

Walther Müller-Jentsch, Peter Ittermann

Industrielle Beziehungen

Daten, Zeitreihen, Trends

1950-1999

Campus Verlag

Frankfurt/New York

2000

A. Volkswirtschaftliche Rahmendaten

Der Tabellenteil über volkswirtschaftliche Rahmendaten enthält Tabellen mit Zeitreihen über das Arbeitsvolumen und die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen insgesamt und der abhängig Beschäftigten sowie eine Tabelle über die Entwicklung der Überstunden der Arbeitnehmer. Zudem finden sich Tabellen zur Entwicklung der Produktivität, zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts und Volkseinkommens sowie über deren Verwendung. Dokumentiert werden des weiteren die Staats-, Abgaben- und Exportquoten und die Preisentwicklung. Aufgenommen wurden schließlich zwei Tabellen über die funktionelle Brutto- und Nettoverteilung des Volkseinkommens (eine Tabelle über die Entwicklung der Lohnquote findet sich in Teil E; vgl. E 18).

Entnommen wurden die Daten in der Regel offiziellen Statistiken des Statistischen Bundesamtes, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie – in aufbereiteter Form - den Jahresgutachten des Sachverständigenrats und anderen einschlägigen Datensammlungen.

Die deutsche Wirtschaft zählt zweifellos zu den leistungsfähigsten der Welt. Nur die beiden wesentlich bevölkerungsreicheren Länder, USA und Japan, erzielen ein höheres Nationaleinkommen. Nach den Zerstörungen des Zweiten Weltkriegs stieg im vergangenen halben Jahrhundert die wirtschaftliche Leistung der deutschen Ökonomie um das Siebenfache an. Eine Unterbrechung der beeindruckenden Wachstumsraten gab es nur in vier Jahren (allein in 1967, 1975, 1982 und 1993 wurden negative Wachstumsraten registriert) (vgl. A 5). Freilich vollzog sich die wirtschaftliche Entwicklung – Wachstum und Produktivität – in Wellen mit einer insgesamt abschwächenden Tendenz (vgl. Abb. 2). Einer Phase des Wiederaufbaus 1950-58 folgte die der Vollbeschäftigung 1958-73, beides waren Phasen mit hohen Wachstumsraten. Wegen ihres außergewöhnlichen

wirtschaftlichen Wachstums werden beide Zeiträume in der Wirtschaftsliteratur auch als „goldene Zeitalter des Kapitalismus“ bezeichnet. Mit der Wirtschaftskrise 1974/75 setzte eine Phase der „Strukturbrüche“ ein, die noch in unsere unmittelbare Gegenwart hineinreicht. Sie ist gekennzeichnet von starkem demographischen Wandel, verändertem Erwerbsverhalten und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit (vgl. Teil B) vor dem Hintergrund völlig neuer Herausforderungen in Form fortschreitender wirtschaftlicher Globalisierung, der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion sowie der deutschen Vereinigung.

Erzielt wurde der wirtschaftliche Erfolg parallel zum Anstieg der Erwerbstätigen, der allerdings seit Mitte der siebziger Jahre nur noch geringfügig zu nennen ist (vgl. B 1). Die Erwerbstätigen leisteten ihren wirtschaftlichen Beitrag mit einer ständig sinkenden Jahresarbeitszeit (vgl. A 1, Abb. 1). Als Ergebnis der relativ stagnierenden, in den neunziger Jahren sogar sinkenden Erwerbstätigkeit und der sinkenden Jahresarbeitszeit stellte sich ein schrumpfendes Arbeitsvolumen ein (vgl. A 1, A 2). Nur durch die steigende Arbeitsproduktivität (Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen bzw. Erwerbstätigenstunde) (A 4, Abb. 2) war es möglich, daß die Wirtschaft im letzten Vierteljahrhundert dennoch wuchs.

Große Produktivitätsunterschiede bestehen zwischen den alten und neuen Bundesländern. Die Produktivität je Erwerbstätigen oder je Erwerbstätigenstunde liegt in Ostdeutschland um etwa 50 Prozent niedriger als in Westdeutschland (vgl. A 4). Darin spiegelt sich die Tatsache wider, daß die neuen Bundesländer weiterhin viele „Altlasten“ der vorgängigen Kommandowirtschaft zu bewältigen haben.

Bei der Verwendung des Bruttoinlandsprodukts (vgl. A 7) ist seit 1982 eine sinkende Staatsquote zu konstatieren, die vereinigungsbedingt (u. a. durch die Übernahme der Schulden der Treuhandanstalt) zwischen 1991 und 1995 vorübergehend auf 56 Prozent anstieg, aber 1998 bereits wieder unter 50 Prozent absank. Die Abgabenquote (Anteil der Steuern und Sozialbeiträge am Bruttoinlandsprodukt), die nach 1982 ebenfalls eine sinkende Tendenz aufwies, ist seit Beginn der neunziger Jahre wieder leicht angestiegen. Die Exportquote ist von 1960 bis 1990 von 19 Prozent kontinuierlich auf 32 Prozent gestiegen; für Gesamtdeutschland ist sie bis 1994 auf unter 24 Prozent gesunken, im Jahre 1998 aber wieder auf knapp 29 Prozent angestiegen.

Auch bei der Verteilung des Volkseinkommens (vgl. A 8, A 9) finden wir charakteristische Entwicklungen. Bis 1990 nahm das Nettoeinkommen für den Faktor unselbständige Arbeit um das 21fache, das für Unternehmertätigkeit um das 19fache zu. Ab 1991 veränderte sich die Relation: Das Einkommen für den Faktor unselbständige Arbeit stieg bis 1998 nur noch um das 10fache, während das Unternehmereinkommen im gleichen Zeitraum um das 15fache anwuchs.

Bemerkenswert ist die relative Stabilisierung des Preisniveaus seit Mitte der neunziger Jahre, die zum großen Teil auf die staatliche Spar- und Haushaltspolitik zur Erreichung der Beitrittskriterien zur europäischen Währungsunion zurückzuführen ist.

Zu den statistischen Begriffen *(in alphabetischer Reihenfolge)*

Abgabenquote: Steuern und Sozialbeiträge in Prozent des Bruttoinlandsprodukt (in jeweiligen Preisen).

Arbeitsvolumen: Gesamtvolumen der im Berichtsjahr geleisteten Arbeitsstunden der Erwerbstätigen bzw. der Arbeitnehmer (Hochrechnung).

Arbeitsproduktivität: Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen bzw. je Erwerbstätigenstunde.

Bruttoinlandsprodukt (BIP): Produktion von Waren und Dienstleistungen (nach Abzug der Vorleistungen und Importe) einer Volkswirtschaft.

Bruttonationaleinkommen/Bruttosozialprodukt (BSP): Bruttoinlandsprodukt zuzüglich des Saldo der Primäreinkommen aus der übrigen Welt.

Exportquote: Anteil der ausgeführten Waren und Dienstleistungen am Gesamtvolumen des Bruttoinlandsproduktes (in jeweiligen Preisen).

Preisindex des Bruttoinlandsprodukts: Preisentwicklung der gesamten von der Wirtschaft erbrachten Produktionsleistung, basierend auf dem Erhebungsverfahren des Statistisches Bundesamtes (Warenkorb des jeweiligen Berichtsjahres mit wechselnder Gewichtung im Verhältnis zum Basisjahr: 1995 = 100);

Preisindex für die Lebenshaltung der privaten Haushalte: differenziert nach a) allen Haushalten, b) 2-Personen-Haushalten von Beamten und Angestellten mit höherem Einkommen, c) 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen, d) 2-Personen-Haushalten von Rentnern mit geringem Einkommen.

Staatsquote: Ausgaben des Staates in Prozent des Bruttoinlandsproduktes (in jeweiligen Preisen).

Staatsverbrauch: Konsumausgaben des Staates in der Verwendung des Bruttoinlandsprodukts; sie entsprechen dem Wert der Güter, die vom Staat selbst produziert werden, jedoch ohne selbsterstellte Anlagen und Verkäufe, sowie den Ausgaben für Güter, die als soziale Sachtransfers den privaten Haushalten für ihren Konsum zur Verfügung gestellt werden.

Volkseinkommen (Nettonationaleinkommen zu Faktorkosten): Brutto sozialprodukt abzüglich der Abschreibungen und der Produktions- und Importabgaben (ohne Subventionen).

B. Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Die Zusammenstellung des Tabellenteils über Arbeitsmarkt und Beschäftigung verfolgt eine doppelte Zielsetzung: zum einen sollen die Entwicklung der Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes seit 1950 quantitativ erfaßt, zum anderen die seit Beginn der Beschäftigungskrise, Mitte der siebziger Jahre, aufgetretenen Veränderungen dokumentiert werden.

Die Tabellen geben Auskunft über die Struktur der Erwerbstätigen, vornehmlich der abhängig Beschäftigten, nach beruflichem Status, Geschlecht, Nationalität, Wirtschaftszweigen und anderen Merkmalen. Eine gesonderte Aufschlüsselung der Daten erfolgt für die Auszubildenden und die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Besonderer Wert wurde auf die Zusammenstellung von Daten gelegt, die Auskunft über Umfang und Struktur der Beschäftigungskrise zu geben vermögen. Dokumentiert wird die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, einschließlich der spezifischen Quoten für Männer und Frauen, Ausländer, Altersgruppen und Art der Leistungsempfänger. Zusammengetragen wurden ferner die zugänglichen Daten über Kurzarbeiter und über die angewachsenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit-, Heim- und Leiharbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung).

Die Daten stammen in der Regel aus amtlichen Statistiken. Wo nicht anders vermerkt, werden Jahresdurchschnittszahlen ausgewiesen.

(Erwerbstätigkeit) In langfristiger Betrachtung weisen die Zeitreihen der Erwerbstätigenstatistik von 1950 bis 1980 einen deutlichen und während der achtziger Jahre einen abgeschwächten Wachstumstrend auf; genauer: in diesem Zeitraum stiegen allein die Zahlen der abhängig Beschäftigten (von knapp 14 auf rund 25 Mio.), während die der Selbständigen sich halbierten (von über 6 auf 3 Mio.) (vgl. B 1). In den neunziger Jahren änderte sich das Bild. In den alten Bundes-

ländern verringerte sich die Zahl der abhängig Beschäftigten um über 1 Mio., während die der Selbständigen leicht anstieg. Infolge der deutschen Vereinigung trugen die neuen Bundesländer zum Anstieg des Erwerbstätigenpotentials um 7,2 Mio. abhängig Beschäftigte und 372.000 Selbständige bei; aber im Verlauf der neunziger Jahre ging – bei leichten Zuwächsen der Selbständigen – die Zahl der Erwerbstätigen um insgesamt 1,8 Mio. Erwerbstätige zurück¹. Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (vgl. B 19) stieg bis 1973 (mit Ausnahme des Rezessionsjahres 1967) Jahr für Jahr auf den Höchststand von 2,5 Mio. an; danach sank er innerhalb eines Jahrzehnts auf 1,6 Mio.; Ende der neunziger Jahre liegt der Beschäftigungsstand in den alten Bundesländern wieder bei knapp 2 Mio. In den neuen Bundesländern hat die Ausländerbeschäftigung nur eine marginale Bedeutung (vgl. B 20).

(*Arbeitslosigkeit*) Seit Beginn der achtziger Jahre dokumentieren die Zeitreihen zur Arbeitslosigkeit (vgl. B 14 – B 17) einen - von Zyklus zu Zyklus zunehmenden - Anstieg der Arbeitslosenzahlen (ausgenommen die Jahre 1989-1992). In den späten neunziger Jahren hat die Zahl der Arbeitslosen in Gesamtdeutschland die bisherige Rekordmarke von 4 Mio. überschritten (vgl. Abb. 3). Hinzu kommt eine „stille Reserve“ von rund 2 Mio. (vgl. B 17). Ursachen der steigenden Arbeitslosenzahlen sind neben der sinkenden Erwerbstätigkeit demographische Faktoren (geburtenstarke Jahrgänge, Zuwanderungen) und ein verändertes Erwerbsverhalten der Frauen, so daß der Anstieg des Erwerbspersonenpotentials deutlich höher ausfiel als die Zahl der Erwerbstätigen sank. Gleichwohl ist die hartnäckige und dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit ein Indikator für die vielfach konstatierte fehlende Wachstums- und Beschäftigungsdynamik der deutschen Wirtschaft. Insbesondere in den neuen Bundesländern fehlt es an dieser Dynamik. Dort liegt die Arbeitslosenquote mit 19,5 Prozent fast doppelt so hoch wie in den alten Bundesländern (10,5 Prozent) (vgl. B 14). Besonders betroffen von der Arbeitslosigkeit sind

¹ Nach den neuen Angaben der amtlichen Statistik, die auf der Revision der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (EVSG 1995) beruhen, fällt der Beschäftigungsrückgang in Deutschland in den neunziger Jahren wesentlich moderater aus. So sank die Zahl der abhängig Beschäftigten um rund 2 Mio. (gegenüber 3 Mio. nach der alten VGR) und stieg die Zahl der Selbständigen um fast 500.000 (alte VGR: 220.000). Der Zuwachs an Arbeitslosen ist demnach mit 1,3 Mio. deutlich niedriger (alte VGR: 1,6 Mio.) (vgl. B 1a).

Arbeitnehmer ohne Berufsabschluß sowie ausländische und ältere Arbeitnehmer.

(*Tertiärisierung*) Gemessen an den Beschäftigungsanteilen in den drei Sektoren kann Deutschland als eine voll entwickelte Dienstleistungsgesellschaft betrachtet werden, selbst wenn - verglichen mit anderen Ökonomien - das produzierende Gewerbe weiterhin eine starke Stellung behauptet. Finden wir 1950 von den Erwerbstätigen noch 25 Prozent im primären und 43 Prozent im sekundären Sektor, aber nur knapp ein Drittel im tertiären Sektor, dann liegen Ende der neunziger Jahre die entsprechenden Anteile bei weniger als 3 Prozent im primären, 34 Prozent im sekundären und fast zwei Drittel im tertiären Sektor (vgl. B 5, Abb. 6). Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man die Zahlen der abhängig Beschäftigten nach der Stellung im Beruf aufschlüsselt: den 38,5 Prozent der Arbeiter stehen 54 Prozent Angestellte und 7,5 Prozent Beamte gegenüber (vgl. B 2).

(*Öffentlicher Dienst*) Beträchtliche Schwankungen weist der öffentliche Dienst in seinen Personalzuwachsraten auf: in den sechziger und siebziger Jahren lagen sie bei durchschnittlich 2,4 Prozent pro Jahr, in den achtziger Jahren nur noch bei 0,6 Prozent und - nach der starken, vereinigungsbedingten Zunahme um 1,8 Mio. auf den Höchststand von 6,7 Mio. - erfolgt ab 1992 eine kontinuierliche Reduktion des Beschäftigungsstandes auf 5 Mio. (vgl. B 6). Dabei gingen die stärksten Effekte von der Privatisierung der Bundespost und Bundesbahn aus, beschränkten sich aber nicht auf diese. Vom Rückgang des Personalstandes sind alle vollbeschäftigten Personengruppen betroffen: am stärksten die Arbeiter, geringer die Angestellten; die Zahl der Vollzeitbeamten-Beamten verringerte sich im Westen um ein Viertel, während sie im Osten nach Einführung des Beamtenrechts einen kontinuierlichen Anstieg aufweist. Wie überdies am Abbau von Vollzeit- zugunsten von Teilzeitarbeitsplätzen, an der Zunahme von Zeitverträgen und längerfristigen Beurlaubungen ablesbar ist, verbreiten sich auch bei öffentlichen Arbeitgebern zunehmend flexible Beschäftigungsformen.

(*Auszubildende*) Die Zahl der Auszubildenden stieg seit den sechziger Jahren bis 1980 nahezu kontinuierlich auf 1,7 Mio. an; danach setzte der Rückgang ein, der 1997 in den alten Bundesländern wieder auf das Niveau von 1963 absank. Da in den neuen Bundesländern die Zahl der Auszubildenden hingegen weiter anstieg, pendelte sie sich in der Gesamtbilanz für das vereinigte Deutschland

während der neunziger Jahre auf rund 1,6 Mio. ein (vgl. B 11). Noch stärker als die Zahl der Auszubildenden ist die der Ausbildungsbetriebe zurückgegangen, so daß der Nachfrageüberhang (noch nicht vermittelte Auszubildende minus unbesetzte Ausbildungsstellen) sich in den letzten Jahren auch in den alten Bundesländern drastisch erhöht hat; in den neuen Bundesländern besteht seit Anfang der neunziger Jahre ein chronisches Ausbildungsdefizit. Es ist daher nicht verwunderlich, daß neben der Beschäftigungskrise auch eine Krise des dualen Systems der Berufsausbildung in der politischen und wissenschaftlichen Öffentlichkeit große Resonanz findet. Der leichte Anstieg der Zahl der Auszubildenden seit 1997 könnte darauf zurückzuführen sein.

(*Prekarisierung*) Eine Konsequenz der Beschäftigungskrise ist die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ in Gestalt zunehmender atypischer (und zu einem großen Teil: prekärer) Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abb. 7). Während die Zahl der Kurzarbeiter in den neunziger Jahren kontinuierlich zurückging (vgl. B 18), stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den alten Bundesländern von 0,8 Mio. (1960) auf 5,1 Mio. (1998); in den neuen Bundesländern pendelte sie sich auf rund 0,6 Mio. ein (B 22). Für Gesamtdeutschland liegt die Teilzeitquote bei 19 Prozent (90 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen). Die Gruppe der Heimarbeiter (vgl. B 24) weist einen kontinuierlichen Rückgang auf; Ende der neunziger Jahre lag sie unter 100.000 (Tele-Heimarbeiter fallen quantitativ noch nicht ins Gewicht). Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (vgl. B 25) sind vor allem in den neuen Bundesländern von großer Bedeutung; ihr Höchststand lag 1992 bei 400.000, reduzierte sich infolge von Haushaltseinsparungen auf 164.000 (1997). In den alten Bundesländern sind die ABM-Kräfte nach einem Höchststand von 120.000 (1987/88) wieder auf die Hälfte gefallen.

Als Boombranche erweist sich seit einigen Jahren der Bereich Leiharbeit. Die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer hat sich in Deutschland seit Beginn der neunziger Jahre mehr als verdoppelt und betrug 1999 fast 290.000 Arbeitnehmer; ebenfalls deutlich angewachsen ist die Zahl der Verleihbetriebe (vgl. B 26). Arbeitnehmerüberlassung ist relativ gesehen die wachstumsstärkste Wirtschaftsbranche der letzten Jahre, wenngleich sie im internationalen Vergleich weiterhin eine untergeordnete Rolle einnimmt. Als Schattenseiten der Verleihpraxis zeigen sich, daß die deutliche Mehrzahl

der Arbeitsverhältnisse nach maximal drei Monaten wieder beendet wird (B 27) sowie die Zahl der Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und die Zahl der Bußgeldverfahren zugenommen haben (vgl. B 28). Zugenommen hat auch der Umfang der befristeten Beschäftigung, der sich seit 1985 vervierfachte mit einer deutlichen Verlagerung vom produzierenden Gewerbe zu den (neuen) Dienstleistungen (vgl. B 29).

Ein weiterer Beleg für die Krise des Normalarbeitsverhältnisses ist die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung. Hier ist in den neunziger Jahre die Zahl der Beschäftigten um ca. ein Drittel auf über 2,2 Mio. gewachsen – zum Teil mit mehreren Arbeitsverhältnissen: die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse betrug nach den Angaben einer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Auftrag gegebenen Untersuchung 1997 fast 3,5 Mio. (vgl. B 30). Neuen Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zufolge beträgt die Zahl der geringfügig Beschäftigten nach Einführung der Sozialversicherungspflicht im April 1999 rund 4 Mio.

Anmerkungen zur Arbeits- und Erwerbsstatistik

Die Angaben der amtlichen Statistik zum Stand und zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland (Tabellen B 1 - B 5) erschweren aufgrund neuer Berechnungsverfahren und einer wachsenden Zahl von Erhebungs- und Differenzierungskriterien die Erstellung von Zeitreihen und die Zuverlässigkeit von Aussagen über langjährige Entwicklungstrends:

1. Der Umfang der Beschäftigung wird auf der Basis von Angaben der privaten und öffentlichen Unternehmen differenziert nach den einzelnen Wirtschaftszweigen erfaßt (vgl. B 5). Die *Systematik der Wirtschaftszweige* kennt verschiedene *Fassungen* (u. a. für die Berufszählung, für die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und für den Mikrozensus). So basieren aktuellere Angaben i. d. R. auf der *Ausgabe 1993* der Systematik der Wirtschaftszweige, ältere Angaben der Arbeitsstatistik hingegen auf der *Ausgabe von 1979*. Die Zahl der Arbeitslosen wird auf der Grundlage der Angaben der Bundesanstalt für Arbeit erhoben.

2. Neben den Angaben der Unternehmensstatistik wird die Zahl der Erwerbstätigen in den Mikrozensus-Erhebungen des Statisti-

schen Bundesamtes erhoben, einer repräsentativen Stichprobe (1 Prozent der Bevölkerung), bei der in der entsprechenden Berichtswoche im April Personen und Haushalte befragt werden.

3. Mitte der neunziger Jahre wurde die Revision der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung beschlossen (EVSG 1995), um ein einheitliches europäisches Rechnungssystem zu gewährleisten. Aufgrund einer sektoralen Neuklassifizierung und einer stärkeren Berücksichtigung geringfügiger bzw. sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse ist neben den volkswirtschaftlichen Kerngrößen (Bruttoinlandsprodukt, Konsum, Staatsverbrauch, Investitionen und Produktivität) auch die Zahl der Erwerbstätigen und die der Arbeitslosen neu berechnet worden. Im April 1999 hat das Statistische Bundesamt, basierend auf der VGR-Revision, neue Angaben zum Umfang der Erwerbstätigkeit veröffentlicht. Demnach ist die Zahl der Erwerbstätigen im Jahre 1998 um rund 2 Mio. Personen höher, die Zahl der Arbeitslosen hingegen um rund 600.000 Personen geringer gegenüber den bisherigen Angaben. In einigen Fällen wurden neue Tabellen nach der VGR-Revision angefertigt (vgl. B 1a, B 4a, B 5a).

Die Angaben in den Tabellen basieren i. d. R. auf den Angaben der Unternehmensstatistik (Betriebsmeldungen), in seltenen Fällen auf den Daten des Mikrozensus. Angaben zur Zahl und Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (basierend auf den Meldeverfahren zur Sozialversicherung) finden nur vereinzelt Berücksichtigung.

C. Gewerkschaften

Der Tabellenteil über die Mitgliederstatistik der gewerkschaftlichen Organisationen enthält Zeitreihen von 1950 bis 1999 über die absolute und relative Entwicklung der Mitgliederzahlen und des Organisationsgrades des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), des Deutschen Beamtenbundes (DBB) und des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB). Mitgliederzahlen, prozentuale Anteile und Organisationsgrade werden jeweils für die Gesamtmitgliedschaft wie auch für die wichtigsten Personengruppen (Männer/Frauen – Arbeiter/Angestellte/Beamte – Jugendliche) der Dachorganisationen und Einzelgewerkschaften ausgewiesen. Den Übersichtstabellen mit den Zeitreihen über die Mitglieder aller vier Dachorganisationen folgen die Tabellen über den DGB und seine Einzelgewerkschaften; letztere in der Reihenfolge ihrer derzeitigen Mitgliederstärke. Tabellen mit Mitgliederzahlen der früher selbständigen, mittlerweile mit größeren Gewerkschaften fusionierten Einzelgewerkschaften folgen unmittelbar nach den Tabellen der Organisation, in der sie aufgegangen sind.

Die Primärdaten entstammen den Mitgliederstatistiken der Gewerkschaften und werden nach Möglichkeit jeweils für das frühere Bundesgebiet und – ab 1991 – für die neuen Bundesländer sowie für Gesamtdeutschland ausgewiesen.

Die genannten vier Dachorganisationen der deutschen Gewerkschaften sind nach Mitgliederzahl und Organisationsdomäne grundverschieden. Während der DGB unter seinem Dach vier Fünftel aller Gewerkschaftsmitglieder vereinigt, teilen sich die anderen drei das übrige Fünftel (vgl. C 1). Gleichwohl hat der DGB seit den fünfziger Jahren, als er noch rund 90 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder organisierte, einen sinkenden Anteil zu verzeichnen. Allein der DGB repräsentiert das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, d. h., seine Orga-

nisationsdomäne bildet die gesamte Arbeitnehmerschaft, unabhängig vom beruflichen Status und von weltanschaulichen Kriterien. Bei den „Standesorganisationen“ DAG (Anteil 5 Prozent) und DBB (Anteil 12 Prozent) ist die Organisationsdomäne auf bestimmte Berufsgruppen (Angestellte, Beamte) und Wirtschaftssektoren (öffentlicher Dienst) zugeschnitten. Der CGB (Anteil 3 Prozent) ist, wie schon der Name deutlich macht, Erbe der christlichen Richtungsgewerkschaft; tarifpolitisch kommt ihm nur eine marginale Bedeutung zu.

Die im *Deutschen Gewerkschaftsbund* zusammengeschlossenen Gewerkschaften konnten seit der Gründung ihrer Dachorganisation im Jahre 1949 bis 1990 ein nahezu kontinuierliches Wachstum der Mitgliederzahlen verzeichnen, von einzelnen Jahren (1959, 1966-68, 1975, 1982-84) mit leichtem Mitgliederschwund einmal abgesehen. Die Mitgliederzahlen stiegen von 5,5 Mio. (1950) auf nahezu 8 Mio. (1990) an (vgl. C 4). Dem deutschen Vereinigungsprozeß folgte die Ausdehnung der gewerkschaftlichen Organisationsdomänen auf die neuen Bundesländer, mit der Folge eines erheblichen Zugewinns an Mitgliedern von über 4 Mio. Der Ende 1991 erreichte Höchststand an Mitgliederzahlen betrug 11,8 Mio. Dieser enorme Zuwachs erwies sich als Scheinblüte, denn der bald darauf erfolgte Zusammenbruch der industriellen Basis in den neuen Bundesländern führte zu massiven Arbeitsplatzverlusten und damit einhergehendem Mitgliederschwund. In den folgenden acht Jahren fiel der Mitgliederstand des DGB Jahr für Jahr und erreichte Ende 1999 wieder den Ausgangsstand von rund 8 Mio. Mitgliedern. Die Mitgliederverluste betrugen in Westdeutschland rund 1,5 Mio., in Ostdeutschland fast 2,5 Mio. Auch der Organisationsgrad weist im langfristigen Trend eine sinkende Tendenz auf. Anfang der fünfziger Jahre waren noch zwei von fünf Arbeitnehmern (40 Prozent) Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, Ende der neunziger Jahre nur noch jeder vierte (24 Prozent) (vgl. C 5).

Die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* weist in ihrem Organisationswachstum parallele Entwicklungen zum DGB auf (vgl. C 50, C 51): dem plötzlichen Zugewinn um rund 80.000 folgte im Verlauf der neunziger Jahre ein sukzessiver Schwund um 120.000 Mitglieder.

Allein das Mitgliederwachstum des *Deutschen Beamtenbunds* (vgl. C 53, C 54) weist einige Besonderheiten auf. In den neuen Bundesländern konnte er auf keine Vor- und Anschlußorganisationen zurückgreifen. Um so erstaunlicher erscheint der kräftige und bis

Ende der neunziger Jahre anhaltende Mitgliederzuwachs von 0,8 auf 1,2 Mio. (allein 150.000 Beamte und rund 250.000 Angestellten konnten als zusätzliche Mitglieder gewonnen werden). Im Gegensatz zum DGB, der mit dem Zusammenbruch der Altindustrien eine drastische Schrumpfung seines Mitgliederpotentials erfuhr, konnte der DBB durch den Aufbau eines Beamtenstabes und des öffentlichen Dienstes in den neuen Bundesländern sein Mitgliederpotential erhöhen.

Über den gesamten Zeitraum betrachtet, ist das Wachstum der absoluten Mitgliederzahlen in den genannten Gewerkschaftsverbänden zu einem erheblichen Teil den wachsenden Zahlen abhängiger Erwerbspersonen (Beschäftigte plus Arbeitslose) zuzuschreiben: 1950 gab es in der Bundesrepublik rund 15 Mio. abhängige Erwerbspersonen; 1990 waren es bereits über 27 Mio. Nach dem Anschluß der neuen Bundesländer erhöhte sich deren Zahl auf rund 35 Mio. (1998). Setzt man die Entwicklung der absoluten Zahlen mit der Entwicklung des Organisationsgrades in Beziehung (wobei wir uns hier auf den DGB konzentrieren wollen), dann lassen sich folgende Phasen unterscheiden:

	Mitgliederzahlen	Organisationsgrad
50er Jahre	+	—
60er Jahre	0	0
70er Jahre	+	+
80er Jahre	0	—
1990/91	++	++
1992-1999	--	--

+ ansteigend ++ stark ansteigend
 — sinkend -- stark sinkend
 0 stagnierend oder geringfügige Veränderung

Ansteigende Mitgliederzahlen, die sich (wie in den fünfziger und sechziger Jahren) aus der wachsenden Zahl abhängiger Erwerbstätiger ergeben, sind nicht überraschend. Erst wenn die Mitgliederzahlen überproportional zu den abhängigen Erwerbspersonen anwachsen (was sich in einem steigenden Organisationsgrad manifestiert), liegt ein erklärungsbedürftiger Sachverhalt vor. Dies ist für die siebziger Jahre und für 1990/91 der Fall. Letzteres ist unschwer auf die im Zuge der Wiedervereinigung erfolgte Ausdehnung der westdeutschen Gewerkschaften auf die neuen Bundesländer (mit ihrem da-

mals wesentlich höheren Organisationsgrad) zurückzuführen. Erklärungsbedürftig sind die siebziger Jahre, die rückblickend auch als ein „Jahrzehnt der Gewerkschaften“ apostrophiert worden sind; denn auch in vielen anderen Industrieländern trat während der siebziger Jahre das Doppelphänomen eines gleichzeitigen Anstiegs der Mitgliederzahlen und des Organisationsgrades auf (vgl. H 7).

Mit der gewerkschaftlichen Expansion in die neuen Bundesländer erhielt die bereits durch längerfristige Entwicklungen angestoßene Diskussion über eine Reorganisation des DGB neue Anlässe. Der Zuschnitt der Organisationsbereiche im FDGB waren denen im DGB ähnlich, aber nicht deckungsgleich. Daraus resultierten diverse Abgrenzungskonflikte zwischen einzelnen Gewerkschaften, die der DGB auf der Basis des für die alte Bundesrepublik geltenden Organisationszuschnitts der Einzelgewerkschaften schlichten mußte. Damit konnte freilich die Debatte über eine grundlegende gewerkschaftliche Organisationsreform und über die zukünftige Rolle des DGB nicht beendet werden. Seit Mitte der neunziger Jahre wird die traditionelle, auf dem Prinzip des Industrieverbands basierende Organisationsstruktur des DGB durch zahlreiche (und teils überraschende) Fusionen umgekrempelt. So haben sich 1996 die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft zur neuen IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) zusammengeschlossen. Im Jahre 1997 vereinigten sich IG Chemie-Papier-Keramik, IG Bergbau und Energie sowie Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). In den Jahren 1998 und 2000 schlossen sich die Gewerkschaft Textil-Bekleidung und die Gewerkschaft Holz und Kunststoff der IG Metall an, ohne daß eine Namensänderung vorgesehen ist. Eine Großfusion von fünf Dienstleistungsgewerkschaften ist für das Jahr 2002 geplant: Unter Einschluß der DAG wollen sich ÖTV, HBV, Deutsche Postgewerkschaft und IG Medien zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zusammenschließen (vgl. C 11, Abb. 18). Sie werden damit die IG Metall vom Spitzenplatz der größten Einzelgewerkschaft (nicht nur Deutschlands, sondern der Welt) verdrängen. Im Jahre 2002 wird der DGB nur noch Dachorganisation für acht Gewerkschaften sein (vgl. Abb. 19).

Bei den Fusionen geht es nicht primär um die Bereinigung umstrittener Organisationsabgrenzungen; die tieferen Gründe liegen in finanzieller Notlage und schrumpfendem Mitgliederpotential sowie

in der Stärkung des verbandlichen Einflusses innerhalb des DGB. Fast alle Gewerkschaften leiden seit Jahren unter einem anhaltenden Rückgang ihrer Mitgliederzahlen, deren Ursachen in der zunehmenden „Tertiarisierung“ und „Feminisierung“ der Beschäftigtenstruktur sowie der „Individualisierung“ der Lebenslagen liegen. Insbesondere hat sich die Distanz der Jugendlichen zu den Gewerkschaften verbreitet, in neueren Werbekampagnen haben einzelne Gewerkschaften die Jugendlichen zur besonderen Zielgruppe gewählt.

Die *Organisationsbereitschaft* der einzelnen Berufs- und Personengruppen ist höchst unterschiedlich (vgl. C 10). Die relativ hohen Organisationsgrade von Arbeitern und Männern erklären sich aus dem historisch bedingten Charakter der Gewerkschaften als Organisationen von Industriearbeitern. Neben Industriearbeitern, die gleichermaßen „Stammkunden“ der Gewerkschaften sind, zählen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu den relativ gut organisierten Berufsgruppen. Demgegenüber gehören Angestellte, Frauen und Jugendliche zu den schwer organisierbaren „Problemgruppen“.

Beim Vergleich von Mitglieder- und Berufsstruktur zeigt sich ein krasses Mißverhältnis: Die gegenwärtige Mitgliederstruktur des DGB entspricht noch der Berufsstruktur der fünfziger und sechziger Jahre. Die seitdem durch das Anwachsen der Angestelltenzahlen und die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen eingetretenen Gewichtsverschiebungen finden keineswegs ihren adäquaten Ausdruck in der DGB-Mitgliederstruktur, wie die Gegenüberstellung der Anteile in der Berufsstruktur einerseits und der Mitgliederstruktur andererseits zeigt (vgl. Abb. 12).

Zur Berechnung des Organisationsgrades

Die Angaben über die Organisationsgrade beruhen in der Regel auf Berechnungen nach den folgenden Formeln:

Brutto-Organisationsgrad I:

$$\frac{\text{Zahl der Mitglieder} \times 100}{\text{Zahl der abhängig Beschäftigten}}$$

Brutto-Organisationsgrad II:

$$\frac{\text{Zahl der Mitglieder} \times 100}{\text{Zahl der abhängigen Erwerbspersonen}}$$

Da bei dieser Berechnungsweise im Zähler auch die Zahlen für Rentner, Arbeitslose und Studenten unter den Mitgliedern enthalten sind, während im Nenner Zahlen für diese Teilgruppen fehlen, ergeben sich überhöhte Werte für die jeweiligen Organisationsgrade. Eine korrektere Berechnung erfolgt nach der Formel:

Netto-Organisationsgrad:

$$\frac{\text{Zahl der betriebstätigen Mitglieder} \times 100}{\text{Zahl der abhängig Beschäftigten}}$$

Sie ist jedoch wegen unvollständiger Angaben der Gewerkschaften über Rentner und andere nichtbetriebstätige Mitgliedergruppen nur mit erheblichem Aufwand möglich, wobei selbst dann nicht auf Schätzungen und Interpolationen verzichtet werden kann. Nach einer Schätzung des Instituts der deutschen Wirtschaft (Pege 2000: 5) beträgt der Anteil der nichterwerbstätigen Mitglieder mittlerweile rund 30 Prozent. Unter dieser Annahme errechnet das Institut einen Netto-Organisationsgrad aller Gewerkschaftsmitglieder von 19 Prozent (ebd.: 6).

D. Arbeitgeberverbände

Im Gegensatz zu den Gewerkschaften sind die Arbeitgeberverbände mit Informationen über ihre Organisation und ihre Organisationen zurückhaltend. Der ihnen gewidmete schmale Tabellenteil ist sinnfälliger Ausdruck bestehender Forschungslücken. Es liegt indessen nicht allein am mangelnden Informationszugang und den – verglichen mit den Gewerkschaften – spärlichen Selbstauskünften in den Geschäftsberichten der Arbeitgeberverbände; Schwierigkeiten machen auch die fachlichen Abgrenzungen von Organisationsdomänen einerseits und Wirtschaftszweigen andererseits. Somit blieben Organisationsgrad-Berechnungen unter den Bedingungen einer reichlich zersplitterten Organisation der Arbeitgeber ein Glücksspiel.

Die wenigen Daten, die in diesem Teil dokumentiert werden können, entstammen offiziellen Statistiken und verbandlichen Veröffentlichungen.

Ausgang unseres Wissens über die Organisation der Unternehmer ist eine doppelte Wahrnehmung: erstens die ihrer dualen Verbändestruktur, die sich in den Spitzenverbänden Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einerseits und Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) andererseits niederschlägt; und zweitens die des Phänomens eines Verbändeverbands. Ein Unternehmen ist immer nur Mitglied eines (Elementar-)Verbandes, der wiederum vielfach vermitteltes Mitglied in einer Verbändehierarchie ist.

So hat die BDA als Mitglieder rund 50 Fachspitzenverbände, die nicht weniger als rund 450 spezifizierte Fachverbände zu ihren Mitgliedern zählen (vgl. D 1); erst in diesen finden wir Unternehmen als unmittelbare Mitglieder. Damit nicht genug: Mitgliedsverbände der BDA sind darüber hinaus – seit der deutschen Vereinigung – 14 überfachliche Landesverbände, denen über 700 fachliche Landesverbände angeschlossen sind (vgl. D 2, D 3), wiederum finden wir

erst in diesen Verbänden die Unternehmen als Mitglieder. Beim BDI sieht die Verbändelandschaft nicht viel anders aus (vgl. D 4).

Neben der komplizierten Verbändelandschaft für die genannten Dachverbände konnte für die Fachspitzenverbände (die in der Regel die eigentlichen, für die Tarifpolitik zuständigen Akteure sind) allein für Gesamtmetall eine statistische Zeitreihe der beiden relevanten Organisationsgrade (Anteil der organisierten Unternehmen und Anteil der Beschäftigten in den organisierten Unternehmen) erstellt werden. Freilich handelt es sich dabei um den größten und für die Tarifpolitik bedeutendsten Verband.

Auch die für diesen Verband mitgeteilten Zahlen lassen unzweideutig einen Rückgang der Organisationsbereitschaft der Arbeitgeber erkennen (vgl. D 5, Abb. 20). In den siebziger und achtziger Jahren waren noch rund drei Viertel aller Beschäftigten der Metallindustrie in Unternehmen tätig, die in Arbeitgeberverbänden von Gesamtmetall organisiert waren; Ende der neunziger Jahre waren es nur noch rund 62 Prozent. Besonders dramatisch stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar: nur noch 16 Prozent aller Betriebe (1995: 28 Prozent) mit 32 Prozent aller Beschäftigten (1991: 64 Prozent) sind Mitglied von Gesamtmetall. Der deutliche Rückgang des Organisationsgrades der Betriebe gegenüber dem der Beschäftigten macht deutlich, daß insbesondere Klein- und Mittelbetriebe keinen Zugang zu den Arbeitgeberverbänden finden. Die hohe Zahl der Austritte bzw. Nicht-Eintritte der Arbeitgeber spiegelt die wirtschaftliche Krisensituation vieler (mittelständischer) Unternehmen wider und die Problemlagen bei der Einhaltung tarifvertraglicher Vorgaben (vgl. E 5).

Zur Berechnung des Organisationsgrades

Der *Organisationsgrad* der Arbeitgeberverbände läßt sich auf zwei verschiedene Weisen berechnen:

Organisationsgrad I:

$$\frac{\text{Zahl der Mitgliedsunternehmen} \times 100}{\text{Zahl der Unternehmen im gesamten Organisationsbereich}}$$

Organisationsgrad II:

$$\frac{\text{Beschäftigte in den Mitgliedsunternehmen} \times 100}{\text{Beschäftigte im gesamten Organisationsbereich}}$$

Der Organisationsgrad nach der ersten Formel hat nur begrenzte Aussagekraft. Denn setzt man einfach die Anzahl der faktischen zu den potentiellen Mitgliedsfirmen ins Verhältnis, dann zählt ein Kleinbetrieb ebensoviel wie ein Großunternehmen mit vielen Tausend Beschäftigten. Die Tatsache, daß Arbeitgeberverbände ungleiche Mitglieder organisieren, findet in der zweiten Formel Berücksichtigung. Sie trägt zugleich der Tatsache Rechnung, daß weniger die Zahl der organisierten Firmen, als die Zahl der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, für die Tarifverträge abgeschlossen werden, das tarifpolitische Gewicht eines Arbeitgeberverbandes bestimmt.

E. Tarifverträge, Entgelt, Arbeitszeit

Die Tabellen dieses Teils dokumentieren Zeitreihen über abgeschlossene und gültige Tarifverträge, untergliedert nach Vertragsformen und Geltungsbereichen, deren Daten und Merkmale das Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jährlich im „Bundesarbeitsblatt“ ausweist. Des weiteren dokumentierten sie die beiden wichtigsten (und quantifizierbaren) Tarifvertragsgegenstände: Entgelt und Arbeitszeit. In diesen Tabellen werden sowohl die Durchschnittsverdienste – brutto und netto – aller Arbeitnehmer als auch Entgelte nach beruflichem Status, Geschlecht, Leistungsgruppen und - seit 1991 – nach alten und neuen Bundesländern sowie Gesamtdeutschland ausgewiesen. Hinzu kommen die tariflichen Vergütungen der Auszubildenden. Auskunft über die Verteilungsposition der Arbeitnehmer gibt eine Tabelle über die Entwicklung der Lohnquote. In ähnlicher Weise wie die Entgelt-Tabellen sind die Tabellen über die jährliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie über die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer gegliedert. Die letzte Tabelle dieses Kapitels dokumentiert den Krankenstand und seine Entwicklung seit 1980.

Neben den vom Tarifregister jährlich veröffentlichten Daten wurden andere offizielle Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit und deren Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB gesammelten und im jährlich erscheinenden WSI-Tarifhandbuch veröffentlichten Daten herangezogen.

(Tarifverträge) Seit der Verabschiedung des Tarifvertragsgesetzes im Jahre 1949 registrierte das Tarifregister bis 1999 insgesamt 317.000 abgeschlossene Tarifverträge (vgl. E 1). Während dieses fünfzigjährigen Zeitraums wurden im jährlichen Durchschnitt rund 6.300 Tarifverträge vereinbart (Clasen 2000: 11). Mit der Expansion des Geltungsbereichs der Tarifverträge auf die neuen Bundesländer

stieg die Zahl der jährlich vereinbarten Tarifverträge auf durchschnittlich 8.000 an. Ende der neunziger Jahre waren knapp 52.000 Tarifverträge gültig, unter ihnen etwa zwei Drittel Verbands- bzw. Flächentarifverträge und gut ein Drittel Firmentarifverträge. Nach der Taritmaterie untergliedert, machen die in der Regel jährlich abgeschlossenen Lohn- und Gehaltstarifverträge ein Drittel aller neu abgeschlossenen Tarifverträge aus (vgl. E 2). Von der gesetzlichen Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, wird nur zu einem geringen Teil Gebrauch gemacht: rund 150 Tarifverträge werden jährlich für allgemeinverbindlich erklärt, etwa die gleiche Zahl tritt jährlich außer Kraft, so daß ihre Zahl seit Jahren um rund 600 schwankt (vgl. E 3). Sektorale Schwerpunkte der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sind vor allem das Baugewerbe, daneben der Groß- und Einzelhandel, Textil und Bekleidung sowie das Nahrungs-, Genuß- und Gaststättengewerbe (vgl. E 4). In den letzten Jahren hat zwar die Zahl der Firmentarifverträge zugenommen, gleichwohl hat sich das Schwergewicht der Tarifvertragspolitik nicht in die Unternehmen verlagert, wohl aber die Tarifbindung generell abgenommen. Nach den Befunden des IAB-Betriebspanels waren Ende der neunziger Jahre von den abhängig Beschäftigten im Westen rund 68, im Osten über 50 Prozent durch Flächentarifverträge und nur jeweils 8 bzw. 13 Prozent durch Firmentarifverträge abgesichert (vgl. E. 5). Zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung besteht eine positive Korrelation: mit wachsender Größe wächst sowohl der Anteil der tarifgebundenen Betriebe als auch der durch Tarifvertrag geschützten Beschäftigten (vgl. E 6).

(*Entgelt*) Die Zeitreihen über das durchschnittliche Arbeitnehmer Einkommen (vgl. E 7 – E 9) dokumentieren einen erheblichen Anstieg der *nominalen* Brutto- und Nettoeinkommen bis 1990, der für die (um die Preissteigerung bereinigte) *Realeinkommen* immerhin noch das Dreieinhalbfache gegenüber dem Basisjahr 1950 ausmacht. In den letzten zehn Jahren sind die durchschnittlichen Realeinkommen in Deutschland brutto nur noch geringfügig gestiegen, netto fast stagniert (vgl. Abb. 21). Beim Vergleich der Arbeiter mit den Angestellten (vgl. E 13) zeigt sich, daß im früheren Bundesgebiet die Einkommen der Angestellten stärker gestiegen sind als die der Arbeiter; Umgekehrtes gilt für die neuen Bundesländer. Bei den Ausbildungsvergütungen (vgl. E 16, E 17) sind im Verlauf der letzten zwanzig Jahre im früheren Bundesgebiet nominelle Steigerungen

um grob das Dreifache zu verzeichnen; in den neuen Bundesländern sind sie während der neunziger Jahre um das Doppelte angewachsen; die Differenzen zwischen beiden Landesteilen haben sich in vielen Tariffbereichen erheblich reduziert, in mehreren bereits angeglichen. Nicht ohne Grund können sich die Gewerkschaften die Einkommensverbesserungen ihren Bemühungen zurechnen; freilich waren sie nur auf der Basis der ständig steigenden Arbeitsproduktivität möglich. Daß eine Umverteilung des Volkseinkommens durch Lohnpolitik nicht gelungen ist, läßt sich an der (bereinigten) Lohnquote, die den prozentualen Anteil der Bruttolöhne und -gehälter am Volkseinkommen mißt, ablesen: sie weist für die achtziger und neunziger Jahre eine fallende Tendenz auf (vgl. E 14, Abb. 22).

(*Arbeitszeit*) Eindeutig ist der Trend zur Verringerung der tariflichen Jahres- und Wochenarbeitszeit: Im früheren Bundesgebiet sank die tarifliche Jahresarbeitszeit von 2.309 Stunden auf 1.656 Jahresarbeitsstunden; der ostdeutsche Arbeitnehmer muß jährlich noch rund 100 Stunden mehr arbeiten (vgl. E 19). Auch die tarifliche Wochenarbeitszeit sank kontinuierlich von 48 auf 37,5 Stunden (früheres Bundesgebiet) bzw. auf 39 Stunden (neue Bundesländer) (vgl. E 21). Die effektive Jahres- und Wochenarbeitszeit folgte diesem Trend (vgl. E 20, E 22). Während die Differenz der (tariflichen wie effektiven) Wochenarbeitszeit zwischen West und Ost noch ungefähr 2 Stunden beträgt, ist sie zwischen Arbeitern und Angestellten nahezu eingeebnet (vgl. E 23).

(*Urlaub*) Eindeutig ist auch der Trend zur Verlängerung des tariflichen Jahresurlaubs (vgl. E 25, E 26). Er hat sich von 1960 bis 1990 von 15 auf 30 Tage verdoppelt. In den neunziger Jahren ist die Entwicklung in den alten Bundesländern relativ konstant geblieben; lediglich im Osten erfolgte – im Zuge der Angleichung – eine Erhöhung von 26 auf 30 Urlaubstage. Obwohl im Westen bereits 80 Prozent der Arbeitnehmer, im Osten erst gut die Hälfte einen Urlaubsanspruch von 6 und mehr Wochen haben, liegt der durchschnittliche Anspruch in West und Ost nur um einen halben Arbeitstag auseinander.

(*Krankenstand*) Die Entwicklung des Krankenstandes, seit 1980 von den Betriebskrankenkassen systematisch erhoben, weist besonders in den neunziger Jahren eine sinkende Tendenz auf, bemerkenswerterweise liegt er in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (vgl. E 27).

F. Arbeitskämpfe und Arbeitsgerichtbarkeit

In den nachfolgenden Tabellen werden die von der amtlichen Statistik (bis 1982 in Fachserien des Statistischen Bundesamtes, seit 1983 in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit) veröffentlichten Daten über Arbeitskämpfe in Zeitreihen sowie in Fünfjahresdurchschnitten, gesondert nach Streiks und Aussperrungen, ausgewiesen. Für den Zeitraum 1950-1976 wurden die Daten über Aussperrungen der Recherche von Kalbitz (1979) entnommen, weil sie auch die kleineren, von der amtlichen Statistik vernachlässigten Aussperrungen nachweist. Zwei weitere Tabellen zeigen die von uns dekadeweise berechneten prozentualen Anteile an den Streikaktivitäten (ohne Aussperrungen) für die einzelnen Bundesländer und Wirtschaftszweige aus. Die geringe Anzahl der Tabellen über Arbeitskämpfe erklärt sich aus der Kargheit der amtlichen Statistik. Die drei abschließenden Tabellen dokumentieren in Zeitreihen einen weiteren Konflikt-Indikator für die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit: Arbeitsgerichtsverfahren. Wiedergegeben wird die quantitative Entwicklung der Klagen bei den Arbeitsgerichten, differenziert nach Klägern, Gegenständen und Verfahrensarten.

Im historischen wie im internationalen Vergleich sind die Arbeitskampfaktivitäten in Deutschland über die gesamte Periode 1950 bis 1998 als relativ gering zu bezeichnen.

Im Deutschen Reich wie in der Weimarer Republik lagen Streikbeteiligung wie Streikvolumen (durch Arbeitskämpfe ausgefallene Arbeitstage) erheblich höher als in den fünf Nachkriegsdekaden (vgl. Müller-Jentsch 1997: 214). Im OECD-Vergleich zählt Deutschland zu der Ländergruppe mit den niedrigsten Werten (vgl. H 10).

Der Rückblick auf das vergangene halbe Jahrhundert läßt keinen Trend erkennen (vgl. F 1 – F 3). Vielen Jahren mit sehr geringen

Werten stehen einzelne Jahre mit extrem hohen Werten gegenüber (vgl. Abb. 23, Abb. 24). Letztere sind zumeist auf einen großen Flächenstreik mit nachfolgender Aussperrung in der Metallindustrie zurückzuführen. Erst durch die Bildung von Fünfjahresdurchschnitten (vgl. F 4) heben sich vier Halbdekaden mit jährlichen Ausfalltagen von durchschnittlich über 1 Mio. hervor. Dies sind die frühen fünfziger, die gesamten siebziger und die erste Hälfte der achtziger Jahre (vgl. Abb. 25, Abb. 26)

Die *fünfziger* Jahre waren einerseits gekennzeichnet durch politisch motivierte Proteststreiks (1952 gegen die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes; 1955 gegen die Aushöhlung der Montanmitbestimmung) und andererseits durch zahlreiche Lohnstreiks, mit denen die Gewerkschaften ihren Anspruch auf (zumeist jährliche) Lohnverhandlungen durchzusetzen verstanden. Danach setzte eine längere Phase streikarmer Tarifbeziehungen ein, die bis Ende der *sechziger* Jahre dauerte. Im September 1969 wurde das sozialfriedliche Arrangement durch eine Welle „wilder Streiks“ in Frage gestellt. Sie trugen zur Umorientierung gewerkschaftlicher Interessenpolitik in den *siebziger* Jahren bei, die in Phasen militanter Lohnauseinandersetzungen und Kämpfen gegen unternehmerische Rationalisierungsmaßnahmen mit ausgedehnten Streiks und Aussperrungen ihren Ausdruck fand. Die *achtziger* Jahre waren in der ersten Hälfte geprägt durch Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitverkürzung, vor allem um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche, der erst nach wochenlangen Streiks und Aussperrungen in der Druck- und Metallindustrie 1984 erzielt werden konnte. Nach diesem - gemessen am Streikvolumen - größten Arbeitskampf seit 1950 gingen in der zweiten Hälfte die Streikaktivitäten deutlich zurück. In den *neunziger* Jahren, die weiterhin im Zeichen der Massenarbeitslosigkeit standen, kam es auch in den neuen Bundesländern zu ersten offiziellen Streiks (1990 streikten die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn für höhere Löhne und besseren Kündigungsschutz; 1993 rief die IG Metall ihre ostdeutschen Mitglieder zu einem Streik gegen die vom Metallarbeitgeberverband ausgesprochene fristlose Kündigung des Stufentarifvertrages auf, der bereits im Jahr 1994 die volle Angleichung der Ostlöhne an das Westniveau vorgesehen hatte). Schließlich streikten nach einer fast 20jährigen Pause 1992 die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Westdeutschland für höhere Löhne und Gehälter.

Aufschlußreiche Befunde ergeben sich bei der Disaggregation der Streikbeteiligung und des Streikvolumens (hier ohne Aussparungen) nach Wirtschaftszweigen (vgl. F 5), die sich in drei Gruppen zusammenfassen lassen:

1. Wirtschaftszweige mit sinkenden Anteilen an den Streikaktivitäten: *Bergbau, Baugewerbe, Textilindustrie*. In den fünfziger Jahren hatte diese Industriegruppe noch über 40 Prozent der Streikenden gestellt, während in den siebziger und achtziger Jahren gerade noch ein bis zwei Prozent der Streikenden aus diesen Industrien kamen. Der Anteil am Streikvolumen ist gleichfalls drastisch gesunken: in den fünfziger Jahren betrug er ein Viertel aller Streikausfalltage, in den siebziger, achtziger und neunziger Jahren ebenfalls nur noch ein bis zwei Prozent. Gemeinsam ist diesen „alten“ Industriezweigen, daß sie eine stark rückläufige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen haben.

2. Wirtschaftszweige mit durchgängig hohen bzw. steigenden Anteilen: *Metallverarbeitung, Eisen und Stahl, Druckindustrie*. In den besonders hohen Anteilen der Metallverarbeitung spiegelt sich die wirtschaftliche Schlüsselrolle dieser Industriegruppe wider, zu der die gesamte Investitionsgüterindustrie zählt. Diesem Industriebereich fällt fast selbstverständlich die tarifpolitische Schrittmacherrolle zu. Die Tarifkontrahenten beider Seiten sind zentralistisch organisiert: dem mächtigen Arbeitgeberverband Gesamtmetall steht die größte Einzelgewerkschaft, die IG Metall, gegenüber. - Die Eisen- und Stahlindustrie, obwohl zu den „alten“ Industrien mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen gehörend, weist bis in die siebziger Jahre steigende Anteile an den Streikaktivitäten aus, was wohl darauf zurückzuführen ist, daß diese Industrie zum Organisationsbereich der Tarifführergewerkschaft IG Metall gehört. - In der Druckindustrie ist ein kontinuierlicher Anstieg zu konstatieren, der auf einige größere Arbeitskämpfe in den siebziger und achtziger Jahren zurückzuführen ist. Der durch die informationstechnischen Innovationen bedingte Strukturwandel im Druck- und Medienbereich hat traditionelle Berufsgruppen des graphischen Gewerbes obsolet gemacht; die für diesen Bereich zuständige Gewerkschaft (IG Druck und Papier, seit 1989: IG Medien) hat auf diesen Strukturwandel mit einer Radikalisierung der Interessenpolitik reagiert.

3. Wirtschaftszweige mit schwankenden Anteilen: *Chemieindustrie, öffentlicher Dienst*. Die Entwicklung der Streikaktivitäten in

der chemischen Industrie und im öffentlichen Dienst weist keinen eindeutigen Trend auf. Aufgrund der Größe dieser Wirtschaftszweige können einzelne Arbeitskämpfe (z. B. im öffentlichen Dienst 1974 und 1992) die Durchschnittswerte einer Dekade stark beeinflussen.

Die regionale Disaggregation nach *Bundesländern* (vgl. F 6) gibt ebenfalls Aufschluß über einige bemerkenswerte Regelmäßigkeiten. Während in der ersten Dekade das Bild noch uneinheitlich ist - allein fünf Länder weisen Anteilswerte an den Streikausfalltagen von über 10 Prozent auf -, erweisen sich in den folgenden drei Dekaden Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen als die Länder mit der höchsten Streikintensität (allein in den neunziger Jahren wird das Bild wieder etwas differenzierter). Die Spitzenposition Baden-Württembergs verdankt sich zum überwiegenden Teil Arbeitskämpfen in der Metallindustrie. Für die Tarifführergewerkschaft IG Metall ist Baden-Württemberg der tarifpolitische Durchbruchbezirk. Die hohen Anteilswerte Nordrhein-Westfalens setzen sich aus mannigfachen Streikbewegungen in verschiedenen Industrien zusammen.

Wenn man von einem Arbeitskämpfungsmuster für Deutschland sprechen kann, dann allenfalls für den Metallsektor. Es wird geprägt von den großen Arbeitskämpfen der Tarifführer- und zugleich stärksten Gewerkschaft, der IG Metall, die in jeder Dekade zumindest einen großen Streik mit Durchbruchcharakter geführt hat (vgl. F 7), auf den ihr Tarifkontrahent, Gesamtmetall, in den sechziger, siebziger und achtziger Jahren gewöhnlich mit dem Kampfmittel der Aussperrung geantwortet hat.

Die Tabellen über Arbeitsgerichtsverfahren (vgl. F 8, F 9) enthalten Daten, die bis 1994 für das frühere Bundesgebiet und ab 1995 nur noch für Gesamtdeutschland ausgewiesen werden. Im Anstieg der Arbeitsgerichtsverfahren spiegelt sich deutlich die Verschlechterung der Beschäftigungslage seit Mitte der siebziger Jahre wider: die Klagen der Arbeitnehmer, insbesondere die mit Kündigungsgründen zusammenhängen, sind seitdem deutlich, mit der Erweiterung des Erhebungsgebietes sprunghaft angestiegen (vgl. Abb. 27).

Zur Erhebungsmethode von Arbeitskämpfdaten

Arbeitskämpfdaten werden in der Bundesrepublik auf der Basis einer Meldepflicht für die Arbeitgeber und eines Melderechts für die Ge-

werkschaften von den zuständigen Arbeitsämtern erhoben. Vorgesehen ist ein Anfangs- und Endbericht mit Angaben über die Zahl der Beteiligten. Erhoben werden nur solche Arbeitskämpfe, an denen mindestens zehn Arbeitnehmer beteiligt waren und die mindestens einen Tag dauerten oder insgesamt einen Verlust von mehr als 100 Arbeitstagen verursachten. Erhoben und statistisch ausgewiesen werden

- Zahl der betroffenen Betriebe,
- Zahl der beteiligten Arbeitnehmer,
- Zahl der verlorenen Arbeitstage (Ausfalltage)

sowie die jeweiligen Wirtschaftszweige und Bundesländer, in denen sie geführt wurden.

Da eine Aussperrung in der Regel als Antwort auf einen Streik erfolgt, können zur gleichen Zeit sowohl der Tatbestand des Streiks als auch der der Aussperrung vorliegen; beide Male wird gesondert, d. h. faktisch doppelt gezählt. Da Doppelzählungen als solche ausgewiesen werden, ist es möglich, die Gesamtstatistik der Arbeitskämpfe von Doppelzählungen zu bereinigen.

Abweichend von der in anderen Ländern üblichen Praxis, wird in der Bundesrepublik nicht die Anzahl der Streiks und Aussperrungen gezählt. Auch weitere Merkmale (wie z. B. Gründe und Ziele, Erfolg – Mißerfolg, offizieller – inoffizieller Streik, Kampfform) werden in der deutschen Arbeitskampfstatistik – im Gegensatz zu früher – nicht mehr ausgewiesen.

G Mitbestimmung und Betriebsrat

Mit den folgenden Tabellen dokumentieren wir Daten zur Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben. Die Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (Unternehmensmitbestimmung) und durch Betriebsräte (betriebliche Mitbestimmung) gilt im Ausland als eine deutsche Spezialität. Neben der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Tarifautonomie bildet sie gewissermaßen die zweite Säule der „industriellen Demokratie“. In den Tabellen werden mit der Zahl der Unternehmen und der Beschäftigten die Geltungsbereiche für die einzelnen Formen der Unternehmensmitbestimmung umrissen, teilweise ausdifferenziert nach Rechtsformen und gewerkschaftlichen Betreuungsbereichen.

Es folgen Tabellen mit Daten über die im (früher) drei- bzw. (heute) vierjährigen Turnus stattfindenden Betriebsratswahlen sowie über die Zusammensetzung der Betriebsräte nach Organisationszugehörigkeit, Geschlecht und Nationalität. Eine weitere Tabelle gibt Auskunft über die quantitative Verbreitung von Betriebs- und Personalräten in west- und ostdeutschen Betrieben nach Betriebsgrößen. Für den Organisationsbereich der IG Metall konnte überdies eine Zeitreihe über die Parallelentwicklung der Daten über Betriebsratsmitglieder und der Vertrauensleute erstellt werden. Die abschließenden Tabellen dieses Teil enthalten Daten zur Entwicklung der mitbestimmungsfreien Zonen und der direkten Partizipation

Es besteht keine Berichtspflicht für die Gegenstände der (gleichwohl gesetzlich verankerten) Mitbestimmung; daher kann auf keine offiziellen Quellen zurückgegriffen werden. Die dokumentierten Daten basieren auf Angaben der Gewerkschaften und des Instituts der deutschen Wirtschaft, auf Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanel, der WSI-Befragung von Vertrauensleuten und Betriebsräten und auf Recherchen der Kommission Mitbestimmung.

Die Unternehmensmitbestimmung tritt in drei Varianten auf:

- die *paritätische* Mitbestimmung in den Unternehmen der Montanindustrie mit mehr als 1000 Arbeitnehmern nach dem „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie“ von 1951;
- die *unterparitätische* Mitbestimmung in den großen Kapitalgesellschaften mit über 2.000 Beschäftigten nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976;
- die *drittelparitätische* Mitbestimmung in Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952.

Die *erste Form* - Montanmitbestimmung bzw. „qualifizierte Mitbestimmung“ - ist die weitestgehende. Nach diesem Modell bilden eine gleiche Anzahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer (in der Regel 5:5) sowie ein weiteres „neutrales Mitglied“ den Aufsichtsrat. Zwei der Arbeitnehmervertreter werden von den Betriebsräten gewählt, drei von den Gewerkschaften entsandt. Die Vertreter der Anteilseigner und der - auch als „elfter Mann“ bezeichnete – „Neutrale“ werden von der Hauptversammlung der Anteilseigner gewählt, letzterer auf Vorschlag der Aufsichtsratsmitglieder. Der als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied vorgesehene Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewählt oder abberufen werden. Dieses nach dem Zweiten Weltkrieg im Bergbau sowie der Eisen- und Stahlindustrie durch die britischen Besatzungsmächte eingeführte und mit dem Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 kodifizierte Mitbestimmungsmodell gilt dem DGB immer noch als das Grundmodell seiner Mitbestimmungsziele. Der Montanbereich, der in den Nachkriegsjahren ein wirtschaftliches Machtzentrum darstellte, hat längst seine einstige Bedeutung verloren. Heute sind in ihm noch etwa 300.000 Arbeitnehmer beschäftigt, während die Zahl der mitbestimmten Unternehmen bei 50 liegt (vgl. G 1, Abb. 28), von denen etwa 15 ihren Sitz in Ostdeutschland haben.

Die *zweite Form* der Unternehmensmitbestimmung betrachtet der DGB als einen sozialen Rückschritt, weil sie unterhalb der Parität bleibt, und zwar aus zwei Gründen: Erstens hat der Aufsichtsratsvorsitzende (der in aller Regel von Anteilseignerseite gestellt wird)

ein doppeltes Stimmrecht und zweitens befindet sich unter den Arbeitnehmervetretern mindestens ein Vertreter der leitenden Angestellten. Der vom Gesetz ebenfalls vorgesehene Arbeitsdirektor kann auch gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervetreter vom Aufsichtsrat ernannt werden.

Der vom Mitbestimmungsgesetz von 1976 abgedeckte Bereich umfaßt rund 700 Unternehmen (vgl. G 2), davon befinden sich über 100 in Ostdeutschland (vgl. Hassel/Kluge 1999). Die in diesem Bereich Beschäftigten machen etwa ein Fünftel aller abhängigen Erwerbstätigen aus; sie werden von rund 5.000 Arbeitnehmervetretern in den Aufsichtsräten repräsentiert (vgl. G 4).

Die *dritte Form* der Unternehmensmitbestimmung ist die schwächste. Die sozialen Auswirkungen dieser aus der Weitergeltung einiger Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 resultierenden Drittelparität schätzt der DGB sehr gering ein. Nach diesem Modell besteht der Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften von über 500 Beschäftigten zu einem Drittel aus Arbeitnehmervetretern, die von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt werden; ein Arbeitsdirektor ist nicht eigens vorgesehen. Unter diese gesetzliche Regelung fallen rund 2.600 Unternehmen.

Die Unternehmensmitbestimmung, früher das Herzstück wirtschaftsdemokratischer Konzeptionen des DGB, wird in der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsdebatte mittlerweile wesentlich nüchterner beurteilt. Im Vergleich zu ihr findet die Mitbestimmung durch Betriebsräte seit jüngerer Zeit eine höhere Wertschätzung; Betriebsräte sind insbesondere im Zusammenhang mit den vielfältigen Maßnahmen zur Unternehmensreorganisation (vgl. Müller-Jentsch 1998) zu einer Schlüsselinstitution der industriellen Beziehungen geworden.

Nach dem *Betriebsverfassungsgesetz* von 1952 (novelliert 1972) ist der Betriebsrat eine gewerkschaftsunabhängige Vertretung der Gesamtbelegschaft. Analog dazu sehen für den öffentlichen Dienst die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder die Einrichtung von Personalräten vor, deren Mitwirkungsrechte etwas schwächer ausfallen. Vorgeschrieben ist der Betriebsrat (Personalrat) für Betriebe (Dienststellen) mit fünf und mehr Beschäftigten. Die ersten repräsentativen, dem IAB-Betriebspanel zu verdankenden, Daten über die Verbreitung von Betriebsräten und Personalräten zeigen

indessen, daß es in zahlreichen kleineren und mittleren Betrieben trotz der gesetzlichen Vorkehrungen keinen Betriebsrat gibt. Insbesondere in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten, in denen über die Hälfte aller abhängig Beschäftigten arbeiten, ist eine betriebliche Interessenvertretung häufig nicht vorhanden; am krassesten trifft dies für Betriebe der Größenordnung von 5 bis 20 Beschäftigte zu, für die das Gesetz ohnehin nur einen Betriebsobmann mit eingeschränkten Mitwirkungsrechten vorsieht. Gleichwohl zeigen die IAB-Hochrechnungen auch, daß die Beschäftigten, die in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten arbeiten, in Westdeutschland zu drei Viertel, in Ostdeutschland zu zwei Drittel durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten werden (vgl. G 5).

Weitere Daten über Betriebsratswahlen und die Zusammensetzung der Betriebsräte verdanken wir zwei (nicht unparteiischen) Quellen, dem DGB und dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Der DGB sammelt alle Daten von Betrieben, in denen seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten sind, 1994 waren dies immerhin 40.000 Betriebe; das IW befragt in einer nach Betriebsgröße geschichteten Quotenauswahl mehrere Tausend Betriebe (das ausgewertete Sample lag 1998 bei 13.700). Die von beiden Institutionen veröffentlichten Daten über die Anteile der gewerkschaftlichen Dachorganisationen an den Mandaten differieren erheblich, zeigen aber parallele Trends.

Nach der DGB-Statistik wurden bei der Betriebsratswahl 1994¹ in den rund 40.000 west- und ostdeutschen Betrieben etwa 220.000 Betriebsratsmitglieder gewählt (vgl. G 6). Der Anteil der Mandate, der auf Mitglieder von DGB-Gewerkschaften entfällt, ist seit den sechziger Jahren rückläufig. Während er 1968 noch bei 83 Prozent lag, fiel er in den vergangenen Jahren auf 75 Prozent (für 1998 ist eine weitere Absenkung des DGB-Anteils zu erwarten). Nach IW-Angaben lag der DGB-Anteil 1994 bei 67 Prozent, 1998 nur noch bei 62 Prozent (vgl. G 6). Vor allem die Unorganisierten haben ihren Anteil verbessern können; ihr Anteil stieg nach DGB-Angaben im gleichen Zeitraum von 13 auf 21 Prozent (1994), nach IW-Angaben auf 27 (1994) und 33 Prozent (1998).

¹

Bei Redaktionsschluß dieses Bandes (Juni 2000) waren vom DGB noch keine Daten über die Gesamtauswertung der letzten Betriebsratswahl 1998 zu erhalten.

Die Beteiligung an den Betriebsratswahlen ist erstaunlich hoch; mit meist über 75 Prozent nur noch vergleichbar mit den allgemeinen politischen Wahlen (vgl. G 8). Die Verteilung der Mandate nach Geschlecht und Nationalität zeigen starke Steigerungen für die Anteile der Frauen und leichte für die der ausländischen Arbeitnehmer (vgl. G 9).

Wie wir den Ergebnissen der 1998 durchgeführten Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB unter Betriebs- und Personalräte ersehen können, bildeten die inhaltlichen Schwerpunkte der betriebsrätlichen Praxis seit 1994 die folgenden Fragen, die mindestens 50 Prozent der Betriebsräte „besonders beschäftigt“ haben: Personalabbau, Erhöhung des Leistungsdrucks, Einführung neuer Arbeitszeitformen, Änderung der Arbeitsorganisation (vgl. G 7).

Beim Vergleich der quantitativen Entwicklung von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten bei der IG Metall (vgl. G 10) zeigt sich, daß die Zahl der von ihnen organisierten Betriebsräte seit den fünfziger Jahren von Wahl zu Wahl mit zwei Ausnahmen (1959, 1984) kontinuierlich angestiegen ist, während die Zahl ihrer Vertrauensleute, die bis Anfang der achtziger Jahren ebenfalls angestiegen war, seit 1985 ständig sinkt. Traditionelle Gewerkschaftsarbeit stößt bei den Arbeitnehmern offenbar auf eine schwindende Bereitschaft zur freiwilligen Organisationsarbeit.

Diese Aussage fügt sich ins Gesamtbild der sinkenden Organisationsgrade der Gewerkschaften, der abnehmenden Bindungskraft von Tarifverträgen und der Zunahme mitbestimmungsfreier Zonen (vgl. G 11, G 12). Der quantitativen Schrumpfung von repräsentativen Formen der Interessenvertretung steht eine wachsende Verbreitung von Formen der Gruppenarbeit gegenüber. Die Befunde aus den Befragungen des NIFA-Panels der Ruhr-Universität Bochum im größten deutschen Industriezweig, dem Maschinenbau, zeigen, daß die Zahl der Unternehmen mit Arbeitsgruppen in den neunziger Jahren kontinuierlich gestiegen ist (vgl. G 13). Faßt man die Kriterien der Gruppenarbeit strenger - als *teilautonome* Gruppenarbeit -, dann ergibt sich die gleiche Tendenz, wenn auch auf einem deutlich niedrigerem Niveau (vgl. G 14). Andere Untersuchungen (Nordhause-Janz/Pekruhl 2000, Müller-Jentsch/Seitz 1998, Dreher u. a. 1995) bestätigen diesen Trend.

H. Internationale Vergleiche

In den nachfolgenden Tabellen werden mit Übersichten und international vergleichenden Daten relevante Sachverhalte und Dimensionen industrieller Beziehungen in der Europäischen Union und ihren Mitgliedsländern sowie in den wichtigsten OECD-Ländern dokumentiert. Dabei handelt es sich zunächst um die supranationalen Akteure, genauer: um die Vereinigungen der europäischen Gewerkschaften wie der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände mit ihren Mitgliedsorganisationen und um die Institution der europäischen Betriebsräte. Des weiteren werden die Organisationsgrade der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die tarifvertraglichen Deckungsraten sowie die Streikvolumina für die wichtigsten OECD-Länder in zeitlicher Abfolge vergleichend gegenübergestellt. Eine letzte Übersicht informiert über die Verbreitung von Sozialpakten zur Beschäftigungspolitik in EU-Staaten während der neunziger Jahre.

Die Daten und Informationen entstammen verschiedenartigen Quellen: Neben Eurostat wurde vornehmlich auf Veröffentlichungen der europäischen Dachorganisationen der Gewerkschaften und Unternehmerverbände sowie auf das aufbereitete Datenmaterial komparativer wissenschaftlicher Publikationen zurückgegriffen.

Die fortschreitende Internationalisierung der Märkte und Wirtschaftsbeziehungen hat transnationale Wirtschaftsräume geschaffen, in denen nicht nur ein grenzüberschreitender Handel mit Produkten und Dienstleistungen betrieben wird, sondern auch die „Produktionsfaktoren“ Kapital und Arbeitskraft an internationaler Mobilität gewonnen haben. Führende Agenten der Internationalisierung der Produktion sind die multi- und transnationalen Unternehmen, die als „global players“ mittlerweile mehr als ein Drittel der Weltproduktion bestreiten und über Produktionsstandorte, Investitionen und Arbeitsplätze allein nach ökonomischen Rationalitätskriterien entscheiden.

Der bisher fortgeschrittenste transnationale Wirtschaftsraum, der neben den wirtschaftlichen Verflechtungen und Institutionen auch politische und sozialpolitische Einrichtungen kennt, ist der europäische mit einem Erwerbstätigenpotential von über 150 Mio. (vgl. H 1); die Anteile der einzelnen Mitgliedsländer an diesem Potential streut zwischen 0,2 Prozent (Luxemburg) und 23,6 Prozent (Deutschland) (vgl. Abb. 31). Die Europäische Union (EU) ist weit mehr als eine Freihandelszone und auch mehr als eine internationale Organisation; sie ist ein supranationales Gebilde mit spezifischen Regulierungs- und Steuerungsfunktionen und einer evolvierenden „sozialen Dimension“. Im Vergleich zum Stand der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) sind freilich die supranationalen Systeme der industriellen Beziehungen noch als äußerst defizitär zu bezeichnen.

Wenn sich die supranationalen Akteure auf europäischer Ebene schon relativ früh konstituiert haben, dann vornehmlich als Lobbyisten und nicht als Akteure zur gemeinsamen Regelung europaweiter Tarif- und Arbeitsbeziehungen. Auf diesem Gebiet gingen ihnen die politischen Instanzen (EG-Kommission, Ministerrat, Europäisches Parlament, Wirtschafts- und Sozialpolitischer Ausschuß) mit Richtlinien und Initiativen voran (z. B. Richtlinien zur Arbeits- und Sozialpolitik und zur Einrichtung von Euro-Betriebsräten, Initiativen zum Sozialen Dialog der Sozialpartner). Die dominanten supranationalen Akteure von Arbeit und Kapital sind einmal der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und zum anderen die UNICE (Abkürzung für die unter dem französischen Namen „Union des Industries de la Communauté Européenne“ gegründete Unternehmerorganisation, die auch nach der späteren englischsprachigen Umbenennung des Verbandes beibehalten wurde). Die insgesamt erfolgreichen Organisationsbemühungen beider Vereinigungen beschränken sich nicht auf die derzeitigen Mitgliedsländer der EU, sondern auf alle europäischen Länder (einschließlich der Türkei).

Der 1973 gegründete Europäische Gewerkschaftsbund (EGB; *engl.*: European Trade Union Confederation, ETUC) setzt sich nach seiner Satzung aus „freien, unabhängigen und demokratischen Gewerkschaftsbünden und europäischen Gewerkschaftsverbänden“ zusammen. Ende 1998 gehörten ihm 68 nationale Gewerkschaftsbünde (mit rund 50 Mio. Mitgliedern) aus 28 Ländern als Mitgliedsverbände an (vgl. H 2). Damit vereinigt der EGB unter seinem Dach ein

ungewöhnlich breites Spektrum nationaler Gewerkschaftsbünde, die unabhängige, sozialistische, christliche und kommunistische Gewerkschaften in ihren jeweiligen Ländern repräsentieren und dort teilweise als separate, konkurrierende Dachverbände bestehen. Somit verwirklicht der EGB das Prinzip der Einheitsgewerkschaft in einem weit höheren Maße als viele seiner nationalen Mitgliedsverbände. Von den ihm angeschlossenen Gewerkschaftsbünden sind die drei mitgliederstärksten: der DGB, der Dachverband britischer Gewerkschaften, TUC (Trades Union Congress), und der Dachverband der italienischen sozialistischen Gewerkschaften, CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro).

Neben den nationalen Gewerkschaftsbünden gehören dem EGB auch die sektoralen Gewerkschaftsverbände (das sind Organisationen nationaler Branchengewerkschaften) als weitere Mitglieder an (vgl. H 3). Einer der größten dieser sektoralen Verbände ist der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB); ihm gehören alle nationalen Industrie- und Berufsgewerkschaften an, deren Organisationsdomäne die Metallindustrie ist, somit auch die IG Metall. Wie andere nationalen Einzelgewerkschaften ist auch sie nun auf zweifache Weise mittelbares Mitglied des EGB: einmal über die Mitgliedschaft im europäischen sektoralen Gewerkschaftsverband (EMB) und ein andermal über die Mitgliedschaft im nationalen Dachverband (DGB). Die Zahl der sektoralen europäischen Gewerkschaftsverbände belief sich 1998 auf 14 mit rund 1100 angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften, die rund 40 Mio. Mitglieder repräsentieren.

Der Europäische Gewerkschaftsbund definiert seine Aufgaben als die einer repräsentativen Interessenvertretung und Verhandlungsagentur gegenüber den verschiedenen Adressaten. Von seinen derzeitigen Hauptaktivitäten her beurteilt, ist der EGB eine europäische Lobby zusammengesetzter nationaler Gewerkschaftsbünde und Gewerkschaftsverbände. Neben dem Lobbying bei und in allen Institutionen der EU nimmt der Soziale Dialog mit den Arbeitgeberorganisationen, der seit geraumer Zeit regelmäßig stattfindet, eine wichtige Rolle ein. Aber Verhandlungen oder gar Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene werden derzeit nur geringe Chancen eingeräumt, da die nationalen wie europäischen Arbeitgeberverbände europaweite Tarifverhandlungen prinzipiell ablehnen. Für sie besteht wenig Anreiz, die durch den europäischen Binnenmarkt entstandenen Vor-

teile der Liberalisierung und Deregulierung durch tarifvertragliche Re-Regulierungen preiszugeben.

Die Dachorganisationen der nationalen Wirtschaftsverbände und Arbeitgeberorganisationen sind auf europäischer Ebene in der 1958 gegründeten UNICE (seit 1987 unter dem englischen Namen: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) zusammengeschlossen. Wie beim EGB sind auch in ihr nicht nur Dachverbände aus den EU-Staaten, sondern ebenfalls aus den übrigen europäischen Staaten vertreten. Prinzipiell ist die UNICE offen für alle Dachverbände, die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände in den europäischen Staaten repräsentieren, die dem Europarat in Straßburg angehören. Ende der neunziger Jahre waren dies insgesamt 35 Dachverbände aus 28 Ländern (vgl. H 4). Eine separate Organisation nach Wirtschaftsverbänden einerseits und Arbeitgeberverbänden andererseits, wie wir sie aus Deutschland und anderen, vor allem den skandinavischen Ländern, kennen, existiert auf europäischer Ebene nicht. Daher gehören sowohl der BDI wie die BDA der UNICE als Mitgliedsverbände an. Neben den branchenübergreifenden Dachorganisationen existieren eine Reihe sektoraler europäischer Spitzenverbände des Dienstleistungsbereichs und der Industrie. Aber abweichend vom gewerkschaftlichen Muster sind die sektoralen Verbände der Unternehmer keine Mitgliedsverbände der UNICE; überdies verstehen sie sich ausschließlich als Wirtschafts- und nicht als Arbeitgeberverbände. Gespräche mit den sektoralen Gewerkschaftsverbänden werden allenfalls über Fragen des Arbeitsschutzes sowie der Aus- und Weiterbildung geführt.

Die erste originäre europäische Institution der industriellen Beziehungen ist der Europäische Betriebsrat. Seine Einrichtung erfolgte – nach einer langen, mehr als zwanzigjährigen Periode kontroverser Diskussionen und gescheiterter Gesetzesinitiativen – auf der Grundlage des von der Europäischen Kommission 1990 unterbreiteten Vorschlags und ihm folgender intensiver Konsultationen mit den Sozialpartnern schließlich 1994 durch die vom Rat der Sozialminister beschlossene „Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“. Zwei Kriterien definieren ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen im Sinne der Richtlinie: es muß mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitglieds-

staaten beschäftigen mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedsstaaten. Dies trifft gegenwärtig für insgesamt 1.700 Unternehmen zu, von denen im Jahre 2000 freilich erst ein gutes Drittel einen Euro-Betriebsrat (bzw. ein ihm äquivalentes Beteiligungsverfahren) konstituiert haben (vgl. H 5).

Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht kann in verschiedenen Formen (Gesetz, Abkommen der Sozialpartner, Präsidentenerlaß) erfolgen. Bis Anfang 2000 war die Umsetzungsphase, bis auf eine Ausnahme, abgeschlossen (vgl. H 6).

Aufschlußreiche Informationen über quantitative Dimensionen der industriellen Beziehungen in den OECD-Ländern sind der zweiten Tabellengruppe mit vergleichenden nationalen Daten zu entnehmen. Auffallend ist, daß im Hinblick auf die Organisationsgrade der Gewerkschaften wie der Arbeitgeberverbände, die tarifvertraglichen Deckungsraten und Streikaktivitäten zwischen den OECD-Ländern derart große Unterschiede bestehen, daß sich Variationsbreiten der Daten ergeben, wie sie bei den zu Vergleichen üblicherweise herangezogenen ökonomischen Kennziffern nur selten auftreten.

Beträchtlich sind die Differenzen in den Organisationsgraden sowohl der Gewerkschaften (vgl. H 7) als auch der Arbeitgeberverbände (vgl. H 8). Sie variieren bei diesen zwischen 0 und 100 Prozent, bei jenen zwischen 10 und knapp 90 Prozent. Bei den Gewerkschaften ist im zeitlichen Verlauf zwar mehrheitlich ein Aufschwung für die siebziger Jahre zu konstatieren, aber nur wenige konnten den erreichten Stand halten oder noch erhöhen (hierzu zählen insbesondere die skandinavischen Länder); bei den übrigen sank der Organisationsgrad, nach dem Zuwachs in den siebziger Jahren, in den beiden nachfolgenden Dekaden, oder, wie in einer dritten Ländergruppe, bereits seit den siebziger Jahren. Für die Arbeitgeberverbände liegt uns keine Entwicklungsreihe vor.

Ein Vergleich der Organisationsgrade von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (vgl. Abb. 34) zeigt, daß allein in den skandinavischen Ländern und in Irland der gewerkschaftliche Organisationsgrad höhere Werte hat als der der Arbeitgeberverbände; in den übrigen OECD-Ländern sind in der Regel die Arbeitgeber weit höher organisiert als die Arbeitnehmer (nicht in diesen Vergleich einbezogen: USA und Kanada, die über keine zentrale Arbeitgeberorganisation verfügen).

Fast ähnlich hohe Spannweiten finden wir bei der tarifvertraglichen Deckungsrate (Anteil der durch Tarifvertrag geschützten Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern) in den OECD-Ländern (vgl. H 9). Der vielfach behauptete Trend einer abnehmenden Tarifbindung konnten Traxler u. a. (i. E.) im Zeitraum 1980 bis 1993 nur für wenige, meist außereuropäische Länder (Japan, Kanada, Großbritannien, Neuseeland) nachweisen, während sie für die meisten europäischen Länder stabile, teilweise sogar steigende Werte ermittelten (zur letzteren Gruppe gehören Finnland, Niederlande, Portugal und Spanien).

Als einen weiteren wichtigen Indikator für den Charakter der industriellen Beziehungen eines Landes können die Streikaktivitäten herangezogen werden. Beim Vergleich des relativen Streikvolumens (Ausfalltage je 1.000 Beschäftigten) ergibt sich zweierlei: erstens eine erhebliche Spannweite, die von jährlich 842 Ausfalltagen (Italien) bis zu einem Ausfalltag (Schweiz) pro 1.000 Beschäftigte reicht; zweitens als durchgängiger Trend (mit den Ausnahmen: Schweden und Norwegen) ein Rückgang der Streikaktivitäten in den achtziger und neunziger Jahren, nach ihrem Höhepunkt in den 1970er Jahren (vgl. H 10, H 11).

Gewissermaßen gegenläufig zu den abnehmenden Streikaktivitäten zeichnet sich in vielen EU-Staaten eine Renaissance der nationalen Konzertierung in Form von Sozialpakten ab (vgl. H 12).

Der Vergleich der quantitativen Daten läßt die generelle Schlußfolgerung zu, daß sich keineswegs eine Konvergenz der industriellen Beziehungen in den wichtigsten Industrieländern, selbst nicht im EU-Raum, abzeichnet. Trotz einiger paralleler Entwicklungstendenzen zeichnen sich die nationalen Muster und institutionellen Strukturen weiterhin durch erhebliche Divergenz aus; offensichtlich bewegen sie sich weiter auf ihren nationalen Entwicklungspfaden.

Quellen- und Literaturverzeichnis

- Bamberg, Ulrich/Bürger, Michael/Mahnkopf, Birgit/Martens, Helmut/ Tie-
mann, Jörg, 1987: Aber ob die Karten voll ausgereizt sind ... 10 Jahre Mit-
bestimmungsgesetz 1976 in der Bilanz, Köln
- Bellmann, Lutz/Ellguth, Peter/Seifert, Hartmut, 1998: Weiße Flecken in der
Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, in: Die Mitbestimmung, 44. Jg.,
Heft 11, S. 61-62
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 1998: Mitbestimmung
und neue Unternehmenskulturen - Bilanz und Perspektiven. Bericht der
Kommission Mitbestimmung, Gütersloh
- Bretschneider, Joachim/Husmann, Jürgen/Schnabel, Fritz: Handbuch ein-
kommens-, vermögens- und sozialpolitischer Daten (Loseblattsammlung,
1993 eingestellt), Köln
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für
Arbeit (ANBA), Monatshefte, laufende Jahrgänge, Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt. Sondernummer der ANBA,
laufende Jahrgänge, Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Jahreszahlen. Sondernummer der ANBA, lau-
fende Jahrgänge, Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit (BA): Strukturanalyse. Sondernummer der ANBA,
laufende Jahrgänge, Nürnberg
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Arbeits- und So-
zialstatistik, Hauptergebnisse, laufende Jahrgänge, Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Bundesarbeits-
blatt, Monatshefte, Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Recht der Arbeit,
verschiedene Jahrgänge, Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Statistisches Ta-
schenbuch (St.Tb.), laufende Jahrgänge, Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Tarifvertragliche
Arbeitsbedingungen, laufende Jahrgänge, Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbe-
richte, laufende Jahrgänge, Bonn/Berlin
- Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK): Statistische Informatio-
nen (URL: <http://www.bkk.de/information/statistiken>)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Jahresbe-
richte, laufende Jahrgänge, Köln

- Clasen, Lothar, 2000: Tarifentwicklung, in: Bundesarbeitsblatt, Heft 4, S. 11-17
- Deutscher Bundestag: AÜG-Erfahrungsberichte, Bundestagsdrucksachen 7/2385, 7/5631, 8/2025, 8/4479, 11/1934, 11/2639, 12/3180, 13/5498
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Geschäftsberichte, laufende Jahrgänge, Düsseldorf/Berlin
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Gewerkschaftliche Monatshefte, laufende Jahrgänge
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Gewerkschaftsbarometer 1963/1964 ff., Düsseldorf/Berlin
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Mitgliederstatistiken
- Dreher, C./Fleig, J./Harnischfeger, M./Klimmer, M., 1995: Neue Produktionskonzepte in der deutschen Industrie, Berlin
- European Trade Union Confederation (ETUC), 2000: Members of the ETUC (URL: <http://www.etuc.org/info/inf0004en.cfm>)
- European Trade Union Confederation (ETUC), 2000: schriftliche Auskunft (URL: <http://www.etuc.org>)
- European Trade Union Institute (ETUI), 2000: schriftliche Auskunft (URL: <http://www.etuc.org/etui>)
- Gesamtverband der Metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall): schriftliche Auskunft (URL: <http://www.gesamtmetall.de>)
- Gewerkschaftsjahrbuch: s. u. Kittner (Hg.)
- Handbuch einkommens-, vermögens- und sozialpolitischer Daten: s. u. Bretschneider u. a.
- Hassel, Anke, 1999a: The Erosion of the German System of Industrial relations, in: British Journal of Industrial Relations, September, Vol. 37, pp. 484-505
- Hassel, Anke, 1999b: Bündnisse für Arbeit. Nationale Handlungsfähigkeit im europäischen Regimewettbewerb, MPIFG Discussion Paper 5/99, Köln
- Hassel, Anke/Kluge, Norbert, 1999: Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 50. Jg., S. 167-176
- Industriegewerkschaft Metall: Ergebnisse der Betriebsratswahlen, verschiedene Jahrgänge, Frankfurt a. M.
- Industriegewerkschaft Metall: Ergebnisse der Jugendvertreterwahlen, verschiedene Jahrgänge, Frankfurt a. M.
- Industriegewerkschaft Metall: Ergebnisse der Vertrauensleutewahlen, verschiedene Jahrgänge, Frankfurt a. M.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW): iw-gewerkschaftsreport, laufende Jahrgänge
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW): iw-trends, Quartalshefte zur empirischen Wirtschaftsforschung, verschiedene Ausgaben, Köln
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW): Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, laufende Jahrgänge, Köln

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), verschiedene Ausgaben, Nürnberg
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), verschiedene Ausgaben, Nürnberg
- Kalbitz, Rainer, 1979: Aussperrungen in der Bundesrepublik, Frankfurt
- Keller, Bernd/Sörries, Bernd, 1999: Sectoral social dialogues: new opportunities or more impasses?, in: Industrial Relations Journal, No 4, Vol. 30, pp. 330-344
- Kerckhofs, Peter, 2000: Multinationals database. Companies having installed European Works Councils
(URL: <http://www.etuc.org/etui/databases/Multinationals/default.cfm>)
- Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaften heute (ehem. Gewerkschaftsjahrbuch), verschiedene Jahrgänge, Köln
- Köstler, Roland, 1999: Der Trend ist rückläufig. Mitbestimmungsunternehmen gemäß Mitbestimmungsgesetz 1976, in: Die Mitbestimmung, Heft 10, 45. Jg., S. 9-10
- Müller-Jentsch, Walther, 1989: Basisdaten der industriellen Beziehungen, Frankfurt a. M./New York
- Müller-Jentsch, Walther, 1997: Soziologie der industriellen Beziehungen, Frankfurt a. M./New York, 2. Auflage
- Müller-Jentsch, Walther, 1998: Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 31. Jg., S. 575-585
- Müller-Jentsch, Walther/Seitz, Beate, 1998: Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung im Maschinenbau, in: Industrielle Beziehungen, Heft 4, 5. Jg., S. 361-382
- Nidenhoff, Horst-Udo, 1985: Betriebsratswahlen, Köln
- Nidenhoff, Horst-Udo, 1999: Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, Köln
- Nidenhoff, Horst-Udo/Pege, Wolfgang, 1991: Gewerkschaftshandbuch. Daten, Fakten, Strukturen, Ausgabe 1989/90, Köln (2. Auflage)
- Nidenhoff, Horst-Udo/Pege, Wolfgang, 1997: Gewerkschaftshandbuch. Daten, Fakten, Strukturen, Ausgabe 1997, Köln (3. Auflage)
- Nordhause-Janz, Jürgen/Pekruhl, Ulrich, 2000: Managementmoden oder Zukunftsperspektive? Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen und von Gruppenarbeit in Deutschland, in: dies. (Hg.): Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland, München und Mering, S. 13-68
- Pege, Wolfgang, 1999: Mit Negativ-Bilanzen ins 3. Jahrtausend. Mitgliederzahlen der Gewerkschaften Anfang 1999, in: iw-gewerkschaftsreport, Heft 1, 33. Jg., S. 12-29

- Pege, Wolfgang, 2000: Einheitsgewerkschaft – ein Auslaufmodell? Mitgliederzahlen der deutschen Gewerkschaften 1999, in: iw-gewerkschaftsreport, Heft 1, 34. Jg., S. 3-23
- Rudolph, Helmut, 1998: Geringfügige Beschäftigung mit steigender Tendenz. Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen, IAB-Werkstattbericht, Nr. 9, Nürnberg
- Rudolph, Wolfgang/Wassermann, Wolfram, 1999: Trendreport Betriebsrätewahlen 98. Das Profil der Betriebsräte zum Ende der 90er Jahre, Kassel
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR): Jahresgutachten, laufende Jahrgänge
- Schäfer, Claus, 1999: Umverteilung ist die Zukunftsaufgabe. Zur Verteilungsentwicklung 1998 und den Vorjahren, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11, 52. Jg., S. 733-751
- Schnabel, Claus, 1996: Arbeitskämpfe. Ein internationaler Vergleich, in: iw-gewerkschaftsreport, Heft 1, 30. Jg., S. 36-42
- Statistiken des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR): Statistische Grundzahlen (URL: <http://www.vdr.de/statistik/>)
- Statistisches Bundesamt (St.BA), Fachserien (FS): FS 1, Reihe 4.1.1 und 4.3; FS 4, Reihe 4.1.2; FS 11, Reihe 3; FS 12, Reihe 5.2; FS 14, Reihe 6; FS 17, Reihe 7; FS 18, Reihen 1.2, 1.3, 5.15 und 5.20, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (St.BA): Lange Reihen 1970 und 1978, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (St.BA): Statistisches Jahrbuch, laufende Jahrgänge, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (St.BA): Wirtschaft und Statistik, Monatshefte, laufende Jahrgänge, Wiesbaden
- Saurwein, Rainer (i. E.): Gruppenarbeit im Maschinenbau, in: Widmaier, Ulrich (Hg.): Der deutsche Maschinenbau in den neunziger Jahren. Kontinuität und Wandel einer Branche, Frankfurt a. M./New York
- Traxler, Franz/Blaschke, Sabine/Kittel, Bernhard (i. E.): National Labor Relations in International Markets, Oxford
- UNICE, 2000: Members (URL: <http://www.unice.org>)
- Visser, Jelle, 1999: Societal Support for Social Dialogue. Europe's Trade Unions and Employer's Associations, in: Gerhard Huewer/Michael Musch/Franz Traxler (eds.) (1999): The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU, Aldershot
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI): WSI-Mitteilungen, Monatshefte, laufende Jahrgänge, Düsseldorf
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), WSI-Tarifhandbuch, laufende Jahrgänge, Düsseldorf
- WSI-Projektgruppe, 1998: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/1998, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 51. Jg., S. 653-667

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BeitrAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BR	Betriebsrat
BSP	Bruttosozialprodukt (jetzt: Bruttonationaleinkommen)
BZA	Bundesverband Zeitarbeit
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DBB	Deutscher Beamtenbund
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EBR	Europäischer Betriebsrat
ESVG	Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
EGB/ETUC	Europäischer Gewerkschaftsbund/European Trade Union Congress
Eurostat	Statistical Office of The European Communities
ETUI	European Trade Union Institute
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund (DDR)
Handbuch e.v.s.D.	Handbuch einkommens-, vermögens- und sozialpolitischer Daten
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IAO/ILO	Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organisation
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
j. V.	jährliche Veränderung
k. A.	keine Angaben
MittAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
OECD	Organization of Economic Co-operation and Development
St.BA	Statistisches Bundesamt
St.Jb.	Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch
St.Tb.	Bundesministerium für Arbeits- und Sozialordnung: Statistisches Taschenbuch
SVR	Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (vormals: Union des Industries de la Communauté Européenne)
VDR	Verband deutscher Rentenversicherungsträger
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes