

Labour Relations in Germany

Franz Rothenbacher

Grundseminar

„Sozialstruktur der Bundesrepublik Deutschland“

2005

1. Basic Concepts and Definitions
2. Methods of Measurement of the Development of Trade Union Membership
3. Sociological Theory and Trade Union Membership
4. Historical Development of Trade Union Membership
5. Change of the Social Structure as Cause of Trade Union Membership Decline
6. Trade Union Membership in International Comparison
7. Recent Challenges to the Trade Unions
8. References

1. Basic Concepts and Definitions

- **Mitgliederentwicklung**
 - Absolute Zahl der Mitglieder einer Gewerkschaft, welche tatsächlich Beiträge zahlen
- **Organisationsgrad**
 - Der Anteil an den abhängigen Erwerbspersonen oder Erwerbstätigen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind (Ebbinghaus 2003, 175)
- **Bruttoorganisationsgrad (BOG)**
 - BOG I: alle Mitglieder in % der abhängigen Erwerbspersonen (abhängige Erwerbstätige inkl. Arbeitslose)
 - BOG II: alle Mitglieder in % der abhängigen Erwerbstätigen
- **Nettoorganisationsgrad (NOG)**
 - NOG I: Mitglieder im Erwerbsleben (ohne Rentner) in % der abhängigen Erwerbspersonen

1. Basic Concepts and Definitions (cont'd)

- **Stammebelegschaft vs. Randbelegschaft**
 - Beschäftigte, welche auch in Krisenzeiten eines Unternehmens beschäftigt werden. Gegenbegriff: Randbelegschaft (Kern/Schumann 1984)
- **Kollektivgüter**
 - Sind solche Güter, welche ohne Gegenleistung für alle bereitgestellt werden. Die Leistungen der Gewerkschaften sind kollektive Güter, da die Tarifverhandlungen auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder gelten. Konsequenz: Trittbrettfahrerproblem (Olson 1965).
- **Negative Koalitionsfreiheit**
 - Eine Zwangsmitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist im bundesdeutschen Rechtssystem nicht vorgesehen (closed shop in England).
- **Tayloristisch-fordistisches Produktionsregime**
 - Hohe Arbeitsteilung der Produktion bei Zerlegung der Arbeitsabläufe in einzelne Aktivitäten, daher entfremdete Arbeit (z.B. Fließbandarbeit)
- **Industrieverbandsprinzip**
 - Ein Betrieb - eine Gewerkschaft, d.h. keine Teilung der Belegschaft entlang der Statuslinien.

1. Basic Concepts and Definitions (cont'd)

- **Duale Interessenvertretung**
 - Betriebsräte vertreten betriebliche Belange, während die Gewerkschaften überbetrieblich auf der Branchenebene mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge abschließen
- **Normalarbeitsverhältnis vs. prekäre Beschäftigung**
 - Lebenslange Vollzeitbeschäftigung (Achtstundentag, Fünftagewoche), auf welcher die Sozialversicherung aufbaut. Gegensatz: Teilzeitarbeit, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit im Lebenszyklus wegen Familie, keine außerhäusliche Erwerbstätigkeit der Frauen im patriarchalischen Familiensystem
- **Äquivalenzprinzip**
 - Es besteht ein Entsprechungsverhältnis zwischen Beitragsleistungen (z.B. in der Rentenversicherung) und dem erzielten Leistungsniveau (z.B. Rentenhöhe)
- **Etatismus**
 - Die meisten Aspekte der industriellen Beziehungen in der BRD sind gesetzlich geregelt (dies war historisch anders und ist auch in anderen Ländern unterschiedlich geregelt, z.B. Skandinavien)
- **Institutionalisierung des Klassenkonflikts**
 - Gesetzliche Regelung des Klassenkampfes zwischen Kapital und Arbeit durch Streikrecht, Tarifvertragsrecht, Betriebsverfassungsgesetz, etc.

1. Basic Concepts and Definitions (cont'd)

- **Flächentarifvertrag**
 - Tarifabschluss auf Branchenebene
- **Allgemeinverbindlichkeitserklärung**
 - Tarifabschlüsse werden durch Gesetz übernommen und für alle Beteiligten verbindlich gemacht
- **Mitbestimmung in den Unternehmen**
 - Geregelt durch das Betriebsverfassungsgesetz, schafft Stabilität in den Unternehmen
- **Duales System der Berufsausbildung**
 - Die meisten industriellen Berufe werden in den Unternehmen wie in staatlichen Schulen ausgebildet. Traditionell hohe Qualifikation der Berufsausbildung.

2. Methods of Measurement of Trade Union Membership

- Grundlage ist die amtliche Statistik für die Erwerbstätigen
- Für die Mitgliederentwicklung wird die Geschäftsstatistik der einzelnen Gewerkschaften herangezogen, welche in den statistischen Jahrbüchern der Gewerkschaften dokumentiert ist
- Teilweise werden die Mitgliederzahlen auch in den nationalen statistischen Jahrbüchern veröffentlicht

3. Sociological Theory and Trade Union Membership

Einflussfaktoren auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Warum wird man Gewerkschaftsmitglied?

- *Ökonomische Ansätze: rational handelnder homo oeconomicus, Kosten-Nutzen-Kalkül*
 - Mitgliedschaft rechnet sich nicht
 - Daher versuchen die Gewerkschaften, zusätzliche benefits anzubieten
- *Soziologische Ansätze: an Werten und Normen orientierter homo sociologicus*
 - Mitgliedschaft wegen Gruppenzugehörigkeit
 - Mitgliedschaft auf Grund enger sozialer Bindungen an einen Betrieb, Beruf, etc.
- *Ansätze zur Erklärung von langfristigen und Länderunterschieden*
 - Zyklische Veränderungen: wie Lohnabschlüsse, Arbeitslosigkeit, haben Einfluß auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft
 - Strukturelle Analysen: Wandel der Berufsstruktur beeinflusst Gewerkschaftsmitgliedschaft
 - Institutionelle Ansätze: betonen die institutionellen Rahmenbedingungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft

4. Historical Development of Trade Union Membership

Man kann die historische Entwicklung der Mitgliederentwicklung in 2 Phasen einteilen:

1. Von der Gründung der Bundesrepublik 1949 bis zur Wiedervereinigung 1990

- Prinzip der Einheits- und Industriegewerkschaft
- Struktur der deutschen Gewerkschaften (Tabelle 1):
 - DGB- Deutscher Gewerkschaftsbund
 - DAG-Deutsche Angestelltengewerkschaft
 - DBB-Deutscher Beamtenbund
 - CGB-Christlicher Gewerkschaftsbund

2. Der Mitgliederschwund seit der Wiedervereinigung

- Zunächst Anstieg der Gewerkschaftsmitgliedschaft, dann beträchtlicher Mitgliederschwund (Abbildung 2)
- Der Organisationsgrad war im Osten viel stärker als im Westen, aber Annäherung an den Westen
- Frauen waren im Osten viel stärker organisiert als im Westen, der Unterschied blieb erhalten

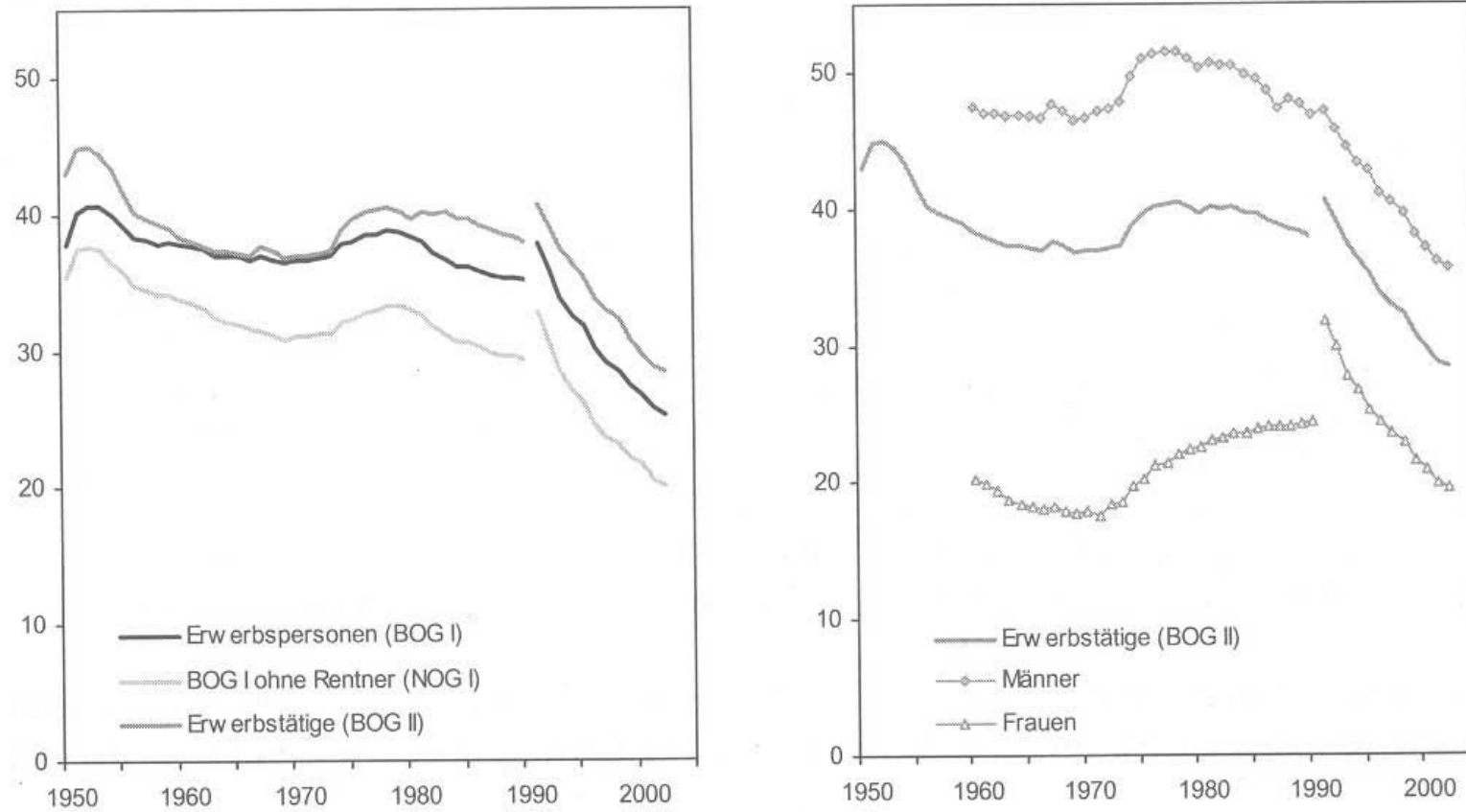
Tabelle 1: Mitglieder in DGB Gewerkschaften, DAG, DBB und CGB (in 1.000), 1950-2002.

	West					Ost und West		
	1950	1960	1970	1980	1990	1991	2000	2002
<i>DGB Gewerkschaften</i>								
IG Metall	1.352	1.843	2.223	2.622	2.727	3.624	2.763	2.644
GHK	190	161	130	157	153	239	~	
GTB	410	355	303	294	250	348	~	
IG BCE							892	834
IGCGPK	410	520	599	661	676	877	~	
IG BE	581	535	387	368	323	507	~	
GL	100	90	62	56	43	42	~	
IG BAU							540	490
IGBSE	406	426	504	533	463	777	~	
GGLF	103	90	46	42	44	135	~	
ver.di*								2.740
ÖTV	726	963	977	1.150	1.253	2.138	1.477	~
DPG	191	283	361	450	479	612	446	~
HBV	64	131	158	351	405	737	441	~
IG Medien								~
IGD&P	133	141	148	144	~	245	175	~
GK	43	31	34	45	~			
NGG	256	288	247	253	275	431	261	245
Transnet**	426	439	413	407	312	527	320	297
GEW	61	84	120	184	189	360	270	265
GdP	(43)	(83)	(117)	166	163	201	188	185
DGB	5.451	6.379	6.713	7.883	7.938	11.800	7.772	7.700
DAG	307	450	461	495	505	585	451	*~
DBB	190	650	721	819	799	1.053	1.200	1224
CGB	(3)	200	195	288	309	330	305	307
Insgesamt	5.994	7.763	8.207	9.484	9.552	13.768	9.728	9.231

() GdP erst seit 1977 Mitglied des DGB; ~ Anschluss; ~ Zusammenschluss; * DAG geht in ver.di auf; ** früher: GdED.

Quellen: Für 1950-1991: Müller-Jentsch/Ittermann (2000); für 2000/02: www.dgb.de, www.dbb.de; www.cgb.info; eigene Berechnungen.

Abbildung 1: Brutto- und Nettoorganisationsgrade (in %)



DGB (inkl. GdP), DAG, DBB und CGB; siehe Tabelle 1 und 2.

4. Historical Development of Trade Union Membership (cont'd)

- Ein Vergleich der drei Arbeitnehmergruppen zeigt, daß der Rückgang bei den Beamten am stärksten ausgeprägt ist, danach bei den Arbeitern und schließlich etwas weniger bei den Angestellten.
- Gründe für den Abbau im Osten: Privatisierung, Deindustrialisierung und das Ende des Baubooms, die partielle Verdrängung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt, die Frühverrentung von älteren Arbeitnehmern, die auf Zeit finanzierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die langsame Verbeamtung in den neuen Ländern, die Verkleinerung der Großbetriebe und das Entstehen von klein- und mittelständischen Betriebsstrukturen.

5. Change of the Social Structure as Cause of Trade Union Membership Decline

- **Einleitung**
 1. Mitgliederrückgang als Folge des Sozialstrukturwandels (Bell, Lipset, Sturmtal)
 2. Je mehr sich eine Gesellschaft von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wandelt, desto mehr nehmen die Arbeitnehmergruppen zu, die weniger kollektiv orientiert sind und seltener Mitglied einer Gewerkschaft werden.
 3. Außerdem findet selbst in den traditionellen Arbeiterschichten, so die These der Verbürgerlichung, eine Auflösung der sozialen Bindungen und ein postmaterialistischer Wertewandel statt (Abbildung 4).
- **Arbeiter**
 1. Arbeiter sind die bestimmende Gruppe in den Industriegewerkschaften
 2. Der Organisationsgrad von Arbeitern ist überdurchschnittlich (40 bis 50 %)
 3. Heute ist der Organisationsgrad bei 40 %.

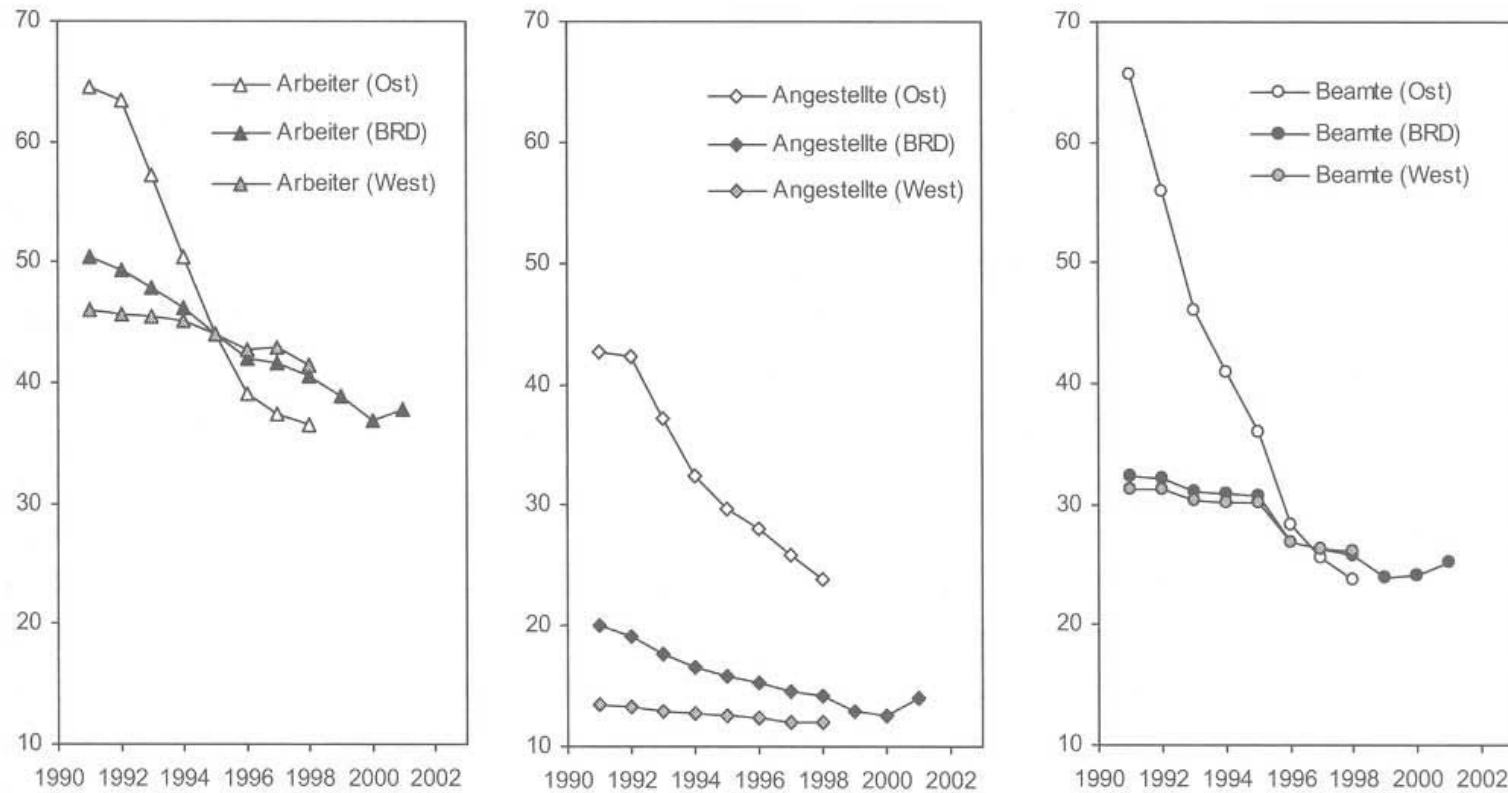
Tabelle 2: Anteile und Organisationsgrade für DGB Mitgliedergruppen und BRD insgesamt (%), 1950-2000

	West					Ost und West	
	1950	1960	1970	1980	1990	1991	2000
<i>Mitgliederanteile im DGB</i>							
Arbeiter	82,6	79,6	74,5	68,2	67,1	59,4	60,2
Angestellte	10,4	11,2	14,4	21,0	22,8	23,6	28,6
Beamte	7,0	9,2	11,1	10,8	10,0	6,9	7,2
Erwerbspersonen*	92,9	88,4	83,4	86,0	83,3	86,9	81,0
Rentner*	6,4	10,5	15,1	14,0	16,7	13,1	19,0
Frauen	16,2	16,9	15,0	20,3	24,4	33,0	30,5
Jugend (-25)	14,1	14,6	13,2	11,5	*5,3
<i>Organisationsgrade des DGBs</i>							
Erwerbspers. (BOG I)	34,4	31,1	30,0	31,8	29,0	32,3	21,3
ohne Rentner (NOG I)	32,2	27,8	25,4	27,3	24,2	28,1	17,3
Erwerbstätige (BOG II)	39,3	31,9	30,7	33,0	31,2	34,8	23,8
Arbeiter	45,8	40,7	40,7	47,3	48,4	48,1	36,9
Angestellte	17,8	11,7	12,6	16,3	15,1	16,6	12,6
Beamte	45,4	40,6	38,8	36,2	32,3	32,2	24,0
Frauen	..	16,1	13,6	17,5	18,8	27,1	16,2
Jugend (-25)	20,4	21,1	20,5	22,6	*10,2
<i>Organisationsgrade anderer Verbände</i>							
Erwerbspers. (BOG I)							
DAG	1,6	1,6	1,4	1,4	1,3	1,2	0,8
DBB	1,0	2,3	2,2	2,4	2,0	2,1	2,1
CGB	0,0	0,7	0,6	0,8	0,8	0,7	0,5
<i>Organisationsgrade BRD insgesamt</i>							
Erwerbspers. (BOG I)	37,9	37,8	36,6	38,3	35,2	37,7	26,6
ohne Rentner (NOG I)	35,4	33,8	31,1	32,9	29,3	32,8	21,6
Erwerbstätige (BOG II)	42,9	38,3	36,9	39,7	37,8	40,6	29,8

BOG I: alle Mitglieder / abhängige Erwerbspersonen (abhängige Erwerbstätige zzgl. Arbeitslose); BOG II: alle Mitglieder / abhängige Erwerbstätige; NOG I: Mitglieder im Erwerbsleben (ohne Rentner) / abhängige Erwerbspersonen; Rentner: Rentner (teilweise zzgl. Arbeitslose und Studenten); * Schätzungen.

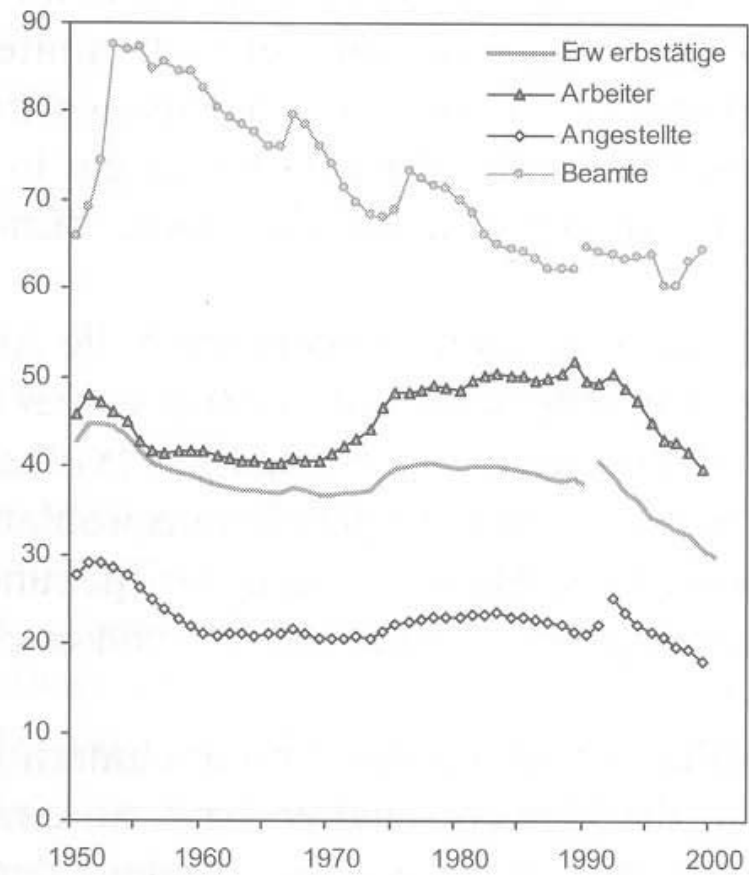
Quellen: Für Mitgliederzahlen: siehe Tabelle 1; für Erwerbsstatistik: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Mikrozensus 1964-2000; für NOG: Ebbinghaus/Visser (2000); eigene Berechnungen.

Abbildung 3: DGB-Bruttoorganisationsgrade von Arbeitnehmergruppen: BRD, Ost und West (in %)



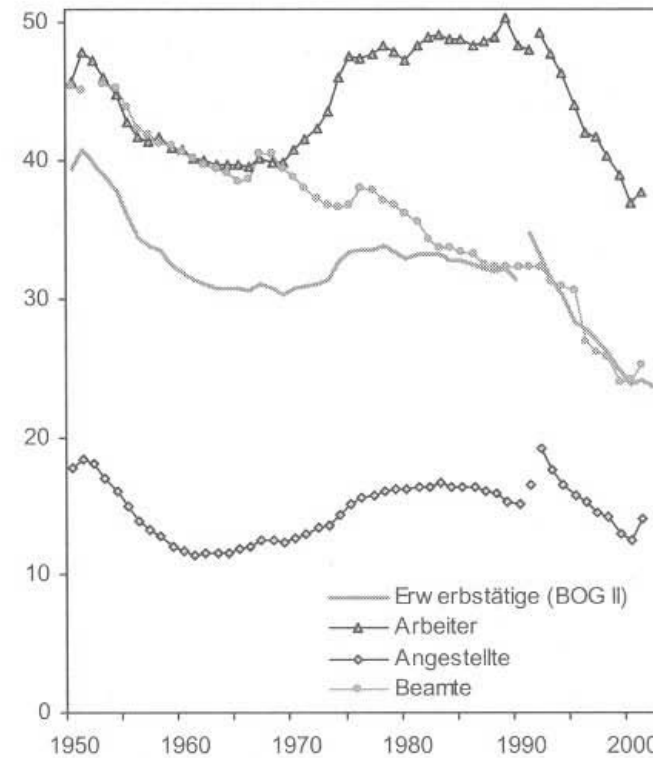
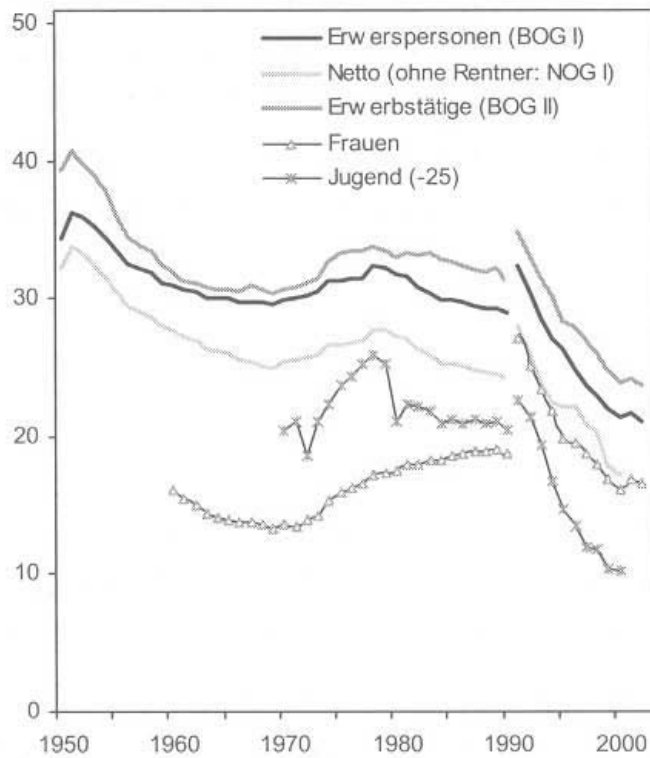
Nur DGB; siehe Quellen zu Tabelle 1 und 2.

Abbildung 4: Organisationsgrad nach Mitgliedergruppen (in %)



DGB (inkl. GdP), DAG, DBB und CGB; siehe Tabelle 1 und 2.

Abbildung 5: Organisationsgrade von DGB-Mitgliedergruppen (in %)



Nur DGB, siehe Quellen in Tabelle 1 und 2.

5. Change of the Social Structure as Cause of Trade Union Membership Decline (cont'd)

- **Beamte**

Der relativ homogene öffentliche Dienst ermöglicht eine hohe Organisationsfähigkeit seiner Beschäftigten, speziell der Beamten, im geringeren Masse der Angestellten und Arbeiter.

1. Der Organisationsgrad der Beamten war traditionell hoch (90 %)
2. Tendenzieller Rückgang
3. Kein Streikrecht

5. Change of the Social Structure as Cause of Trade Union Membership Decline (cont'd)

- **Angestellte**

Die Angestelltenschaft des Dienstleistungssektors haben eine prinzipiell geringere Organisationsneigung als andere Gruppen. Betonung des Statusunterschiedes, Mentalitätsunterschiede, große Pluralität der Beschäftigungsverhältnisse erschweren die Organisation.

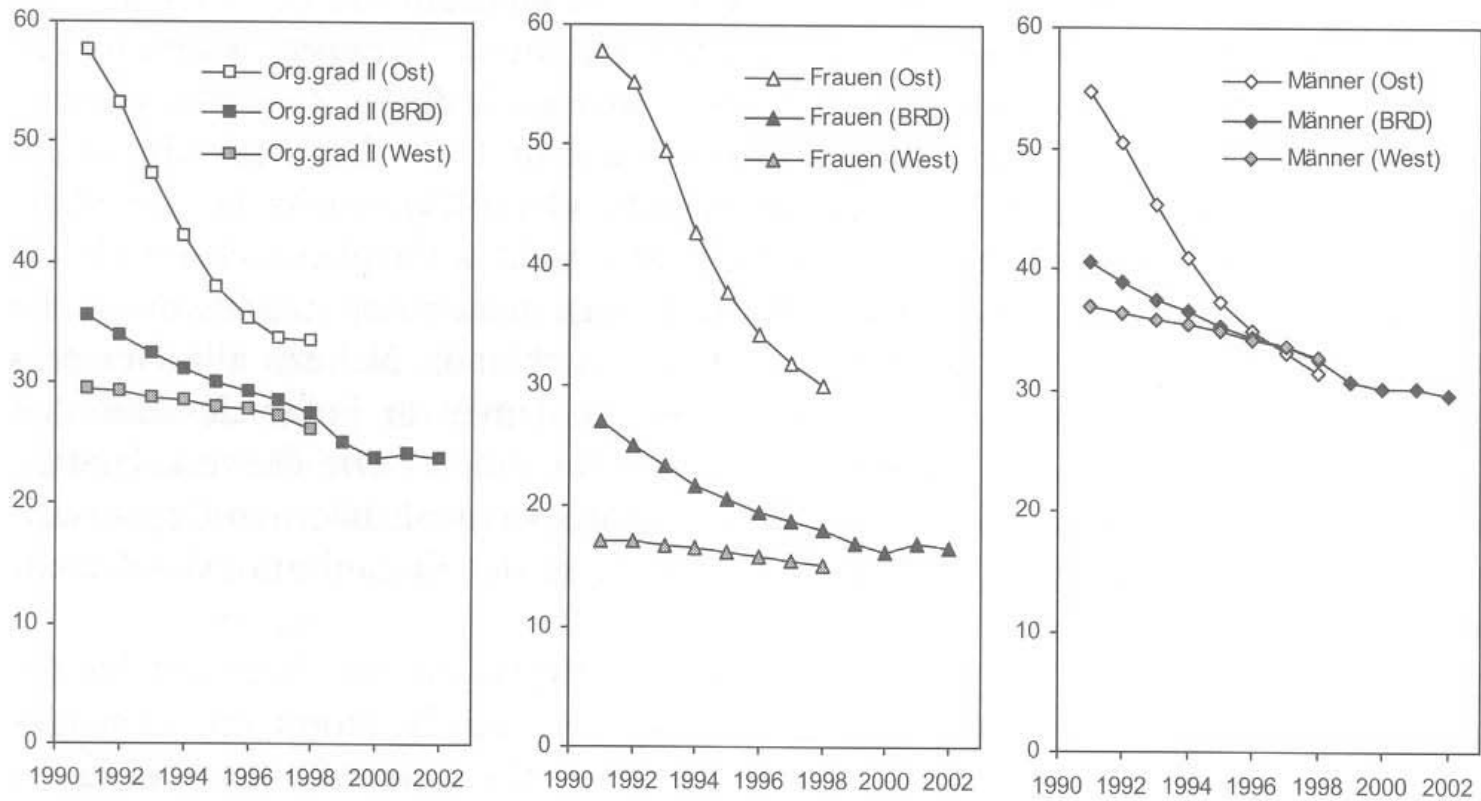
1. Angestellte sind weniger geneigt, sich gewerkschaftlich zu organisieren: Nur jeder fünfte Angestellte ist in einem Berufsverband, die Arbeiter sind hingegen doppelt und die Beamten dreimal so oft organisiert.
2. Im öffentlichen Dienst ist der Organisationsgrad höher, in der Privatwirtschaft gering.

- **Frauen**

Frauen sind schwerer organisierbar als Männer, doch ist dies kein Universalgesetz, wie die nordischen Staaten beweisen, wo die Frauen im selben Maße wie die Männer rekrutiert werden konnten.

1. Gewerkschaften waren männerdominiert
2. Selbst wenn man die niedrigeren Erwerbsquoten berücksichtigt, waren Frauen bis in die 1970er Jahre erheblich weniger organisiert als Männer: nur jede fünfte Arbeitnehmerin gegenüber nahezu jedem zweiten männlichen Kollegen.
3. Der höhere Anteil von Teilzeitbeschäftigung und prekären Arbeitsverhältnissen unter Frauen erschwert die Mitgliederwerbung und dauerhafte Bindung an eine Gewerkschaft.

Abbildung 2: DGB-Bruttoorganisationsgrade: BRD, Ost und West (in %)



Nur DGB, siehe Quellen zu Tabelle 1 und 2.

5. Change of the Social Structure as Cause of Trade Union Membership Decline (cont'd)

- Jugendliche

Die Rekrutierung in einer frühen Phase des Lebenslaufs ist entscheidend für eine lebenslange Bindung an eine Gewerkschaft (sozialisatorischer Aspekt):

1. Jugendliche haben einen niedrigen Organisationsgrad
2. Der Organisationsgrad Jugendlicher nimmt ab. Ursachen: demographische Gründe, geringe Fertilität, lange Ausbildungszeiten, Scheitern der Rekrutierung Jugendlicher in die Gewerkschaftsmitgliedschaft
3. Mitte der 80er Jahre lag der Anteil der DGB-Jugend (bis 25 Jahre) noch bei 15 %, nahm dann langsam ab, und nach der Vereinigung fiel der Anteil rapide um zwei Drittel auf heute circa 5 %.

- Rentner

Durch die Überalterung der Gesellschaft überaltern auch die Gewerkschaften.
Demographische Gründe.

1. „Weitgehend unbeabsichtigt und unbemerkt hat sich der DGB mit seinen Mitgliedsorganisationen zu einer der größten deutschen Seniorenorganisationen entwickelt“
2. Die Vereinigung hatte zunächst eine gewisse Verjüngung gebracht, doch die Austritte der Jüngeren in den 90er Jahren haben die Anteile der Älteren wieder steigen lassen
3. 1991: DGB 13 %; 2001: ver.di 16,7 %.

5. Change of the Social Structure as Cause of Trade Union Membership Decline (cont'd)

- **Arbeitslose**

Arbeitslose wurden die Gewerkschaften in der Vergangenheit nicht umworben, da sich die Gefahr des untertariflichen Lohndumpings in der BRD-Tariflandschaft dank Tarifbindung der Arbeitgeber, staatlicher Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung faktisch nicht stellt.

1. Ihr Anteil lag bis 1990 unterhalb der Arbeitslosenquote
2. Seit 1990 hat der arbeitslosen Mitglieder zugenommen. Im Osten überproportional hoch. 1998: 12,3 % aller IG-Metall-Mitglieder arbeitssuchend, aber 30,7 % aller Ostmitglieder.
3. Gewerkschaftlich Organisierte sind weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet als Nichtorganisierte.
4. Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist uneindeutig.
5. Arbeitslose zeigen wenig Neigung, einer Gewerkschaft beizutreten.

6. Trade Union Membership in International Comparison

- Grundtypen der westeuropäischen Arbeitsbeziehungen
 1. Der konfliktorientierte Grundtypus
 2. Der pluralistische Grundtypus
 3. Der korporatistische Grundtypus
 4. Der sozialpartnerschaftliche Grundtypus
- Ad 1: Der konfliktorientierte Grundtypus
 - Kapital und Arbeit sind polarisiert. Arbeitskampf ist Machtprobe.
 - Unterentwickelte Institutionalisierung des Klassenkonflikts
 - *Länder: Frankreich und Italien, Portugal, Spanien und Griechenland*

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- Ad 2: Der pluralistische Grundtypus
 - Austauschbeziehung zwischen Kapital und Arbeit
 - Fragmentierung des Verbandswesens
 - *Angelsächsische Länder, UK, Irland*

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- **Ad 3: Der korporatistische Grundtypus**
 - Beide Seiten sind gut organisiert
 - Hohe Konsensorientierung
 - Umverteilung wird mit gesamtgesellschaftlichen Erwägungen abgestimmt mit Beteiligung des Staates
 - *Länder: Skandinavien*

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- **Ad 4: Der sozialpartnerschaftliche Grundtypus**
 - Spezifische Ausprägung des korporatistischen Grundtypus
 - Soziale Marktwirtschaft, Konkordanzdemokratie, konservativer Sozialstaat
 - *Kontinent: BRD, Österreich*

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- Der Wandel des Kollektivvertragswesens
 - *Kollektivverhandlungen im Vergleich*
 - Kollektivverträge sind die wichtigste Institution des Arbeitsmarkts zur Regulierung der Arbeitsbedingungen
 - 3 Funktionen:
 - Schutzfunktion
 - Widerspruchsfunktion (betriebliche Personal- und Arbeitsplatzpolitik)
 - Verteilungsfunktion
 - In Westeuropa dominiert der überbetriebliche Tarifvertrag, doch manche Tendenz einzelner Arbeitgeber, auszuscheren
 - Vorteile des Branchentarifvertrags für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- *Verhandlungsebenen des Kollektivvertragswesens*
 - Kollektivverhandlungen werden in Westeuropa überwiegend auf Branchenebene geführt
 - Erhebliche nationale Unterschiede und gegenläufige Entwicklungstendenzen
 - Seit den 1980er Jahren Dezentralisierungsdruck stärker aufgrund des internationalen Wettbewerbs
- *Der Geltungsbereich von Kollektivverträgen*
 - Indikator für den Stellenwert von Kollektivverträgen ist ihr Geltungsbereich
 - In Westeuropa ist in fast allen Ländern der Geltungsbereich sehr hoch, zwischen 70 und über 90 %
 - Ausnahmen sind: UK, Niederlande
 - Auf dem Kontinent und in Nordeuropa kein wesentlicher Wandel des Geltungsbereichs, aber z.B. in UK
 - In Japan und den USA starker Rückgang des Geltungsbereichs

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- Die Sozialpartner in der Herausforderung
 - *Die Zentralisierung der Verbandssysteme*
 - Encompassing organizations vs. fragmentierte und partikularistische Verbände
 - Zentralisierung der Verbandssysteme als Mittel, die Einzelinteressen der Vertretenen auszubalancieren.
 - Zentralisierung hat wesentliche Vorteile im Arbeitskonflikt
 - *Arbeitgeberverbände im Vergleich*
 - Die Arbeitgeber sind einheitlicher und besser organisiert als die Arbeitnehmer
 - Die Fragmentierung der Arbeitgeberverbände in einigen Ländern Europas ist verursacht durch Spaltungsstrukturen konfessionellen und territorialer Art (z.B. Belgien, Schweiz)
 - Organisationsgrad der Arbeitgeber wichtig für politisches Gewicht und Durchsetzungspotential

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- *Gewerkschaften im Vergleich*
 - Umfassende Organisationen sind selten
 - Fragmentierung der Gewerkschaften entlang verschiedener Konfliktlinien, besonders in Zentraleuropa, z.B. Konfession, politischer Orientierung (syndikalistisch, kommunistisch, christlich, arbeitgeberfreundlich), Weltanschauung).
 - 2 Trends in Westeuropa:
 - Zunahme der Konzentrationsbestrebungen in den etablierten Gewerkschaftsbünden
 - Zunahme der unabhängigen Partikularinteressen, bes. in Frankreich und Südeuropa

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- *Die Mitgliederkrise der Gewerkschaften*
 - Hoher Organisationsgrad in Europa verglichen mit den USA oder Japan
 - Aber: langfristiger Rückgang des Organisationsgrads
 - Unterschiede zwischen Nord, Zentrum und Süd
- Die Institutionalisierung des Arbeitskonflikts
 - *Staatliche Arbeitsgesetzgebung*
 - Staat ist Garant der Tarifautonomie
 - Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverhandlungen in den meisten Ländern.
Ausnahme: UK
 - *Betriebliche Beteiligungsrechte*
 - Neben den Tarifverträgen bestehen auch betriebliche Beteiligungsrechte; große Vielfalt der Regelungen in Europa
 - Betriebsratsgesetze regeln vielfältige Formen der Beteiligung der Arbeitnehmer an der Betriebspolitik, z.B. Freistellung, Informationszugang, etc.

Tabelle 5: Organisationsgrad (1980 und 1990) und nach Branche (1990)

Land	insgesamt	insgesamt	öffentl.	Privat-	Industrie	Finanz	
	1980	1990	Sektor	wirtschaft		-sektor	Handel
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Norden	72,9	73,3					
Schweden	80,0	82,5	88	81	98	65	49
Finnland	69,7	72,0	86	65	90		49
Dänemark	75,2	71,4	82	70	99	36	45
Norwegen	56,8	56,0	81	44	85	28	14
Zentrum	38,1	33,4					
Belgien	53,4	50,1			80	21	33
Österreich	56,2	46,2	52	41	55	26	22
Deutschland	35,6	32,9	44	31	48	17	10
Schweiz	31,2	26,7	68	21	38	12	12
Niederlande	34,7	25,5	45	20	33	6	7
Westen	50,9	39,5					
Irland	57,0	50,8			68	8	12
Großbritannien	50,7	39,1	60	32	43	24	14
Süden	30,2	23,0					
Italien	49,3	>38,8	>54	31	35	22	20
Griechenland	33,4	34,1	78	31			
Portugal	55,9	31,8	45	30			
Spanien	11,1	16,1	22	15	22	24	7
Frankreich	19,1	10,8	23	7	5		
Westeuropa	40,6	34,0	60	38	62	24	21

Quelle: DUES Datenbank (Uni Mannheim).

6. Trade Union Membership in International Comparison (cont'd)

- *Der Wandel der Arbeitskonflikte*
 - Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskonflikts
 - Funktionswandel des Arbeitskonflikts in der Nachkriegszeit durch Institutionalisierung des Klassenkonflikts
 - Legalisierung des Arbeitskampfes durch die Institutionalisierung des Klassenkonflikts
 - Streikhäufigkeit: 3 Entwicklungslinien
 - In den 1960er Jahren geringe Streikhäufigkeit
 - In den späten 1960er und 1970er Jahren Zunahme der Streikhäufigkeit.
 - Unterschiede zwischen den europäischen Ländern blieben bestehen: In Nordeuropa geringe Streikhäufigkeit, in UK hoch, besonders hoch in Frankreich und Südeuropa
 - Seit den 1980er Jahren nimmt die Beteiligungsrate und das Konfliktvolumen insgesamt ab, jedoch kein „withering away“ des Arbeitskonflikts
 - Weitere Trends: Abnahme der Militanz und Konzentration der Streiks auf den öffentlichen Dienst (Frankreich)

Tabelle 6: Arbeitsk Konflikte in Westeuropa, 1960/62-1989

Land	Ausfalltage (Konfliktvolumen)				Beteiligungsrate				Dauer			
	1962	1968	1974	1980	1960	1968	1974	1980	1960	1968	1974	1980
	-67	-73	-79	-89	-67	-73	-79	-89	-67	-73	-79	-89
Norden												
Schweden	19	48	24	164	0.4	2	6	10	7	5	3	3
Finnland	149	487	334	326	(18)	241	178	140	(4)	4	1	2
Dänemark	25	287	68	142	9	17	40	27	3	3	2	3
Norwegen	38	13	54	84	1	1	4	5	12	11	7	7
Zentrum												
Belgien	81	200	187	(34)	13	21	26	10	8	9	9	6
Österreich	49	12	1	2	21	4	1	1	2	2	2	1
Deutschland	18	34	41	22	2	5	5	4	3	2	3	1
Niederlande	6	39	19	12	3	6	2	4	3	4	2	3
Schweiz	4	1	2	1	0.1	0.1	0.3	0.1	10	7	6	3
Westen												
Irland	360	455	585	248	30	50	48	33	14	11	16	10
G.B.	120	449	470	268	41	74	57	44	3	6	7	6
Süden												
Italien	620	1033	998	1564	194	353	616	409	4	4	2	1
Spanien	(15)	(58)	809	371				237				3
Frankreich	154	(152)	160	50	148	155	81	25	1	1	3	3

Legende: geometrische Mittelwerte. Ausfalltage und Beteiligungsrate (Anzahl der Streikenden/Ausgesperrten) per 1000 Arbeitnehmer (OECD *Labour Force Statistics*). Dauer: Streiktage per Streikenden und Streik. Keine Daten für 1968 für Frankreich und Belgien in den frühen 80er Jahren.

Quelle: Volumen: Armingeon (1992): 432; Beteiligung und Dauer: Shalev (1992): Tabelle 3.1, S. 105, berechnet nach ILO *Yearbook of Labour Statistics*.

7. Recent Challenges to the Trade Unions

- Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck
 1. *Tayloristisch-fordistische Produktion und Arbeitsbeziehungen in Deutschland*
 - *Dominanz des fordistischen Produktionsregimes*
 - *System der deutschen Arbeitsbeziehungen:*
 - *Industrieverbandsprinzip*
 - *Duale Interessenvertretung*
 - *Normalarbeitsverhältnis*
 - *Etatismus*
 - *Institutionalisierung des Klassenkonflikts*
 - *Flächentarifvertrag und Allgemeinverbindlichkeitserklärung*
 - *Mitbestimmung in den Unternehmen*

7. Recent Challenges to the Trade Unions

2. *Ökonomischer Umbruch und gesellschaftliche Modernisierung: Industrielle Beziehungen unter Veränderungsdruck*
 - a) *Das tayloristisch-fordistische Produktionsregime stößt an seine Grenzen*
 - b) *Modernisierung der Gesellschaft*
 - c) *Ökologischer Diskurs*
 - d) *Globalisierung und Massenarbeitslosigkeit*

7. Recent Challenges to the Trade Unions (cont'd)

- *Ad a): Ökonomische Restrukturierung und Arbeitsbeziehungen*
 - *Umstrukturierungsprozeß der Industriearbeit*
 - *Schlagworte: Economies of scope, Toyotismus, Flexibilisierung, Shareholder-value-Kultur, Outsourcing, Scheinselbständigkeit, profit centers, neue Unübersichtlichkeit, Neo-Taylorismus*
- *Ad b): Das Ende des „Kollektivs“*
 - *Erosion des zentralen Stellenwerts der Erwerbsarbeit*
 - *Tertiarisierung der Lohnarbeit*
 - *Erosion des Normalarbeitsverhältnisses*
 - *Pluralisierung der Klassengesellschaft*
 - *Auflösung des traditionellen Milieus der Industriearbeiterschaft*

7. Recent Challenges to the Trade Unions (cont'd)

- *Ad c): Der ökologische Diskurs*
 - *Vom Wirtschaftswachstum zum qualitativen Wachstum*
 - *Lebensqualität als Ziel der Wirtschaftstätigkeit*

- *Ad d): Der Umbruch in den neunziger Jahren: Deutsche Einheit, Massenarbeitslosigkeit, Europäisierung und Globalisierung*
 - i. Vereinigung und Transferleistungen*
 - ii. Massenarbeitslosigkeit seit den 1990er Jahren*
 - iii. Erosion der Arbeitgeberverbände unterläuft das Tarifvertragssystem*
 - iv. Globalisierung des Kapitals führt zu neuen Rahmenbedingungen; Problem der europäischen Ebene*

7. Recent Challenges to the Trade Unions (cont'd)

- *Fazit*
 - *Tertiärisierungsprozeß schafft Probleme für die Gewerkschaften*
 - *Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten flexibilisierter Arbeitsverhältnisse*
 - *Erosion des Systems des Flächentarifvertrags durch die Globalisierung der Ökonomie, der Europäisierung*
 - *Shareholder-value Kultur*
 - *Trotzdem: relative Stabilität der deutschen Gewerkschaftsorganisationen*
 - *Scheinselbständigkeit von Arbeitnehmern als Bedrohung der Gewerkschaftsmitgliedschaft*
 - *Organisatorische Antwort der Gewerkschaften ist die Schaffung größerer Gewerkschaften, Supergewerkschaften, Fusionen*
 - *Integration Europas als Herausforderung: Erhalt des deutschen Mitbestimmungsmodells*

7. Recent Challenges to the Trade Unions (cont'd)

- *Politische Perspektiven*
 - *Entwicklung neuer gewerkschaftlicher Kulturen jenseits des Industrieproletariats*
 - *Neues Verhältnis von Zentralität und Dezentralität: Öffnungsklauseln, Flexibilisierung und soziale Sicherheit*
 - *Stabilisierung des Hochqualifikations-Hochqualitäts-Hochlohn-Standorts Deutschland*
 - *Das entfesselte Kapital soll wieder in sozial und ökologisch vertretbare Formen eingebettet werden und solidarische Umverteilungen im nationalen, europäischen und internationalen Maßstab sollen eingeleitet werden.*

8. References

Ebbinghaus, Bernhard 2003: Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, Wolfgang und Bernhard Weßels (Hrsg.), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland: Ein Handbuch*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 174-203.

Ebbinghaus, Bernhard und Jelle Vissers 1997: Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich. In: Stefan Hradil und Stefan Immerfall (Hrsg.), *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich, 333-376.

Hoffmann, Jürgen 2002: Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck. In: Waddington, Jeremy und Reiner Hoffmann (Hrsg.), *Zwischen Kontinuität und Modernisierung: Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 173-192.

Schönhoven, Klaus 1987: Die Gewerkschaften als Massenbewegung im Wilhelminischen Kaiserreich 1890 bis 1918. In: Tenfelde, Klaus, Klaus Schönhoven, Michael Schneider und Detlev J. K. Peukert (Hrsg.), *Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945*. Köln: Bund-Verlag, 167-278.