverträgen zusammen, so spielen in dieser weiten Abgrenzung tarifvertragliche Regelungen für fast 86 Prozent der westdeutschen und 78 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten eine Rolle.¹⁷

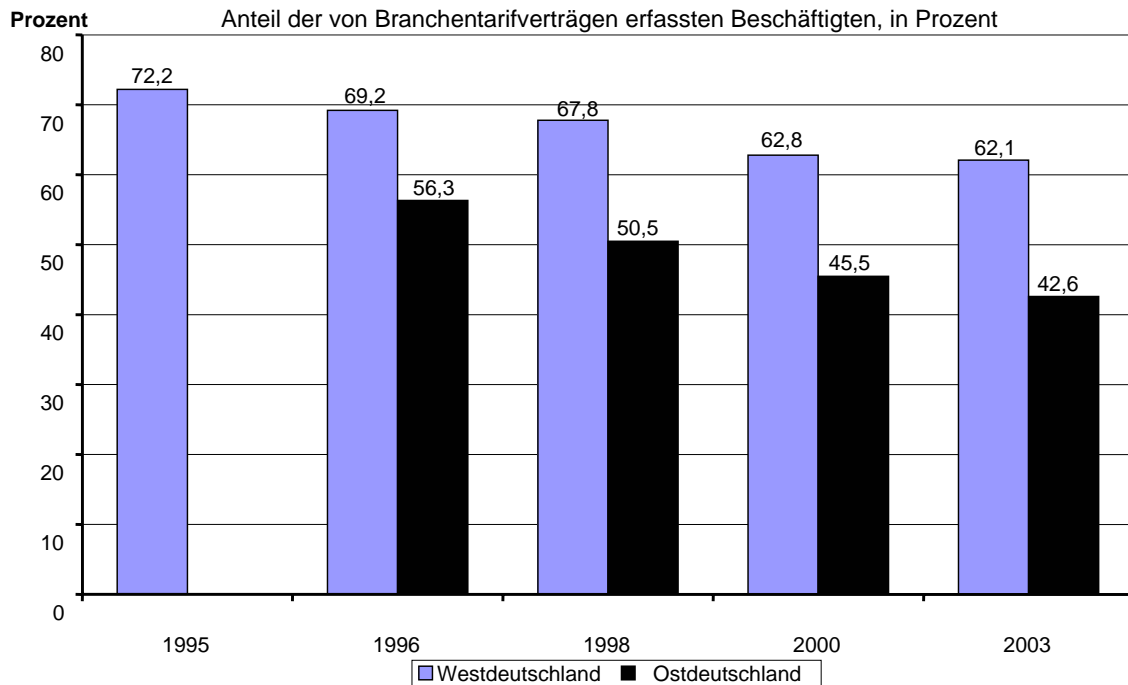
Zwar „existiert in der Literatur noch kein umfassendes theoretisches Modell, das die Tarifbindung der Unternehmen in Deutschland befriedigend erklären könnte“ (Franz/Pfeiffer 2001: 13), doch wurden die Determinanten einer Tarifbindung in einer Reihe von statistisch-ökonomischen Analysen untersucht (vgl. z.B. Franz/Pfeiffer 2001, Lehmann 2002, Kohaut/Schnabel 2003a, 2003b, Hübler/Jirjahn 2003). Dabei zeigte sich, dass die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt, was auch in Tabelle 2 deutlich zum Ausdruck kommt. Ferner sind Einzelunternehmen oder Personengesellschaften, in denen die Person des Eigentümers eine größere Rolle spielt, signifikant seltener tarifgebunden, während Filialen oder Niederlassungen häufiger als ansonsten vergleichbare Betriebe einer Tarifbindung unterliegen. Besonders auffällig ist, dass die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung in West- und Ostdeutschland mit dem Alter eines Betriebes zunimmt – jüngere Betriebe zeigen damit eine deutlich geringere Neigung, sich tarifvertraglich zu binden. Dies deutet darauf hin, dass die Tarifbindung der Betriebe im Zeitablauf abnimmt, und wird durch eine Längsschnittbetrachtung bestätigt.

Die Daten des IAB-Betriebspanels, die in Westdeutschland bis 1995 und in Ostdeutschland bis 1996 zurückreichen, zeigen, dass die Bindung an einen Branchen- bzw. Flächentarifvertrag in den alten wie in den neuen Bundesländern deutlich rückläufige Tendenz aufweist (Abbildung 3). Bezogen auf die Beschäftigten ging die Branchentarifbindung in Westdeutschland von 1995 bis 2003 um zehn Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland betrug die Abnahme zwischen 1996 und 2003 sogar fast 14 Prozentpunkte. Die Einflussfaktoren dieses Rückgangs lassen sich nur schwer empirisch ermitteln. Ökonometrische Analysen deuten jedoch darauf hin, dass größere Betriebe sich seltener aus einer Branchentarifbindung zurückziehen und dass auch das Vorhandensein eines Betriebsrates sowie die Existenz einer übertariflichen Entlohnung die

¹⁷ In den alten wie neuen Bundesländern variiert das Ausmaß der Tarifbindung stark nach Wirtschaftszweigen. Besonders hoch fällt die Branchentarifbindung in den Wirtschaftszweigen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherung, Bergbau/Energie sowie im (westdeutschen) Baugewerbe aus. Eher selten sind Branchentarifverträge dagegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen, im Verkehrs- und Nachrichtensektor sowie in der Landwirtschaft; vgl. auch Kohaut/Schnabel (2003b).

Abwanderung vom Branchentarifvertrag bremsen (vgl. Kohaut/Schnabel 2003a, 2003b, Lehmann 2002).

Abbildung 3: Flächentarifbindung der Beschäftigten



Die Gründe für diesen Rückgang der (Flächen-)Tarifbindung und die Dezentralisierung der Tarifpolitik decken sich zum großen Teil mit den oben erwähnten Hintergründen der Verbandsabstinenz, insbesondere mit der Unzufriedenheit vieler Firmen mit der Tarifpolitik und mit branchenweit gültigen Verbandstarifverträgen. Vereinfacht ausgedrückt nimmt die Präferenz der Unternehmen für ein überbetriebliches System der Lohnfindung ab, wenn dessen beschränkte Möglichkeiten, betriebliche Spezifika zu berücksichtigen und flexible Anpassungen der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, durch den technologischen Wandel und den verschärften globalen Wettbewerb ein größeres Gewicht bekommen. In dem Maße, in dem die Unterschiede zwischen den (Teil-)Branchen oder Betrieben zunehmen, verliert der Transaktionskostenvorteil zentraler, überbetrieblicher Vereinbarungen zu Gunsten der Informations- und Reaktionsvorteile dezentraler Regelungen an Bedeutung. Unternehmen, die angesichts zunehmend neuer Situationen und Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung dezentral flexible Entscheidungen treffen müssen, mögen die lange Zeit relativ starren Regelungen und die geringen betrieblichen Gestaltungsspielräume von Flächentarifverträgen leicht als Zwangsjacke

empfundener und deshalb zunehmend auf eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und/oder eine Tarifbindung verzichtet haben.¹⁸

5. EINFLUSS AUF LÖHNE UND BESCHÄFTIGUNG

Die Tatsache, dass tarifvertragliche Regelungen der Löhne und Arbeitsbedingungen direkt oder indirekt für fünf von sechs Beschäftigten eine Rolle spielen, deutet auf eine weiterhin große Bedeutung der Tarifvertragsparteien hin. Allerdings legen Tarifverträge nur Mindestbedingungen fest, die von tarifgebundenen Betrieben nicht unterschritten werden dürfen. Den Betrieben steht es jedoch frei, ihren Mitarbeitern höhere Löhne oder günstigere Arbeitsbedingungen zu gewähren. Damit stellt sich die Frage, inwieweit die effektiven Arbeitsbedingungen, und hierbei insbesondere die Löhne, tatsächlich von den Tarifregelungen geprägt werden.

Während im öffentlichen Dienst die Tarifbindung sehr umfassend ist und die tarifliche und effektive Entlohnung praktisch identisch sind, gibt es im privaten Sektor das Phänomen der übertariflichen Entlohnung. Auswertungen des IAB-Betriebspanels für den privaten Sektor zeigen, dass im Jahr 2003 hochgerechnet rund 49 Prozent der tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und 17 Prozent der ostdeutschen Betriebe über Tarif entlohnten. In diesen Betrieben lagen die effektiven Löhne und Gehälter im Schnitt elf Prozent über den Tarifverdiensten (vgl. Schnabel/Kohaut 2004).¹⁹ Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern und Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten zahlen seltener, solche mit einem besonders guten Stand der technischen Anlagen und (in Westdeutschland) mit einer guten oder sehr guten Ertragslage dagegen häufiger über Tarif (vgl. Kohaut/Schnabel 2003c).

¹⁸ Für ausführlichere Erörterungen möglicher Einflussfaktoren einer Dezentralisierung der Tarifpolitik sei auf Freeman/Gibbons (1995), Lindbeck/Snower (2001), Berthold/Stettes (2001), Traxler et al. (2001) sowie Kohaut/Schnabel (2003b) verwiesen.

¹⁹ Dies wird durch andere, nicht immer repräsentative Befragungen grundsätzlich bestätigt (vgl. z.B. Bispinck 2001). Diese deuten auch darauf hin, dass nicht alle Mitarbeiter gleichmäßig in den Genuss einer übertariflichen Entlohnung kommen (vgl. Pfeiffer 2003a: 62), und dass in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen, also bei Arbeitnehmern mit geringer Qualifikation und einfachen Tätigkeiten, die übertarifliche Entlohnung erheblich unter dem Durchschnitt liegt (vgl. Schnabel 1997b: 160ff.).

Anders gewendet bedeuten diese Daten, dass über die Hälfte der westdeutschen und fünf Sechstel der ostdeutschen Betriebe nicht (mehr) über Tarif entlohnen.²⁰ Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass – entsprechend den Effizienzlohn- bzw. Verhandlungsansätzen der übertariflichen Entlohnung – angesichts der schlechten Arbeitsmarktlage nicht über Tarif bezahlt werden muss, um Mitarbeiter zu gewinnen oder zu halten, und dass die Belegschaften aus demselben Grund auch keine übertarifliche Entlohnung durchsetzen können. Zum anderen scheinen aber auch viele Betriebe keinen Spielraum mehr für übertarifliche Differenzierungen zu haben, weil in der Vergangenheit durch die Gewerkschaften mehr und mehr Zusatzleistungen „tarifert“ und die Tarifverdienste immer höher festgelegt wurden.

Die Tatsache, dass für die meisten Betriebe mit Tarifbindung die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter unmittelbar durch die Tarifvereinbarungen determiniert werden und dass auch viele nicht tarifgebundene Unternehmen sich an Branchentarifen orientieren, mag für die Tarifvertragsparteien (insbesondere die Gewerkschaften) erfreulich sein. Offensichtlich üben sie damit eine weit gehende Kontrolle über die tarifliche wie effektive Lohnbildung aus.²¹ Sie bringt aber auch eine große beschäftigungspolitische Verantwortung für die Tarifparteien mit sich und impliziert, dass sie die Tariflöhne keinesfalls zu hoch festlegen dürfen, da diese für die meisten Betriebe eine wirksame Mindestlohnrestriktion darstellen.

Diese Problematik wird besonders im Bereich der für einfache Qualifikationen und Tätigkeiten eingerichteten unteren Lohn- und Gehaltsgruppen deutlich. Obwohl sich die Nachfrage nach Arbeit im Zeitablauf – nicht zuletzt aufgrund des technischen Fortschritts – zu Ungunsten der gering Qualifizierten verschiebt („skill biased technical change“), gab es in den 70er und 80er Jahren in vielen Branchen auf Druck der Gewerkschaften eine Abschaffung oder Anhebung unterer Lohn- und Gehaltsgruppen (Beispiele bieten der Sachverständigenrat 2000: Tz. 144ff. und Schnabel 2003a: 73ff.). Einiges deutet darauf hin, dass diese gewerkschaftliche Nivellierungsstrategie gering qualifizierte Arbeit zu sehr verteuert und Arbeitsplätze vernichtet hat. Dass eine kollektive Lohnfindung, die die erforderliche Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur nach unten

²⁰ Verbreitung und Ausmaß der übertariflichen Entlohnung waren zumindest in Westdeutschland in der Vergangenheit deutlich größer (vgl. Kohaut/Schnabel 2003c). Ihr Rückgang deckt sich grob mit den Erkenntnissen von Lohndriftanalysen (z.B. von Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005), nach denen in den letzten 10 Jahren die Effektivverdienste stets weniger gestiegen sind als die Tarifverdienste.

²¹ Neben der Lohnhöhe können Tarifverträge auch die Personalpolitik der Unternehmen, wie deren Reaktion auf Nachfrageschwankungen, beeinflussen; darauf deutet z.B. die Untersuchung unternehmensnaher Dienstleister von Kaiser/Pfeiffer (2001) hin.

verhindert,²² offensichtlich Arbeitsplätze für weniger Qualifizierte preisgibt, zeigt auch die empirische Analyse von Klotz et al. (1999: 90) für Westdeutschland: „Arbeiter sind in Bezug auf die Beschäftigung nicht per se die Verlierer des technischen Fortschritts, sondern werden dies in einigen Wirtschaftszweigen erst durch die Lohnpolitik.“

Inwieweit die Tarifparteien und die kollektive Lohnfindung in Deutschland die Höhe und Entwicklung der effektiven Löhne tatsächlich signifikant beeinflussen, wurde in einer Reihe von Längs- und Querschnittuntersuchungen analysiert. Aggregierte Zeitreihenanalysen mit Kointegrations- und Fehlerkorrekturmodellen von Möller (1990) und Schnabel (1997b) deuten darauf hin, dass (zumindest zwischen 1969 und 1993) die Entwicklung der Effektivlöhne in erster Linie von der Tariflohnentwicklung beeinflusst wird, wobei daneben auch Produktionsvariablen wie die Kapazitätsauslastung einen gewissen Erklärungsbeitrag aufweisen. Da in der letzteren Studie die Verwendung von Tariflöhnen als Erklärungsvariable in Effektivlohngleichungen durch Exogenitätstests empirisch nicht in Zweifel gezogen wird, kann – in Übereinstimmung mit den an Tarifverhandlungen Beteiligten und dem überwiegenden Teil der wissenschaftlichen Literatur – davon ausgegangen werden, dass die Tariflöhne tatsächlich die Effektivlöhne beeinflussen und nicht nur deren (marktbestimmte) Entwicklung nachvollziehen (für eine ausführlichere Diskussion dieser Problematik vgl. Schnabel 1997b: Kap. 6).

Querschnitt- und Panelanalysen verwenden Informationen aus Betriebsdatensätzen über das zugrunde liegende Regime der Lohnfindung und fügen diese als Erklärungsvariablen in Effektivlohnregressionen ein. Allerdings ist hier die empirische Evidenz nicht einheitlich. Verschiedene Analysen mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels für 1994 bis 1996 deuten darauf hin, dass die Bindung an einen Tarifvertrag direkt nur einen schwachen (Jirjahn 2003) oder keinen Einfluss (Jirjahn/Klodt 1999) auf die betriebliche Lohnhöhe ausübt, während ihr indirekter Effekt einer Verringerung von Rent-Seeking durch Betriebsräte von größerer Bedeutung zu sein scheint (Hübler/Jirjahn 2003). Dagegen zeigen Mehrebenenanalysen mit Daten der Niedersächsischen Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (in denen allerdings nicht für Betriebsratseffekte kontrolliert werden konnte), dass im Verarbeitenden Gewerbe bei Anwendung von Tarifverträgen die Basisentlohnung für die Beschäftigten eines Betriebs steigt. Dieser Effekt ist besonders stark ausgeprägt bei Branchentarifverträgen (die z.B.

²² Fitzenberger/Franz (2001) simulieren, dass zur Halbierung der Arbeitslosenquote innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine Erhöhung ihrer Lohnstreuung unterhalb des Medians um 17,5 bis 23 Prozent erforderlich wäre.

im Jahr 2001 für die Beschäftigten ein Lohndifferenzial von zwölf Prozent mit sich brachten), und er scheint in den 90er Jahren stärker geworden zu sein (Gerlach/Stephan 2003, 2004). Auch eine Analyse für die Gesamtwirtschaft mit Daten des IAB-Betriebspanels 1997-2001 deutet darauf hin, dass die Durchschnittslöhne um acht bis elf Prozent höher als in ansonsten vergleichbaren Betrieben liegen, wenn ein Betrieb an einen Firmen- bzw. Branchentarifvertrag gebunden ist (Brixy et al. 2004). Werden statt der Durchschnittslöhne auf Betriebsebene die individuellen Löhne der Mitarbeiter betrachtet, so zeigt eine Untersuchung auf Basis des kombinierten Firmen-Beschäftigten-Datensatzes LIAB für das Jahr 1996, dass durch die Bindung an einen Branchen- oder Firmentarifvertrag in erster Linie die Löhne von gering Qualifizierten signifikant angehoben werden (vgl. Kölling et al. 2002).

Deutlich wird der prägende Einfluss der Tarifparteien – und zwar nicht nur im unteren Verdienstbereich – ferner bei der in einigen jüngeren Studien festgestellten Existenz von Lohnrigiditäten, auch wenn diese zu einem nicht geringen Teil im personalpolitischen Interesse der Betriebe liegen und z.B. produktivitätserhaltender Natur sein mögen (vgl. Franz/Pfeiffer 2001). Das in Westdeutschland bestehende Ausmaß der Rigidität der Nominallohne nach unten verdeutlichen Knoppik/Beissinger (2003) mit Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) anhand des Anteils verhinderter Lohnsenkungen: Ihren Schätzungen zufolge erhielten rund 70 Prozent der Arbeiter und 90 Prozent der Angestellten, die eigentlich Lohnsenkungen hinnehmen mussten, stattdessen unveränderte Löhne (vgl. auch Beissinger/Knoppik 2001). Noch bedeutender als die in der Literatur vorwiegend untersuchten Nominallohnrigiditäten sind nach Ansicht von Pfeiffer (2003b) in Deutschland Tariflohnrigiditäten, zu deren Bestimmung u.a. die Höhe des (hypothetischen) Lohnsatzes eines tarifgebundenen Arbeitnehmers in Abwesenheit von Tarifverträgen geschätzt wird. Ebenfalls mit den IABS-Daten ermittelt Pfeiffer (2003a), dass im Zeitraum 1975-1995 rund die Hälfte der betriebstreuen Arbeitnehmer durch Lohnrigiditäten vor Lohnsenkungen (Nominallohnrigidität) oder einem Lohnwachstum unterhalb des Tariflohnwachstums (Tariflohnrigidität) geschützt wurden. Seinen Schätzergebnissen zufolge lagen die Löhne im Durchschnitt von Jahr zu Jahr um knapp 6 Prozent über einem (nicht beobachtbaren, hypothetischen) Niveau auf einem Auktionsmarkt. Eine Verringerung dieser „Lohnaufschwemmung“ um einen Prozentpunkt hätte demnach die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland in etwa halbiert (vgl. Pfeiffer 2003a, 2003b).

Ein weiteres Indiz dafür, dass das Niveau der branchenweit festgelegten Tariflöhne derzeit aus beschäftigungspolitischer Sicht zu hoch ist, sind sich häufende Meldungen, dass tarifgebundene Betriebe (teils im Einverständnis mit ihrer Belegschaft) zur Sicherung der Beschäftigung von den tariflichen Standards nach unten abweichen, auch wenn dies nicht durch eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag erlaubt ist. Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2002 kommt dies in zehn Prozent der Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten gelegentlich und in fünf Prozent sogar öfter vor, wobei diese Werte in Ostdeutschland deutlich höher liegen und in öffentlichen Unternehmen bzw. Behörden geringer ausfallen. Dabei stehen Verstöße gegen Lohn- und Gehaltsbestimmungen an der Spitze, gefolgt von Abweichungen von den tariflichen Arbeitszeitregelungen (vgl. Bispinck/Schulten 2003).²³ Diese abnehmende Tariftreue sowie die oben dargestellte Abwendung der Unternehmen von (Flächen-) Tarifverträgen und (tarifschließenden) Arbeitgeberverbänden deuten darauf hin, dass die Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien mehr und mehr bedroht ist und dass ihr Einfluss auf die effektive Lohnsetzung abnehmen dürfte, sofern sie sich nicht zu drastischen Reformen ihrer Tarifpolitik durchringen können.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK

Die obige Darstellung hat gezeigt, dass Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände große Probleme haben, neue Mitglieder zu gewinnen und bestehende zu halten (vgl. auch Ebbinghaus 2003 und Schroeder/Silvia 2003). Ihre Organisationsgrade zeigen deutlich rückläufige Tendenz und dürften angesichts des wirtschaftlichen Wandels, der stärkeren Kosten-Nutzen-Überlegungen potenzieller Mitglieder sowie der geringen Attraktivität von Multibranchengewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden mit Tarifbindung weiter erodieren.²⁴ Die Tarifvertragsparteien können somit nur noch mit Einschränkungen als ausschließliche und umfassende Repräsentanten der gesamten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen angesehen werden. Auch wenn eine solche Bemerkung im deutschen System des Korporatismus außerhalb der „political correctness“ liegen mag, gibt

²³ Eine umgekehrte Reihenfolge dieser Verstöße zeigt dagegen die Umfrage von Oppolzer/Zachert (2000: 19f.). Sie identifiziert als Hauptgründe für die Unterschreitung des Tarifniveaus die wirtschaftliche Situation des Betriebes und die Beschäftigungssicherung. Weitere Berichte und Analysen von Abweichungen vom Tarifvertrag nach unten finden sich z.B. bei Bispinck (2001) und Bahn Müller (2002).

²⁴ Ähnliches scheint auch für die Loyalität der Mitglieder zu gelten. So weisen Streeck/Rehder (2005: 69) darauf hin, „dass selbst in der kampferprobten Metall- und Elektroindustrie weder Gewerkschaft noch Arbeitgeber sich heute der für Arbeitskämpfe in der Fläche erforderlichen Verbandssolidarität sicher sein können.“

diese abnehmende Repräsentativität Anlass zu Zweifeln, ob die hierzulande sehr weit gehende Einbeziehung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bei der Regelung von arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Fragen wirklich noch gerechtfertigt ist.

Der Einfluss der Gewerkschaften und Arbeitgeber auf die Löhne und Arbeitsbedingungen geht weit über ihre Organisationsgrade hinaus. Tarifvertragliche Regelungen spielen immer noch direkt oder indirekt für fünf von sechs Beschäftigten eine Rolle, da (Flächen-)Tarifverträge auch für nicht formal tarifgebundene Unternehmen einen wichtigen Anker der Lohnsetzung darstellen (vgl. Schnabel/Kohaut 2004). Empirische Studien zeigen, dass die Tarifvertragsparteien und die kollektive Lohnfindung einen signifikanten Einfluss auf die effektiv gezahlten Löhne aufweisen, dass letztere in Deutschland höher liegen als bei Abwesenheit der Tarifparteien und dass die Tariflöhne für einen Großteil der (tarifgebundenen) Firmen wirksame Mindestlöhne darstellen, die nicht unterschritten werden dürfen. Dort wo diese Mindestlohnrestriktion direkt greift, z.B. bei den Tariflöhnen der gering Qualifizierten sowie in der Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe, stehen die Tarifvertragsparteien besonders in der Pflicht, etwas für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tun. Allerdings sind sie ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung in der Vergangenheit nur selten gerecht geworden (darauf deuten z.B. die empirischen Analysen von Schnabel 1997b, 2003a, Fitzenberger/Franz 2001 und Pfeiffer 2003a hin).

Die weit verbreitete Unzufriedenheit über Formen und Ergebnisse der Tarifpolitik ist einer der Gründe dafür, dass die formale Tarifbindung und auch die Tariftreue der Unternehmen seit einigen Jahren tendenziell abnehmen. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände müssen sich dringend etwas einfallen lassen, wenn sie die Erosion des relativ zentralisierten deutschen Lohnfindungssystems sowie die Verbandsflucht stoppen und damit auch ihr eigenes Überleben sichern wollen. Während bei beiden Tarifparteien sich die Werbung neuer Mitglieder als chronisch schwierig erwiesen hat, haben sie in den letzten Jahren behutsame Schritte zur Reform ihrer Verbandstarifverträge eingeleitet. Dabei gehen sie davon aus, dass der Abwanderungsdruck in dem Maße abnimmt, in dem Tarifverträge offener und flexibler gestaltet werden. Der zunehmende Einbau von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, Arbeitgeberverbände mit OT-Mitgliedern und gewerkschaftliche Organisationsreformen sowie die Intensivierung der politischen Einflussnahme auf beiden Seiten (z.B. pro und contra Hartz-Gesetze) sind erste, aber auch umstrittene Schritte hin zu einer Politik, die sich stärker an den Interessen der Mitglieder orientiert und zugleich die in die Kritik geratene Tarifautonomie zu

sichern versucht. Weitere Schritte müssen folgen, wenn die Sozialpartner auch im 21. Jahrhundert noch eine bedeutende Rolle im politischen und wirtschaftlichen System Deutschlands spielen wollen.

LITERATUR

- Armingeon, Klaus (1989): Trade unions under changing conditions: the West German experience, 1950-1985. In: *European Sociological Review* 5, 1-23.
- Bahn Müller, Reinhard (2002): Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen. In: *Industrielle Beziehungen* 9, S. 402-424.
- Behrens, Martin (2004): New Forms of Employers' Collective Interest Representation? In: *Industrielle Beziehungen* 11, S. 77-91.
- Beissinger, Thomas/Knopplik, Christoph (2001): Downward Nominal Wage Rigidity in West German Earnings, 1975-1995. In: *German Economic Review* 2, S. 385-417.
- Berthold, Norbert/Stettes, Oliver (2001): Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere. In: Ott, Claus/Schäfer, Hans-Bernd (Hrsg.): *Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*. Tübingen, S. 1-29.
- Bispinck, Reinhard (2001): Betriebliche Interessenvertretung, Entgelt und Tarifpolitik. In: *WSI Mitteilungen* 54, S. 124-132.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: *WSI Mitteilungen* 56, S. 157-166.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2005): Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht. In: *WSI Mitteilungen* 58, S. 59-68.
- Brenke, Karl (2004): Ostdeutsche Industrie: Weitgehende Abkehr von der kollektiven Lohnfindung. In: *DIW-Wochenbericht* 71, S. 152-158.
- Brixy, Udo/Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2004): Do newly founded firms pay lower wages? First evidence from Germany. Diskussionspapier No. 28 des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Carruth, Alan/Schnabel, Claus (1990): Empirical Modelling of Trade Union Growth in Germany, 1956-1986: Traditional versus Cointegration and Error Correction Methods. In: *Weltwirtschaftliches Archiv* 126, S. 326-346.
- Ebbinghaus, Bernhard (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, Wolfgang/Wessels, Bernhard (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden, S. 174-203.
- Ettl, Wilfried/Heikenroth, André (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tariffucht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im

- ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. In: Industrielle Beziehungen 3, S. 134-153.
- Fichter, Michael (1997): Trade Union Members: A Vanishing Species in Post-Unification Germany. In: German Studies Review 20, S. 83-104.
- Fitzenberger, Bernd/Franz, Wolfgang (2001): Jobs. Jobs? Jobs! Orientierungshilfen für den Weg zu mehr Beschäftigung. In: Franz, Wolfgang/Hesse, Helmut/Ramser, Hans Jürgen/Stadler, Manfred (Hrsg.): Wirtschaftspolitische Herausforderungen an der Jahrhundertwende. Tübingen, S. 3-41.
- Fitzenberger, Bernd/Haggeney, Isabelle/Ernst, Michaela (1999): Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 119, S. 223-263.
- Franz, Wolfgang/Pfeiffer, Friedhelm (2001): Tarifbindung und die ökonomische Rationalität von Lohnrigiditäten. ZEW Discussion Paper No. 01-01. Mannheim.
- Freeman, Richard B./Gibbons, Robert (1995): Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralised Collective Bargaining. In: Freeman, Richard B./Katz, Lawrence F. (Hrsg.): Differences and Changes in Wage Structures. Chicago und London, S. 345-370.
- Gerlach, Knut/Stephan, Gesine (2003): Firmenlohndifferenziale und Tarifverträge: Eine Mehrebenenanalyse. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, S. 525-538.
- Gerlach, Knut/Stephan, Gesine (2004): Collective Contracts, Wages and Wage Dispersion in a Multi-Level Model. IAB Discussion Paper No. 6/2004. Nürnberg.
- Goerke, Laszlo/Pannenberg, Markus (2004): Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany. In: German Economic Review 5, S. 481-504.
- Hornung-Draus, Renate (2002): Between e-economy, Euro and enlargement. Where are employer organisations in Europe heading? In: Industrielle Beziehungen 9, S. 209-221.
- Hübler, Olaf/Jirjahn, Uwe (2003): Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages. In: Scottish Journal of Political Economy 50, S. 471-491.
- Hüttenbach, Ulrich R. (1993): Selbständige Unternehmer – nicht verbandsmüde. In: Arbeitgeber 45, S. 252-254.
- Ittermann, Peter/Abel, Jörg (2002): Gratwanderung zwischen Tradition und Innovation – Reifeprüfung der New Economy. In: Industrielle Beziehungen 9, S. 463-470.
- Jirjahn, Uwe (2003): Betriebsräte, Tarifverträge und betriebliches Lohnniveau. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, S. 649-660.
- Jirjahn, Uwe/Klodt, Thomas (1999): Lohnhöhe, industrielle Beziehungen und Produktmärkte. In: Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne/Lahner, Manfred (Hrsg.):

- Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten. Nürnberg, S. 27-54.
- Kaiser, Ulrich/Pfeiffer, Friedhelm (2001): Collective Wage Agreements and Firms' Employment Policies. In: *Labour* 15, S. 317-341.
- Keller, Berndt (1988): Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik – und eine Alternative. In: *Politische Vierteljahresschrift* 29, S. 388-406.
- Klotz, Stefan/Pfeiffer, Friedhelm/Pohlmeier, Winfried (1999): Zur Wirkung des technischen Fortschritts auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und die Entlohnung. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 219, S. 90-108.
- Knoppik, Christoph/Beissinger, Thomas (2003): How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany. In: *Scandinavian Journal of Economics* 105, S. 619-641.
- Kölling, Arnd/Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2002): Establishment Age and Wages: Evidence from German Linked Employer-Employee Data. IZA Discussion Paper No. 679. Bonn.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2003a): Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 223, S. 312-331.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2003b): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: *Industrielle Beziehungen* 10, S. 193-219.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2003c): Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36, S. 661-671.
- Langer, Axel (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: *Industrielle Beziehungen* 1, S. 132-154.
- Lehmann, Karin (2002): Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland – Eine theoretische und empirische Analyse. Münster.
- Lesch, Hagen (2004): Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im internationalen Vergleich. In: *iw-trends* 31/2, S. 5-15.
- Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis (2001): Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible? In: *European Economic Review* 45, S. 1851-1875.
- Lorenz, Wilhelm/Wagner, Joachim (1991): Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 111, S. 65-82.
- Melot de Beauregard, Paul R. (2002): Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifbindung. Frankfurt am Main.
- Möller, Joachim (1990): Das Hysteresis Phänomen in Arbeitslosigkeit-Inflations-Modellen: Theorie, empirische Relevanz und wirtschaftspolitische Konsequenzen. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Universität Konstanz.

- Müller-Jentsch, Walther/Ittermann, Peter (2000): Industrielle Beziehungen: Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt am Main, New York.
- Olson, Mancur (1965): The Logic of Collective Action. Cambridge, Mass.
- Oppolzer, Alfred/Zachert, Ulrich (Hrsg.) (2000): Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages. Baden-Baden.
- Pfeiffer, Friedhelm (2003a): Lohnrigiditäten im gemischten Lohnbildungssystem. Baden-Baden.
- Pfeiffer, Friedhelm (2003b): Ausmaß und Konsequenzen von Lohnrigiditäten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, S. 616-633.
- Riley, Nicola-Maria (1997): Determinants of Union Membership: A Review. In: Labour 11, S. 265-301.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2000): Chancen auf einen höheren Wachstumspfad. Jahresgutachten 2000/01. Stuttgart.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren. Jahresgutachten 2003/04. Wiesbaden.
- Schnabel, Claus (1997a): Arbeitsmarktinstitutionen im Wandel: Perspektiven der kollektiven Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme. In: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik 23, S. 107-128.
- Schnabel, Claus (1997b): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung. Frankfurt am Main.
- Schnabel, Claus (2003a): Tarifpolitik unter Reformdruck. Gütersloh.
- Schnabel, Claus (2003b): Determinants of trade union membership. In: Addison, John T./Schnabel, Claus (Hrsg.): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham, S. 13-43.
- Schnabel, Claus/Kohaut, Susanne (2004): Anker der Lohnsetzung. In: PERSONAL 56, S. 44-47.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1996): Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten. In: Industrielle Beziehungen 3, S. 293-306.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2003): Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence? In: Applied Economics Quarterly 49, S. 213-232.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2005a): Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980-2000. In: Socio-Economic Review 3, S. 1-24.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2005b): Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03. Diskussionspapier No. 31 des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Schroeder, Wolfgang/Ruppert, Burkhard (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Motive – Ursachen – Ausmaß. In: WSI Mitteilungen 49, S. 316-328.

- Schroeder, Wolfgang/Silvia, Stephen J. (2003): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, Wolfgang/Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, S. 244-270.
- Siebert, Horst (2002): 75 Punkte gegen die Arbeitslosigkeit. Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 394, Institut für Weltwirtschaft Kiel.
- Streeck, Wolfgang/Rehder, Britta (2005): Institutionen im Wandel: Hat die Tarifautonomie eine Zukunft? In: Busch, Hans-Werner et al.: Tarifpolitik im Umbruch, Köln, S. 49-82.
- Traxler, Franz (1999): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft, 3. Aufl., München und Mering, S. 57-77.
- Traxler, Franz (2004): Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison. In: Industrielle Beziehungen 11, S. 42-60.
- Traxler, Franz/Blaschke, Sabine/Kittel, Bernhard (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. Oxford.
- Visser, Jelle (2003): Unions and Unionism around the World. In: Addison, John T./Schnabel, Claus (Hrsg.): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham, S. 366-413.
- Vökl, Martin (2002): Der Mittelstand und die Tarifautonomie: Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung. München und Mering.
- Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (2000): The German union movement in structural transition: defensive adjustment or setting a new agenda? In: Hoffmann, Reiner/Jacobi, Otto/Keller, Berndt/Weiss, Manfred (Hrsg.): Transnational Industrial Relations in Europe. Düsseldorf, S. 113–137.
- Wiedemann, Herbert (Hrsg.) (1999): Tarifvertragsgesetz (Kommentar). 6. Aufl., München.
- Windolf, Paul/Haas, Joachim (1989): Who joins the union? Determinants of trade union membership in West Germany 1976-1984. In: European Sociological Review 5, S. 147-165.
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004): Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Dokumentation 531. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin.

In der Diskussionspapierreihe sind zuletzt erschienen:

Recently published Discussion Papers:

34	Schnabel, C.	Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung	05/2005
33	Lutz, R.	Produktivitätseffekte betrieblicher Zusatzleistungen	04/2005
32	Addison, J.T., Schank, T., Schnabel, C., Wagner, J.	Do Works Councils Inhibit Investment?	01/2005
31	Schnabel, C., Wager, J.	Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03	01/2005
30	Brixy, U., Kohaut, S., Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? Empirical analyses on job quality in start-ups	11/2004
29	Andrews, M.J., Schank, T., Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	09/2004
28	Brixy, U., Kohaut, S., Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? First evidence from Germany	07/2004
27	Schank, T., Schnabel, C., Wagner, J.	Exporting firms do not pay higher wages, <i>ceteris paribus</i> . First evidence from linked employer-employee data	06/2004
26	List, J., Schnabel, C.	Bildungsstagnation bei abnehmender Erwerbsbevölkerung – Bildungspolitische Herausforderungen durch Geringqualifizierte	05/2004
25	Andrews, M.J., Schank, T., Simmons, R.	Does Worksharing Work? Some Empirical Evidence from the IAB Panel	05/2004
24	Schank, T., Schnabel, C.	Betriebliche Determinanten des Überstundeneinsatzes	02/2004

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:
<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:
<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>