



Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland

Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen

HEINER DRIBBUSCH UND PETER BIRKE

März 2012

- Die deutschen Gewerkschaften und das System der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung haben im Laufe der letzten Jahre eine Reihe von Entwicklungen durchlaufen, die im Kern auf eine Schwächung der Arbeitnehmerseite hinausliefen.
- Ende 2010 waren nur noch 19 Prozent aller Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft. Dies entspricht einem Rückgang um etwa fünf Prozentpunkte über den Zeitraum von zehn Jahren.
- Bei der Lohnentwicklung hat dies dazu beigetragen, dass seit 2004 kein Ausgleich der Inflationsrate mehr stattfand. Die Effektivemkommen sind in den meisten Jahren real gesunken. Bei der Entwicklung der Reallöhne 2000–2009 ist Deutschland innerhalb der EU ein Schlusslicht.
- Aber im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise haben tarifliche und betriebliche Instrumente sehr wesentlich zur Beschäftigungssicherung beigetragen, namentlich tariflich und betrieblich vereinbarte Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, betriebliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen sowie (erneute) finanzielle Zugeständnisse der Arbeitnehmer.
- Die positive Beschäftigungsbilanz der Krise gilt allerdings mehr für Kernbelegschaften als für die wachsende Gruppe der prekär Beschäftigten. Befristet Beschäftigte erhielten oft keine neuen Verträge und viele LeiharbeiterInnen verloren sehr rasch ihre Stellen
- Die aktuelle Politik insbesondere der IG Metall konzentriert sich vor diesem Hintergrund noch stärker auf Leiharbeiter/innen. Ein erster tarifpolitischer Durchbruch gelang ihr diesbezüglich im September 2010 in der Stahlindustrie, wo erstmals in einem Flächentarifvertrag die gleiche Bezahlung für Leiharbeiter/innen geregelt wurde.



Inhalt

1. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften	2
1.1 Die DGB-Gewerkschaften	2
1.2 Politische Ausrichtung	3
1.3 Mitgliederentwicklung	3
1.4 Organisierung und Mitgliedergewinnung	4
1.5 Finanzierung	5
2. Andere Gewerkschaften	6
2.1 Der Beamtenbund	6
2.2 Der CGB	6
2.3 Gewerkschaften ohne Dachverband	7
3. Tarifvertragssystem und Lohnentwicklung	7
3.1 Die Lohnentwicklung	8
4. Mitbestimmung und Streikrecht	10
4.1 Der Betriebsrat	10
4.2 Die Unternehmensmitbestimmung	11
4.3 Ein restriktives Streikrecht	12
5. Sozialpartnerschaft und Gegenmacht	13
5.1 Wandel seit Mitte der 1990er Jahre	13
5.2 Krisenmanagement 2008–2010	15



Die Gewerkschaftssysteme der europäischen Länder unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht. In ihnen spiegeln sich die unterschiedlichen politischen Traditionen. Während in Österreich oder Deutschland nach 1945 sozialdemokratisch orientierte Einheitsgewerkschaften dominant wurden, sind in Ländern wie Italien und Frankreich noch immer christliche oder linke Richtungsgewerkschaften bedeutend. In Ländern wie Portugal oder Spanien, aber auch in Osteuropa – und hier insbesondere in Polen –, bildeten sich die diversen politischen Orientierungen erst auf Grundlage der in den 1970er Jahren oder nach 1989 entstandenen Organisationsfreiheit. Aber nicht allein die politischen Traditionen, sondern auch die Organisationsprinzipien der Gewerkschaften unterscheiden sich: beispielsweise zwischen Berufsverbänden und Industriegewerkschaften, die ganze Sektoren organisieren; zwischen Gewerkschaften wie in den skandinavischen Ländern, die auch Träger von Sozialversicherungsleistungen sind; oder Gewerkschaften, die gar nicht auf derartige Organisationsgarantien zurückgreifen können.

Die bundesdeutsche Verfassung – das Grundgesetz – garantiert die Koalitionsfreiheit. Für Beschäftigte bedeutet dies das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Niemand darf am Beitritt zu einer Gewerkschaft gehindert werden. Zugleich ist die Mitgliedschaft in Gewerkschaften freiwillig. Niemand darf gezwungen werden, einer Gewerkschaft beizutreten. Anders als in manch anderen Ländern sind die deutschen Gewerkschaften nicht in die Auszahlung von Arbeitslosenunterstützung oder Renten und Pensionszahlungen involviert. Die zentrale Aufgabe der Gewerkschaften ist die Tarifpolitik.

Die folgenden Abschnitte geben einen kleinen Überblick über die Organisation der deutschen Gewerkschaften sowie die institutionellen Rahmenbedingungen, innerhalb derer sie handeln. Dabei wird auch kurz auf die Lohnentwicklung und einige Grundlinien der industriellen Beziehungen eingegangen. Im Zentrum stehen aber der DGB und seine Einzelgewerkschaften.

1. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften

Ende 2010 waren in Deutschland etwa 8,1 Millionen Menschen in einer Gewerkschaft organisiert. Diese Mitglieder verteilen sich auf drei unterschiedlich große und miteinander konkurrierende Gewerkschaftsdachverbände

sowie auf eine Reihe nicht an einen Dachverband angeschlossene Einzelgewerkschaften. Insgesamt war 2010 in Deutschland etwas weniger als jede/r fünfte Beschäftigte/r in einer Gewerkschaft organisiert. Der Nettoorganisationsgrad, das heißt der Anteil der Beschäftigten, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, betrug etwa 19 Prozent und lag damit um etwa fünf Prozentpunkte niedriger als zehn Jahre zuvor.

Der mit Abstand größte gewerkschaftliche Dachverband in der Bundesrepublik ist der 1949 gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), dessen acht Mitglieds-gewerkschaften Ende 2011 ca. 6,2 Millionen Mitglieder vertraten – dies sind mehr als drei Viertel aller Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland. Der DGB vertritt die Gesamtinteressen seiner Einzelgewerkschaften gegenüber politischen Entscheidungsträgern und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Darüber hinaus ist er formell für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen seinen Einzelgewerkschaften zuständig. Der DGB wird als Dachverband durch die Einzelgewerkschaften finanziert. Beschäftigte werden nicht Mitglied beim DGB, sondern direkt bei den Einzelgewerkschaften. Dort allein zahlen sie ihre Beiträge.

Die Stellung des Dachverbandes gegenüber seinen Einzelgewerkschaften ist relativ schwach und beschränkt sich weitgehend auf repräsentative Aufgaben. Die wichtigen politischen Weichenstellungen werden von den Einzelgewerkschaften bestimmt. An Verhandlungen mit Arbeitgeberverbänden und Unternehmen, an der Tarifpolitik und dem Führen von Arbeitskämpfen ist der DGB in der Regel nicht direkt beteiligt.

1.1 Die DGB-Gewerkschaften

Innerhalb des DGB gilt das Prinzip: ein Betrieb – eine Gewerkschaft. Die acht Einzelgewerkschaften verstehen sich als Industriegewerkschaften, die alle Beschäftigten der Branchen und Betriebe bzw. Dienststellen innerhalb ihres Organisationsbereiches organisieren. Durch Fusionen und Zusammenschlüsse sind mittlerweile große Multibranchengewerkschaften entstanden.

Die Neustrukturierung von Branchen, doppelte Zuständigkeiten (wie beispielsweise im Bildungssektor) oder das Entstehen neuer Industrien (IT-Industrie, Sonnen- und Windenergie) führte in den vergangenen Jahren



Tabelle 1: DGB-Einzelgewerkschaften

Gewerkschaft	Wichtige Branchen
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie, Textil und Bekleidung, Textilreinigung, Holzverarbeitung, Kfz-Handwerk, Elektrohandwerk, Tischlerhandwerk, Sanitärhandwerk etc.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Öffentlicher Dienst, Handel, Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen, Transport, Häfen, Medien, Sozial- und Erziehungsdienste, Druckindustrie, private Dienstleistungen, Feuerwehr etc.
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Chemieindustrie, pharmazeutische Industrie, Bergbau, Energieversorgungsunternehmen etc.
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Bauindustrie, Gebäudereinigung, Agrarbereich
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Eisenbahn, Schienentransport
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Lehrer/innen, Erzieher/innen, Hochschulen
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)	Lebensmittelindustrie, Mühlen, Gaststätten, Restaurants
Gewerkschaft der Polizei (GdP)	Polizei

häufiger als früher zu Abgrenzungsproblemen und Konflikten zwischen den DGB-Einzelgewerkschaften. Grundsätzlich ist das Industrieverbandsprinzip jedoch noch immer dominant.

Etwa 20 Prozent der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften sind Rentner/innen, ca. sieben Prozent Arbeitslose. 463.000 Mitglieder sind Beamte. Diese haben in der Bundesrepublik einen besonderen Status, der allerdings zunehmend quantitativ und hinsichtlich der mit ihm verbundenen Garantien an Bedeutung verliert. Grundsätzlich können Beamte nach wie vor nicht gekündigt werden. Sie genießen Koalitionsfreiheit, aber ihre Bezahlung und ihre Arbeitszeit wird von den Parlamenten per Gesetz festgelegt. Tarifverhandlungen finden für sie nicht statt. Nach bisheriger deutscher Rechtsauffassung besitzen Beamte deshalb auch kein Streikrecht.

1.2 Politische Ausrichtung

Die DGB-Gewerkschaften verstehen sich als Einheitsgewerkschaften. Sie sind nicht an eine bestimmte Partei gebunden und werden auch nicht von politischen Parteien finanziert. Historisch bestehen allerdings besonders enge Beziehungen zur Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD). Auch heute sind der DGB-Vorsitzende Michael Sommer und fast alle Gewerkschaftsvorsitzenden Mitglieder der SPD. Eine Ausnahme bildet der Vorsitzende von ver.di, Frank Bsirske, der Mitglied von Bündnis 90/Die Grünen ist. Allerdings hat sich das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und SPD in den

letzten zehn Jahren deutlich verändert. Die Sozialpolitik der rot-grünen Koalition unter Bundeskanzler Gerhard Schröder, die ab 2003 gegen den Widerstand aus dem DGB massive Einschnitte in der Arbeitslosenversicherung einführte und den Niedriglohnsektor aktiv förderte, führte zu einer gewissen Entfremdung zwischen den DGB-Gewerkschaften und der SPD. Diese Entfremdung beförderte die spätere Gründung der Partei DIE LINKE, in die zahlreiche SPD-Mitglieder übertraten. Insbesondere bei ver.di und IG Metall wird DIE LINKE von einer relevanten Minderheit unterstützt.

1.3 Mitgliederentwicklung

Die größten Einzelgewerkschaften sind die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die zusammen fast 70 Prozent der Mitglieder aller DGB-Gewerkschaften vertreten. Ver.di und vor allem die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bilden die beiden DGB-Gewerkschaften, bei denen Frauen die Mehrheit der Mitglieder bilden.

In den letzten Jahren haben die DGB-Gewerkschaften zahlreiche Mitglieder verloren (siehe Abb. 1). Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Nachdem in den Jahren 1990/1991 die meisten Mitglieder des gewerkschaftlichen Dachverbandes der DDR (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, FDGB) in die DGB-Gewerkschaften übernommen worden waren, stieg die Gesamtmitgliederzahl des DGB kurzfristig rasant an. Kurz darauf stürzte



Tabelle 2: DGB-Gewerkschaften: Mitgliederstand, 2010–2011

Gewerkschaft	2011	2010	Differenz 2011–2010 in %	Frauenanteil 2010 in %
IG Metall	2.245.760	2.239.588	0,28	17,7
Ver.di	2.070.990	2.094.455	– 1,12	50,5
IG BCE	672.195	675.606	– 0,50	19,8
IG BAU	305.775	314.568	– 2,80	21,1
EVG*	220.704	260.297	– 5,07	21,0
GEW	263.129	232.485	1,09	70,0
NGG	205.637	205.646	0,00	40,6
GdP	171.709	170.607	0,65	22,3
DGB gesamt	6.155.899	6.193.252	– 0,60	32,4

Anmerkung: In den Mitgliederzahlen sind auch Arbeitslose sowie Rentnerinnen und Rentner enthalten. Quelle: DGB; eigene Berechnung

sie aber im Zuge der Umstrukturierung und Deindustrialisierung der ostdeutschen Wirtschaft ebenso rasch wieder ab. Hinzu kam auch in Westdeutschland ein durch Rationalisierung, Umstrukturierung und Verlagerung verursachter Wegfall vieler Arbeitsplätze in den gut organisierten Sektoren der Industrie. Die Privatisierung von Bahn und Post und der damit verbundene Stellenabbau in diesen ehemals staatlichen Großunternehmen wirkte sich ebenfalls negativ auf die Mitgliederzahlen aus. Spezielle Probleme zeigten sich auch durch die massiven Auslagerungen in der Bauindustrie. Darüber hinaus ist es den DGB-Gewerkschaften nicht gelungen, in den meist kleinbetrieblich organisierten privaten Dienstleistungsbereichen stärker Fuß zu fassen und neue Mitglieder zu gewinnen.

1.4 Organisation und Mitgliedergewinnung

In Deutschland sind die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie nach wie vor am besten organisiert, insbesondere bei den großen Automobilproduzenten. Ebenfalls sehr gut organisiert sind die inzwischen relativ kleine Stahlindustrie, einzelne Bereiche des öffentlichen Dienstes sowie die Bereiche der ehemals staatlichen Post und Bahn. In der Chemieindustrie ist die Verankerung sehr unterschiedlich. Dies gilt auch für das Baugewerbe. Bei den neuen Unternehmen im Bereich der Wind- und Sonnenenergie sind die Gewerkschaften bisher unterdurchschnittlich vertreten. Allerdings wurde hier in den letzten Jahren erfolgreich begonnen, die Verankerung durch den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen zu verbessern.

Im öffentlichen Dienst waren traditionell der öffentliche Nahverkehr und die Müllentsorgung gewerkschaftliche

Hochburgen; Gleiches galt für Bahn und Post. Infolge der Privatisierung und Liberalisierung des öffentlichen Dienstes sind in all diesen Bereichen neue private Anbieter aufgetreten, bei denen die Gewerkschaften nur schwer Fuß fassen. Im privaten Dienstleistungsbereich kommen besonders viele Mitglieder aus dem Einzelhandel. Da sie dort jedoch sehr unterschiedlich verteilt sind, ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in dieser Branche eher gering. Ähnliches gilt für Banken und Versicherungen. Gering organisiert sind ebenfalls das Gastronomie- und Hotelgewerbe, aber auch die Wachdienste. Sehr unterdurchschnittlich ist schließlich auch das Handwerk organisiert.

Generell gilt, dass sich die Mitgliedergewinnung in Großbetrieben leichter darstellt. Dagegen haben die Gewerkschaften große Mühe, in Kleinbetrieben Fuß zu fassen, da sich Betriebsräte dort besonders schwierig aufbauen lassen. Und wo keine Betriebsräte existieren, gibt es in der Regel auch nur wenige Gewerkschaftsmitglieder. Ebenso bereitet den Gewerkschaften die zunehmende Prekarisierung der Beschäftigung Probleme. Viele Beschäftigte werden nur noch befristet oder als Leiharbeiter/innen angestellt. Diese Beschäftigten zu organisieren, erfordert besondere Anstrengungen. Zudem verfolgen viele, insbesondere neu gegründete Unternehmen eine gezielte Strategie, um die Gewerkschaften aus dem Betrieb herauszuhalten.

Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich innerhalb der deutschen Gewerkschaften, aber auch in ihrem akademischen Umfeld, eine intensive Debatte über Strategien entwickelt, wie dieses Organisationsproblem gelöst werden könnte. Dabei wurde unter anderem auf Diskus-



sionen und Praktiken von Gewerkschaften in den angelsächsischen Ländern verwiesen, die unter dem Stichwort *Organizing* einen gewerkschaftlichen Organisationsaufbau anstreben, der sich sowohl an den Alltagskonflikten, der individuellen Ansprache der Beschäftigten sowie an deren Aktivierung orientiert. Bislang haben die praktischen Versuche, derartige Strategien anzuwenden – beispielsweise im Wach- und Sicherheitsgewerbe, der Gebäudereinigung, im Einzelhandel oder in Krankenhäusern – unterschiedliche Resultate gezeigt. In einzelnen Bereichen, vor allem im Organisationsbereich von ver.di und der IG Metall, gelang es mittels unterschiedlicher Strategien, den Mitgliederrückgang stark zu verlangsamen und punktuell sogar zu stoppen. Die in einigen Untersuchungen nachgewiesene Verknüpfung der Gewerkschaftsmitgliedschaft mit Konflikten am Arbeitsplatz bietet dabei wichtige Ansatzpunkte für eine stärkere Einbindung bzw. Partizipation der Mitglieder im Sinne dieses erwähnten Organisationsmodells.

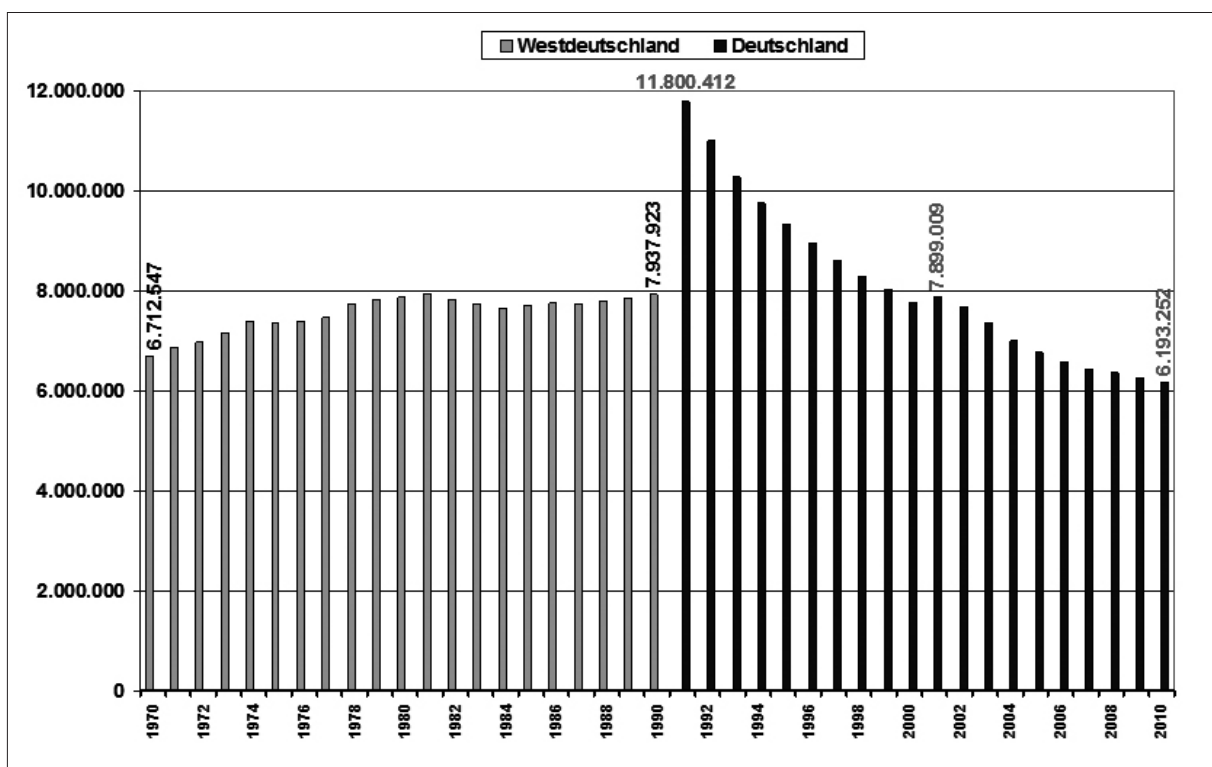
Für viele Beschäftigte ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft eine Art Konfliktversicherung. Gefragt ist vor allem die Unterstützung im Falle von Problemen, die im

Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auftauchen. Wichtige individuelle Leistungen sind in der Regel eine finanzielle Unterstützung bei Streik und Aussperrung, die Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen sowie die Unterstützung bei Konflikten, die aus dem Arbeitsverhältnis resultieren. Die wichtigsten kollektiven Leistungen sind die Tarifvereinbarungen, die von den Gewerkschaften geschlossen werden. Einen Rechtsanspruch auf diese Leistungen besitzen nur Gewerkschaftsmitglieder, allerdings gewähren tarifgebundene Unternehmen den nicht organisierten Beschäftigten in der Regel die gleichen tariflich vereinbarten Bedingungen wie den Organisierten. Insofern können Beschäftigte von den durch die Gewerkschaften erkämpften Tarifverträgen profitieren, ohne selbst Mitglied einer Gewerkschaft sein zu müssen.

1.5 Finanzierung

Die DGB-Gewerkschaften finanzieren sich ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge und Einnahmen aus ihrem Vermögen. Sie erhalten weder staatliche Gelder noch öffentliche Subventionen. Der gesamte Apparat, alle

Abbildung 1: DGB Mitgliederentwicklung 1951–2010 (bis 1990 Westdeutschland, danach Deutschland)



Quelle: DGB



Verwaltungsangestellten und alle hauptamtlichen Funktionsträger/innen müssen von den Gewerkschaften selbst bezahlt werden.

Der Monatsbeitrag beträgt bei den meisten DGB-Gewerkschaften ein Prozent des Bruttomonatseinkommens. In der Regel wird der Beitrag per Einzugsermächtigung eingezogen und bei einigen Gewerkschaften nach Tarifierhöhungen automatisch erhöht. Sinken die Mitgliederzahlen, bekommen die Gewerkschaften ein Finanzproblem.

2. Andere Gewerkschaften

2.1 Der Beamtenbund

Der zweitgrößte Dachverband ist der dbb Beamtenbund und Tarifunion (dbb). Ihm sind 39 Bundesfachgewerkschaften und -verbände angeschlossen, die Ende 2011 zusammen ca. 1.265.720 Mitglieder aufwiesen, darunter 908.000 im Beamtenverhältnis, die – wie oben erwähnt – von Tarifverhandlungen und Streikrecht ausgeschlossen sind. Die tarifpolitischen Interessen der 358.000 Mitglieder des dbb ohne Beamtenstatus werden von der dbb tarifunion vertreten. Anders als die DGB-Gewerkschaften hat der dbb in den letzten Jahren insgesamt eine leicht positive Mitgliederentwicklung zu verzeichnen. Im Jahr 2010 wechselte allerdings eine seiner Mitglieds Gewerkschaften aus dem Eisenbahnbereich – die Verkehrsgewerkschaft GDBA – in den DGB, als sie mit der DGB-Gewerkschaft TRANSNET zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) fusionierte.

Eine besondere Rolle spielt die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) die, wie der Name andeutet, vor allem Lokführer/innen organisiert, etwa 34.000 Mitglieder verzeichnet und ebenfalls im dbb organisiert ist. Sie steht in scharfer Konkurrenz zur EVG, welche die führende Gewerkschaft im Schienenverkehr darstellt. Die GDL hat sich in den letzten Jahren durch verschiedene Streiks der Lokführer und des Zugpersonals bundesweit einen Namen gemacht.

Auch der dbb versteht sich als parteipolitisch unabhängiger Gewerkschaftsdachverband, besitzt aber traditionell gute Verbindungen zur Christlich Demokratischen Union Deutschlands (CDU). Der Vorsitzende des dbb, Peter Heesen, ist Mitglied der CDU.

Im öffentlichen Dienst bildet die dbb tarifunion zusammen mit ver.di und anderen DGB-Gewerkschaften eine Verhandlungsgemeinschaft. In anderen Sektoren bestehen aber auch starke tarifpolitische Konkurrenzverhältnisse. Bei den Wahlen der Personalräte im öffentlichen Dienst konkurrieren ver.di und die zuständigen dbb-Gewerkschaften miteinander um die zu vergebenen Mandate.

2.2 Der CGB

Der dritte und mit Abstand kleinste Dachverband ist der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB). Für 2010 gab er die Mitgliederzahl seiner 16 Einzelgewerkschaften mit 283.000 an. Der CGB versteht sich im Gegensatz zu den anderen beiden Gewerkschaftsbünden als christlich orientierte Richtungsgewerkschaft. Von seinen Einzelgewerkschaften ist nur ein Teil eigenständig tarifpolitisch tätig.

Die CGB-Gewerkschaften sind, anders als im Falle der zum Teil relativ starken christlichen Gewerkschaften Belgiens oder der Niederlande, in keiner Branche wirklich streikfähig. Ihre Attraktivität für die Unternehmen gewinnen sie vor allem dadurch, dass sie Tarifverträge unterschreiben, mit denen die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Lohn- und Arbeitsbedingungen unterboten werden. Dies funktioniert allerdings nur dort, wo die DGB-Gewerkschaften selbst zu schwach verankert sind, um ihre eigenen Tarifverträge wirksam durchsetzen zu können. Die CGB-Gewerkschaften konkurrieren tarifpolitisch mit den DGB-Gewerkschaften besonders in einzelnen Handwerks- und Dienstleistungsbranchen sowie in der Leiharbeit. Die DGB-Gewerkschaften bekämpfen den CGB als gegnerische Organisation. In mehreren Fällen ist es DGB-Gewerkschaften bereits gelungen, einzelnen CGB-Gewerkschaften gerichtlich die Tariffähigkeit abzusprechen, so dass diese Gewerkschaften keine gültigen Tarifverträge mehr abschließen können.

Der CGB sieht sich ebenfalls als überparteilich, steht politisch aber den christdemokratischen Parteien nahe. Vorsitzender ist der Bundestagsabgeordnete der Christlich Sozialen Union (CSU), Matthäus Strebl. Allerdings unterstützt die Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder von CDU und CSU die DGB-Gewerkschaften.



2.3 Gewerkschaften ohne Dachverband

Schließlich existiert noch eine Reihe von Gewerkschaften, die häufig nur bestimmte Berufsgruppen organisieren und keinem der drei Dachverbände angehören. Ihre gesamte Mitgliederzahl wird vom WSI aktuell auf ca. 270.000 geschätzt. Von größerer tarifpolitischer Bedeutung sind die folgenden Gewerkschaften:

Der Marburger Bund – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands (MB) ist die mit Abstand größte Gewerkschaft von angestellten Mediziner/innen. Die Gewerkschaft hatte 2010 etwa 108.000 Mitglieder. Bis zum Jahr 2005 beteiligte sich die Gewerkschaft stets gemeinsam mit den zuständigen DGB-Gewerkschaften an Tarifverhandlungen für die Kliniken. Seitdem verhandelt der MB getrennt. Auf dieser Grundlage konnte der MB 2006 mithilfe spektakulärer Streiks eigene Tarifverträge für die Mediziner/innen an den Kliniken durchsetzen.

Der Deutsche Journalisten Verband (DJV) ist die größte Gewerkschaft für Journalisten/innen in Verlagen und bei Zeitungen. Im Jahr 2010 verzeichnete er etwa 38.000 Mitglieder. Die Gewerkschaft steht in Konkurrenz zur Deutschen Journalistinnen- und Journalisten Union (dju), die mit ihren ca. 21.000 Mitgliedern in ver.di eingegliedert ist. Beide Gewerkschaften sind für sich allein nicht durchsetzungsfähig und führen die Tarifverhandlungen für Journalistinnen und Journalisten daher gemeinsam.

Die Vereinigung Cockpit (VC) stellt mit ca. 8.300 Mitgliedern die bedeutendste Gewerkschaft für Pilotinnen und Piloten dar. Über einen Streik im Jahr 2001 konnte sie bei Deutschlands größter Fluggesellschaft ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchsetzen.

Im Zuge der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsverhältnisse sind seit der zweiten Hälfte der 2000er Jahre kleinere Gewerkschaften, die außerhalb des DGB stehen, bedeutender geworden. Allerdings liegen ihre Mitgliederzahlen noch immer weit unter denen der Einheitsgewerkschaften. Die Wahrnehmung der nicht unter dem Dach des DGB vereinigten Gewerkschaften ist jedoch dadurch erhöht worden, dass einzelne Berufsgruppen (Lokomotivführer, Fluglotsen, Ärzte) vergleichsweise erfolgreiche Arbeitskämpfe geführt haben, die auf günstigen Verhandlungspositionen spezifischer Berufsgruppen beruhen.

3. Tarifvertragssystem und Lohnentwicklung

In Deutschland besitzen allein Gewerkschaften das Recht, Tarifverträge auszuhandeln – sei es mit Arbeitgeberverbänden oder Einzelunternehmen. Die allermeisten Tarifverträge werden dabei von den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen.

Das bundesdeutsche Tarifsystem ist durch eine starke Dominanz von Flächentarifverträgen gekennzeichnet. Diese Flächentarifverträge werden für ganze Branchen oder Teile davon geschlossen und gelten regional oder bundesweit für alle Unternehmen, die den tarifschließenden Arbeitgeberverbänden angehören. In diesem Zusammenhang spielt der Begriff der Tarifautonomie eine große Rolle. Dieser besagt, dass die Tarifverträge ohne Einwirkung von Regierung und Staat verhandelt und unterzeichnet werden. Anders als in anderen europäischen Ländern (wie zum Beispiel den skandinavischen) existiert in Deutschland nach den Erfahrungen mit Zwangsschlichtungen in der letzten Phase der Weimarer Republik (1929–1933) bisher keine institutionalisierte Definitionsmöglichkeit der Resultate von Tarifrunden durch den Staat.

Insofern spielt die Bundesregierung lediglich bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst eine direkte, institutionelle Rolle. Hier stellt sie in den Verhandlungen für die Beschäftigten des Bundes selbst eine Tarifpartei dar und verhandelt mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

Die gesetzlichen Eingriffe in Arbeitsbedingungen und Lohnverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland sind im europäischen Vergleich auch über die Tarifpolitik hinaus verhältnismäßig gering. Es gibt eine gesetzliche Höchstgrenze bei der täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden (Ausnahmen sind möglich) und einen gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen. Ansonsten unterliegen Wochenarbeitszeit und Jahresurlaub ebenso wie die Entlohnung keiner staatlichen Regulierung, sondern sind Gegenstand von Tarifverhandlungen.

Zudem existiert bisher kein gesetzlicher Mindestlohn wie in anderen Ländern. Ein solcher gesetzlicher Mindestlohn wurde in früheren Jahrzehnten von den meisten DGB-Gewerkschaften als Eingriff in die Tarifautonomie abgelehnt. Angesichts eines wachsenden Niedriglohn-



sektors hat hier in den 2000er Jahren jedoch ein Umdenken stattgefunden. Der DGB fordert inzwischen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von derzeit 8,50 Euro. Von Seiten der Arbeitgeberverbände wird dies überwiegend strikt abgelehnt. In einer Reihe von Dienstleistungsbranchen sowie in der Bauindustrie sind die Arbeitgeberverbände in dieser Frage aufgeschlossener und zumindest gegenüber tarifvertraglich vereinbarten Mindestlöhnen offen.

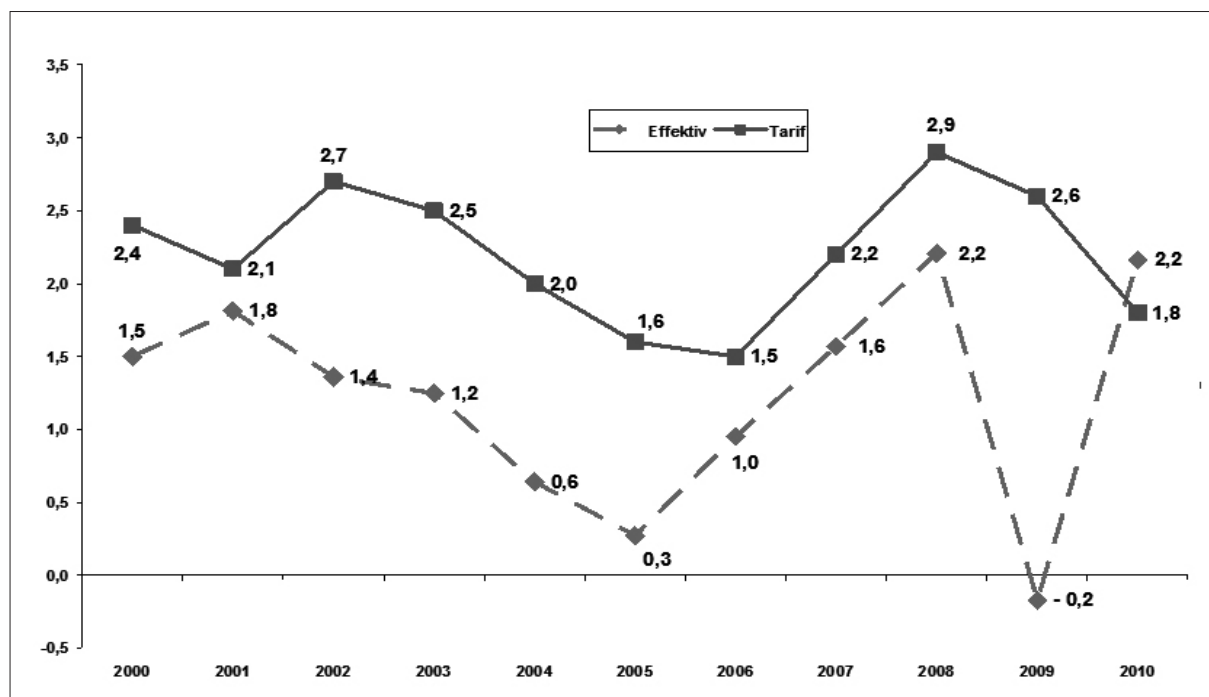
Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister im Einvernehmen mit dem paritätisch besetzten Tarifausschuss für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dadurch erlangen sie Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Geltungsbereichs. In einigen Branchen – vor allem im Baugewerbe – bestehen bereits allgemeinverbindliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Diese gelten auch für Beschäftigte, deren Firmen nicht in der Bundesrepublik ansässig sind. Neben der Baubranche existieren solche Mindestlöhne unter anderem auch in der Gebäudereinigung. Solange ein gesetzlicher Mindestlohn fehlt, bleibt die Allgemeinverbindlichkeit eine wichtige Option zur Eindämmung des Niedriglohnbereichs.

3.1 Die Lohnentwicklung

In den letzten zehn Jahren konnten die bundesdeutschen Gewerkschaften im Durchschnitt nur moderate Lohnsteigerungen durchsetzen. Gleichzeitig zeigt sich ab 2002 eine negative Lohndrift, das heißt die Effektivlohnsteigerungen liegen überwiegend unterhalb der durchschnittlichen tariflichen Entgelterhöhungen (siehe Abb. 2).

Wenn zusätzlich die Preisentwicklung berücksichtigt wird, zeigt sich, dass seit 2004 kein Ausgleich der Inflationsrate mehr stattfand, sondern die Effektivlohnsteigerungen in den meisten Jahren real gesunken sind. Diese Entwicklung schlägt sich auch im internationalen Vergleich nieder. Dies zeigt ein EU-Vergleich zur Entwicklung der durchschnittlichen realen Bruttoeinkommen im Zeitraum von 2000 bis 2009 (siehe Abb. 3). Während in Deutschland die Bruttoeinkommen abhängig Beschäftigter in den zehn Jahren vor 2009 real nur um 1,3 Prozent stiegen, lag die Steigerung im Durchschnitt der EU 27 bei immerhin 7,9 Prozent und in Frankreich bei 8,9 Prozent. In der Krise des Jahres 2009 setzte sich die Stagnation der Löhne in der Bundesrepublik fort.

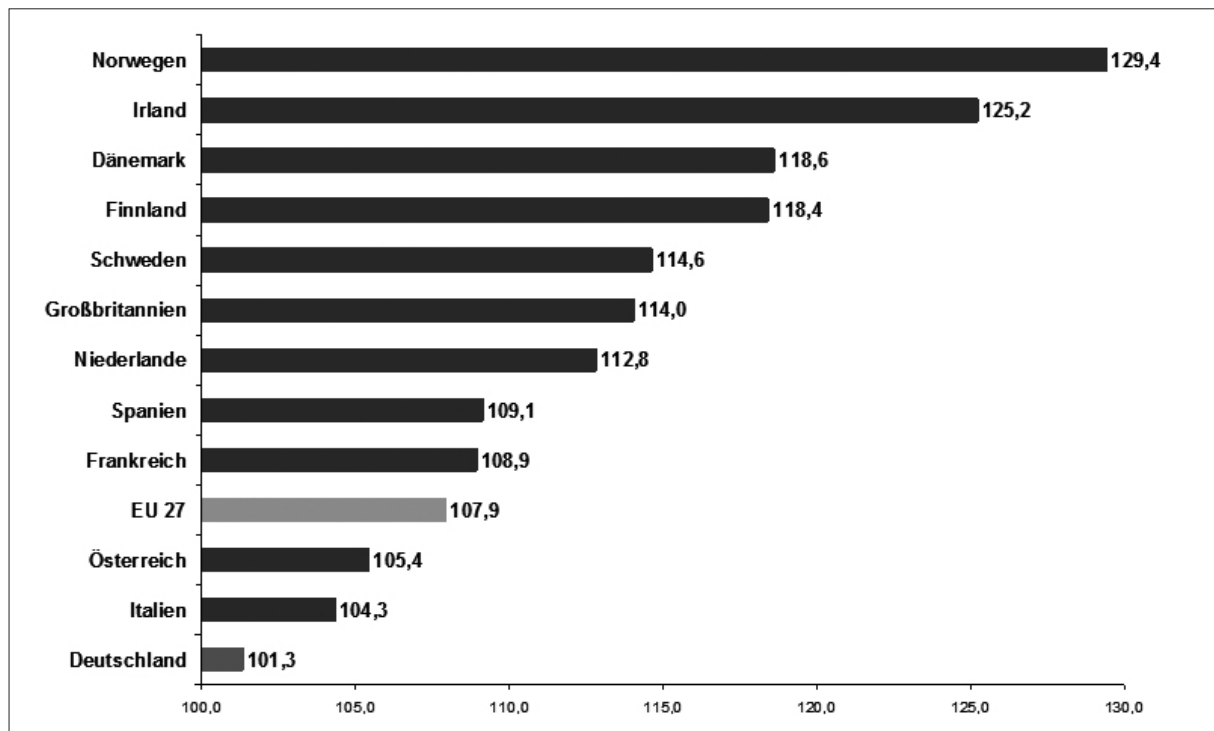
Abbildung 2: Tarif- und Effektivlohnsteigerungen, 2000–2010



Quelle: Destatis, WSI-Tarifarchiv, Stand: Januar 2011



Abbildung 3: Steigerung der realen Arbeitnehmerentgelte* von 2000–2009, EU (indexiert: 2000 = 100)



Anm.: *Inklusive der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, 2009 geschätzt
Quelle: AMECO-Datenbank

Die Gründe für die negative Entwicklung der Effektivlöhne sind vielfältig. Zunächst einmal gilt, dass längst nicht alle der ca. 28 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tarifgebunden sind (siehe Tabelle 3).

In diesem Zusammenhang macht sich in Deutschland das Fehlen eines gesetzlichen Mindestlohns besonders negativ bemerkbar. Dabei ist aber auch anzumerken, dass das Vorhandensein eines Tarifvertrags nicht automatisch günstige Löhne garantiert, sondern die Lohnstruktur auch von der jeweiligen Stärke oder Schwäche der Verhandlungspartner abhängt. Gerade in jenen Branchen des privaten Dienstleistungssektors, die besonders ausgeprägte Niedriglöhne aufweisen, sind die Gewerkschaften nur eingeschränkt durchsetzungsfähig. In nicht wenigen Bereichen der bundesdeutschen Wirtschaft existieren aktuell Tarifverträge, in denen die vereinbarten Löhne die erwähnte Mindestlohnforderung des DGB von 8,50 Euro in der Stunde unterschreiten. Ein weiterer Aspekt, der zur negativen Entwicklung der realen Effektivlöhne in Deutschland beiträgt, ist die Ersetzung von Vollzeit- durch Teilzeitbeschäftigung. So ist nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB) die Zahl der Vollzeitbeschäftigten von 25,5 Millionen im Jahr 2001 auf 23,6 Millionen im Jahr 2010 zurückgegangen. Die Zahl der Teilzeitarbeiter/innen stieg im gleich Zeitraum von knapp zehn auf 12,5 Millionen. Dieser Strukturwandel in der Beschäftigung war in Deutschland politisch gewollt und ist durch verschiedenste steuer- und sozialpolitische Maßnahmen unterstützt worden. Hierbei ist es zu einer Ausweitung von so genannter geringfügiger Beschäftigung gekommen. Darunter fallen insbesondere die so genannten Minijobs, bei denen maximal 400 Euro im Monat bezahlt werden darf. Im Dezember 2010 hatten 7,4 Millionen Menschen einen Mini-Job. 4,9 Millionen Beschäftigte, darunter zwei Drittel Frauen, waren ausschließlich geringfügig beschäftigt, während 2,5 Millionen eine geringfügige Beschäftigung als Nebenjob ausübten. Weitere 260.000 Menschen arbeiteten 2010 in so genannten Ein-Euro-Jobs, bei denen sie zusätzlich zur sozialen Mindestsicherung lediglich zwischen einem und 2,50 Euro pro Stunde erhalten. Diese Jobs gelten formell nur als Arbeitsgelegenheit und nicht als reguläre Beschäftigung, weshalb aus ihnen keinerlei versicherungsrechtliche und nur sehr eingeschränkte arbeitsrechtliche Ansprüche entstehen.



Tabelle 3: Tarifbindung in West- und Ostdeutschland 2010, Anteil der Betriebe und der Beschäftigten in Prozent

	Flächentarifvertrag		Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung am Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Betriebe	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)
Beschäftigte	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

Quelle: IAB Betriebspanel 2010

Zudem ist die Leiharbeit seit 2003 nahezu völlig dereguliert worden, was zu der starken Zunahme der geringer bezahlten Beschäftigungsverhältnisse beigetragen hat. Im Jahresdurchschnitt 2010 lag die Zahl der Leiharbeiter/innen bei 780.000, während es im Jahr 2003 lediglich 330.000 Leiharbeiter/innen gab.

Im Ergebnis all dieser Entwicklungen hat sich die Niedriglohnzone, das heißt die Zahl der Beschäftigten, die nicht mehr als zwei Drittel des mittleren Lohnes (Median) verdienen, von 1995 bis 2010 von 15 Prozent der Beschäftigten auf mehr als 22 Prozent oder absolut 6,6 Millionen Beschäftigte ausgeweitet. Grundlage dieser Statistik ist eine Niedriglohngrenze von 9,50 Euro in den westlichen und 6,87 Euro in den östlichen Bundesländern. 2,1 Millionen Beschäftigte erhielten sogar weniger als sechs Euro in der Stunde.

Im Jahr 2009 wirkte sich insbesondere die sehr starke Zunahme der Kurzarbeit negativ auf die Effektiveinkommen aus. Kurzarbeit bezeichnet die zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit. In dieser Zeit erhalten Beschäftigte anstatt des Lohns oder Gehalts für die ausgefallene Arbeitszeit so genanntes Kurzarbeitergeld in Höhe der Arbeitslosenunterstützung. Dabei ist wichtig, dass sie in dieser Zeit ihr Beschäftigungsverhältnis und die daraus resultierenden Ansprüche beibehalten. Während der Krise wurde von der Regierung die Möglichkeit geschaffen, die Kurzarbeit auf eine Dauer von bis zu 24 Monaten auszuweiten. Diese Ausweitung der Kurzarbeit ist von den Gewerkschaften unterstützt worden, um Massenentlassungen als Folge der Wirtschaftskrise zu vermeiden.

4. Mitbestimmung und Streikrecht

Die industriellen Beziehungen in Deutschland sind wesentlich durch die betriebliche Mitbestimmung in Form von Betriebsräten sowie durch die Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten größerer Kapitalgesellschaften geprägt.

4.1 Der Betriebsrat

Der Betriebsrat stellt die gewählte betriebliche Interessenvertretung aller Beschäftigten dar. Er ist kein gewerkschaftliches Gremium. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist allerdings ausdrücklich gesetzlich abgesichert. Betriebsräte können in allen privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gebildet werden. Sie werden von allen Beschäftigten gewählt. Leitende Angestellte und die Unternehmensleitung sind nicht im Betriebsrat vertreten. Kandidieren können alle volljährigen Beschäftigten, die sich seit mindestens sechs Monaten in einem Anstellungsverhältnis befinden. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften können eigene Wahlvorschläge einreichen, wobei aber auch unabhängig von den Gewerkschaften Listen eingereicht werden können. Hierfür sind maximal fünfzig Unterschriften notwendig. Die Zahl der Mitglieder des Gremiums richtet sich nach der Betriebsgröße. Ab einer Zahl von 200 Beschäftigten kann ein Mitglied des Betriebsrats vollständig von der Arbeit freigestellt werden.

Betriebsräte verfügen über eine Reihe von Informations- (z.B. Einstellung neuer Beschäftigter; Eingruppierung), Konsultations- (z.B. bei Umstrukturierungen) und Mitbestimmungsrechten (z.B. Beginn und Ende der Arbeitszeit). Der Betriebsrat kann Kündigungen widersprechen, was diese aber allein noch nicht unwirksam macht. Der Betriebsrat kann keine Tarifverhandlungen führen, darf nicht zum Streik aufrufen und nur solche betrieblichen Vereinbarungen treffen, die nicht in Widerspruch zu geschlossenen Tarifverträgen stehen. Analog zum Betriebsverfassungsgesetz, das die Tätigkeit, Rechte und Pflichten der Betriebsräte regelt, wird die Tätigkeit der Personalräte im öffentlichen Dienst durch verschiedene Personalvertretungsgesetze geregelt. Während die Grundstruktur des Vertretungsrechts im öffentlichen Dienst gleich ist, können Personalräte in einzelnen Fällen abweichenden Rechtsvorschriften unterliegen.



Die Errichtung von Betriebsräten ist nicht verpflichtend. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte existieren, besitzen die Gewerkschaften aber ein Initiativrecht, mit dem sie die Einleitung einer Betriebsratsgründung forcieren können. Die Einrichtung von Betriebsräten führt häufig zu Konflikten mit den Unternehmen. Von einigen Firmen, insbesondere im privaten Dienstleistungsbereich, wird sie aktiv bekämpft – bekannt hierfür ist beispielsweise die große Einzelhandelskette Lidl. In nur zehn Prozent aller Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten existiert ein Betriebsrat, obwohl in diesen Betrieben immerhin 45 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. In den westlichen Bundesländern werden die Beschäftigten in 90 Prozent aller Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten, in den östlichen Bundesländern sind es 85 Prozent (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebsräte nach Branche 2010:
Anteil Betriebe und Beschäftigte in Prozent

Branche	Betriebe mit Betriebsrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat
Bergbau/Energie	41	81
Verarbeitendes Gewerbe	16	66
Baugewerbe	3	21
Handel	10	31
Verkehr/Speditionen	14	47
Information/Kommunikation	15	47
Finanzdienstleistungen	29	73
Gastgewerbe, sonst. Dienstleistungen	4	15
Gesundheit, Erziehung, Unterricht	11	44
Wirtschaftliche, wissenschaftliche Dienstleistungen	8	33
Gesamt	10	44

Anm.: Betriebe in der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB Betriebspanel 2010

Eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung vorgenommene Analyse der Betriebsratswahlen aus dem Jahr 2010 hat ergeben, dass zu diesem Zeitpunkt etwa 77 Prozent aller Betriebsratsmitglieder in einer DGB-Gewerkschaft organisiert waren. Die meisten der anderen Betriebsratsmitglieder gehörten keiner Gewerkschaft an.

Betriebsratsmitglieder genießen einen sehr weit gehenden Kündigungsschutz, sodass der Betriebsrat inzwischen de facto auch zur institutionellen Basis gewerkschaftlicher Präsenz in den Betrieben geworden ist. In aller Regel sind die Gewerkschaften nur dort stark vertreten, wo auch mehrheitlich gewerkschaftlich dominierte Betriebsräte bestehen.

4.2 Die Unternehmensmitbestimmung

Neben der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte existiert die so genannte Unternehmensmitbestimmung, deren historische Grundlage die Forderung nach einer Demokratisierung der Unternehmen war und als eine der wichtigsten Punkte auf der Tagesordnung der deutschen Gewerkschaften nach der Erfahrung des Nationalsozialismus stand. Insbesondere die 1951 in Kraft getretene Montanmitbestimmung im Bereich des Bergbaus und der Stahlindustrie ist ein Resultat dieser Forderung. Weitere wichtige Mitbestimmungsgesetze, die sich unter anderem mit der Frage des Erhalts der Montanmitbestimmung angesichts der Krise der beiden Sektoren befassten, wurden 1957 und 1976 erlassen. Heute gilt infolge dieser historischen Entwicklung neben der Montanmitbestimmung, die aufgrund des absehbaren Endes des Bergbaus in Deutschland und des Schrumpfens der Stahlindustrie stark an Bedeutung verloren hat, für alle Kapitalgesellschaften ab einer Zahl von 2.000 Beschäftigten die so genannte paritätische Mitbestimmung. Hier sind sowohl die Kapitaleseite als auch die Beschäftigtenseite mit der gleichen Anzahl von Vertreter/innen im Aufsichtsrat eines Unternehmens vertreten. Auf Seiten der Beschäftigten können in einem bestimmten Verhältnis sowohl betriebliche als auch externe gewerkschaftliche Vertreter/innen gewählt werden. Im Konfliktfall besitzt die Kapitaleseite, die in der Regel den Vorsitzenden stellt, eine zusätzliche entscheidende Stimme. 2008 gab es noch 694 Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung. Hinzu kommen noch 30 Unternehmen im Bergbau und in der Stahlindustrie, in denen nach wie vor die Montanmitbestimmung mit etwas erweiterten



Mitbestimmungsrechten besteht. Schließlich gilt in etwa 1.100 bis 1.200 Kapitalgesellschaften ab 500 Beschäftigten die so genannte Drittelbeteiligung. Hier wird ein Drittel der Sitze von Vertretern und Vertreterinnen der Beschäftigten und der Gewerkschaften gestellt.

4.3 Ein restriktives Streikrecht

Die Bundesrepublik verfügt über ein vergleichsweise restriktives Arbeitskampfrecht. Dieses ist nicht gesetzlich verankert, sondern als so genanntes »Richterrecht« vom Bundesarbeitsgericht (BAG) in aufeinanderfolgender Rechtsprechung abgesteckt und von der grundgesetzlich verankerten Koalitionsfreiheit abgeleitet worden. Die in diesem »Richterrecht« definierten Begrenzungen gelten neben dem Streik auch für die Aussperrung, die innerhalb solcher Grenzen legal ist und von einzelnen Unternehmen wie von Arbeitgeberverbänden als Kampfmittel eingesetzt werden kann.

Ein individuelles Streikrecht besteht nicht. Rechtlich zulässig sind allein solche Arbeitsniederlegungen, zu denen die Gewerkschaften aufrufen. Betriebsräte dürfen explizit nicht zu Streiks aufrufen. Darüber hinaus darf nur dann gestreikt werden, wenn der Abschluss eines Tarifvertrags angestrebt wird. Was als tariflich regelbarer Gegenstand gilt, entscheiden im Zweifel die Gerichte. So darf zwar nach jüngster Rechtsprechung für einen Tarifvertrag zur Regelung der Folgen von Massenentlassungen und Betriebsstilllegungen gestreikt werden, offen bleibt aber, inwieweit nicht nur die Folgen, sondern auch die Maßnahmen selbst Gegenstand eines Streiks sein können. Solidaritäts- und Unterstützungstreiks sind unter bestimmten Bedingungen zulässig. Für die Dauer der Laufzeit von Tarifverträgen gilt eine Friedenspflicht, das heißt, in dieser Zeit darf nicht für Dinge gestreikt werden, die in diesen Tarifverträgen geregelt sind. Beamte besitzen nach herrschender Rechtsauffassung kein Streikrecht. Dieses Streikverbot trifft in Deutschland den größeren Teil der Lehrer/innen, die Polizei sowie wesentliche Teile der öffentlichen Verwaltung. Von den DGB-Gewerkschaften wird dieses Streikverbot abgelehnt, während der Beamtenbund dbb ausdrücklich kein Streikrecht für Beamte wünscht.

In Deutschland ist es üblich, dass streikende und ausgesperrte Gewerkschaftsmitglieder von ihren Gewerkschaften eine substanzielle finanzielle Streikunterstützung erhalten. Diese ist ein wichtiger Teil der gewerk-

schaftlichen Leistungen, die mit der Mitgliedschaft verbunden sind. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bezahlt beispielsweise pro Streiktag bei einer Arbeitszeit von acht Stunden das 2,5-fache des Monatsbeitrags als Streikunterstützung. Streikunterstützung wird nur bei den von den Gewerkschaften organisierten und als legal geltenden Streiks gezahlt.

Generalstreiks oder politische Streiks, wie sie beispielsweise zuletzt im Rahmen der Proteste gegen die Krisenpolitik europäischer Regierungen in zahlreichen weiteren Ländern (Spanien, Griechenland, Portugal, Italien) stattfanden, sind in Deutschland nach herrschender Rechtsauffassung rechtlich nicht zulässig. Hierzu gehören prinzipiell alle Streiks, die sich gegen Regierungsmaßnahmen oder eine bestehende oder geplante Gesetzgebung wenden. Gewerkschaften, die zu rechtlich nicht zulässigen Streiks aufrufen, sind schadensersatzpflichtig. Ob für ein Recht auf politische Streiks gekämpft werden soll, wird seit einigen Jahren in den DGB-Gewerkschaften kontrovers diskutiert.

Ein zentrales Charakteristikum der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist ihr ausgeprägter Legalismus. Die DGB-Gewerkschaften sehen sich selbst als Garanten des sozialen Friedens. Gestreikt wird im Allgemeinen nur im engen Rahmen des gesetzlich Zulässigen. Hinzu kommen Erfahrungen mit deutschen Gerichten, die bereits in den 1950er Jahren Gewerkschaften wegen unzulässiger Streiks zu teilweise hohen Schadensersatzzahlungen verurteilten. Jede Form der Regelverletzung wird von den Gewerkschaften überwiegend abgelehnt. Selbst Straßenblockaden sind extrem selten. In der Regel führen Gewerkschaftsdemonstrationen so gut wie nie und Streiks nur in seltenen Einzelfällen zu Auseinandersetzungen mit der Polizei.

Die häufigsten Streiks fanden in der Geschichte der Bundesrepublik stets in der Metall- und Elektroindustrie und nicht im öffentlichen Dienst statt. Allerdings ist es in den letzten Jahren vermehrt zu teils auch längeren Streiks im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich gekommen, darunter im Gesundheitswesen und bei der Eisenbahn.

Häufigste Form des gewerkschaftlichen Streiks ist seit den 1970er Jahren der so genannte Warnstreik. Dies sind meist kurze Arbeitsniederlegungen, die gegenüber den Unternehmern die Streikentschlossenheit der Beschäftigten demonstrieren sollen. Im öffentlichen Dienst und in der Metallindustrie können die Gewerkschaften



hierzu hunderttausende Beschäftigte mobilisieren. Prinzipiell gilt der Streik als letztes Mittel, das nur eingesetzt wird, wenn die Verhandlungen definitiv gescheitert sind.

Auf betrieblicher Ebene werden viele Konflikte, die in anderen Ländern zu Streiks führen, durch die Betriebsräte aufgefangen. Trotzdem kommt es in den Betrieben gelegentlich auch zu inoffiziellen Arbeitsniederlegungen, meist in Form kollektiver Informationsveranstaltungen. »Wilde Streiks«, in denen gegen den Willen der Gewerkschaften oder einzelner Gewerkschaftsgliederungen gestreikt wird, fanden bis in die 1970er Jahre häufig statt und konnten spektakuläre Züge annehmen. In den letzten beiden Jahrzehnten sind explizit gegen den Willen der Gewerkschaften geführte Streiks aber nur noch vereinzelt aufgetreten. Ein wichtiger Grund hierfür dürfte darin liegen, dass die Beschäftigten angesichts der wirtschaftlichen Lage seltener als früher die Möglichkeit sehen, neben den Tarifabschlüssen der Gewerkschaften durch betriebliche Streiks zusätzliche Einkommenssteigerungen zu erkämpfen.

5. Sozialpartnerschaft und Gegenmacht

Nach dem Zweiten Weltkrieg bildete sich in Westdeutschland vor dem Hintergrund des Kalten Krieges das Leitbild der so genannten Sozialpartnerschaft für die industriellen Beziehungen heraus. Danach gebe es zwischen Unternehmen und Gewerkschaften zwar unterschiedliche Auffassungen über Einzelfragen – zum Beispiel über die Lohnhöhe oder die Arbeitszeit –, im Kern würden aber beide Arbeitsmarktparteien das gemeinsame Interesse an der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe teilen. Das Leitbild der Sozialpartnerschaft fand durch die wirtschaftlichen Erfolge der Nachkriegszeit, in der sowohl steigende Gewinne als auch eine deutliche Wohlstandssteigerung in großen Teilen der Arbeitnehmerschaft zu verzeichnen war, breite Akzeptanz in den Gewerkschaften und bei großen Teilen der Beschäftigten. Ein spürbarer Ausbau des Sozialstaats rundete den Klassenkompromiss der Nachkriegszeit ab.

Mit der Einführung der Betriebsräte und der Unternehmensmitbestimmung wurde ein institutioneller Rahmen geschaffen, um sozialpartnerschaftliches Handeln zu begünstigen. Sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch die Unternehmensmitbestimmung beförderten auf vielfältige Weise eine auf Verhandlungen und Kooperation beruhende Kultur der industriellen Beziehungen.

So sind sehr viele betriebliche Konflikte institutionalisiert, unterliegen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung oder werden in juristische Bahnen gelenkt. Zudem werden im Rahmen des skizzierten, restriktiven Streikrechts Arbeitskonflikte erschwert, die nicht in diesen Bahnen verlaufen.

Teils in Konkurrenz, teils als Ergänzung zur Sozialpartnerschaft standen und stehen innerhalb der DGB-Gewerkschaften Konzepte der »Gewerkschaft als Gegenmacht«. Diese betonen stärker die prinzipiell unterschiedlichen Interessen zwischen der Kapitaleseite und den Beschäftigten. Ob Gewerkschaften eher in eine sozialpartnerschaftliche oder stärker in eine konfliktorientierte Richtung tendieren, hängt von den jeweiligen Zeitumständen ab. Phasenweise kam es auch in der Bundesrepublik zu Arbeitskonflikten mit massenhafter Beteiligung, in denen die Konfliktorientierung im Vordergrund stand – so in der Auseinandersetzung um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1956/1957, im tariflichen Streik der Metallarbeiter von 1963, in den »wilden« Septemberstreiks von 1969, einigen Arbeitskämpfen der 1970er Jahre oder in der Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche im Jahre 1984. Insgesamt werden beide Konzeptionen in der betrieblichen und tarifpolitischen Realität umgesetzt, sodass sie nie »rein« vorhanden sind, sondern in einem innergewerkschaftlichen Konflikt ausgehandelt werden.

5.1 Wandel seit Mitte der 1990er Jahre

Das in der Zeit nach 1949 vorherrschende Selbstverständnis der industriellen Beziehungen wurde unter dem Eindruck der zweiten Weltwirtschaftskrise Anfang der 1980er Jahre zunehmend brüchig. Die bereits geschilderten Tendenzen der Erosion von Tarifverträgen, die Massenerwerbslosigkeit und die Entstehung neuer Sektoren begannen, die Gewerkschaften und ihre jeweils vorherrschenden Konzeptionen vor neue Herausforderungen zu stellen. Nach 1990 wurde der soziale Kompromiss von den Unternehmen in dem Maße infrage gestellt, wie sich die internationalen Konstellationen und Konkurrenzbedingungen änderten.

Nach einem kurzzeitigen Vereinigungsboom geriet die nunmehr erweiterte Bundesrepublik 1992/1993 erneut in eine wirtschaftliche Krise. Überlagert wurde der wirtschaftliche Abschwung durch eine Internationalisierung der Wirtschaft und eine neue Standortkonkurrenz, die

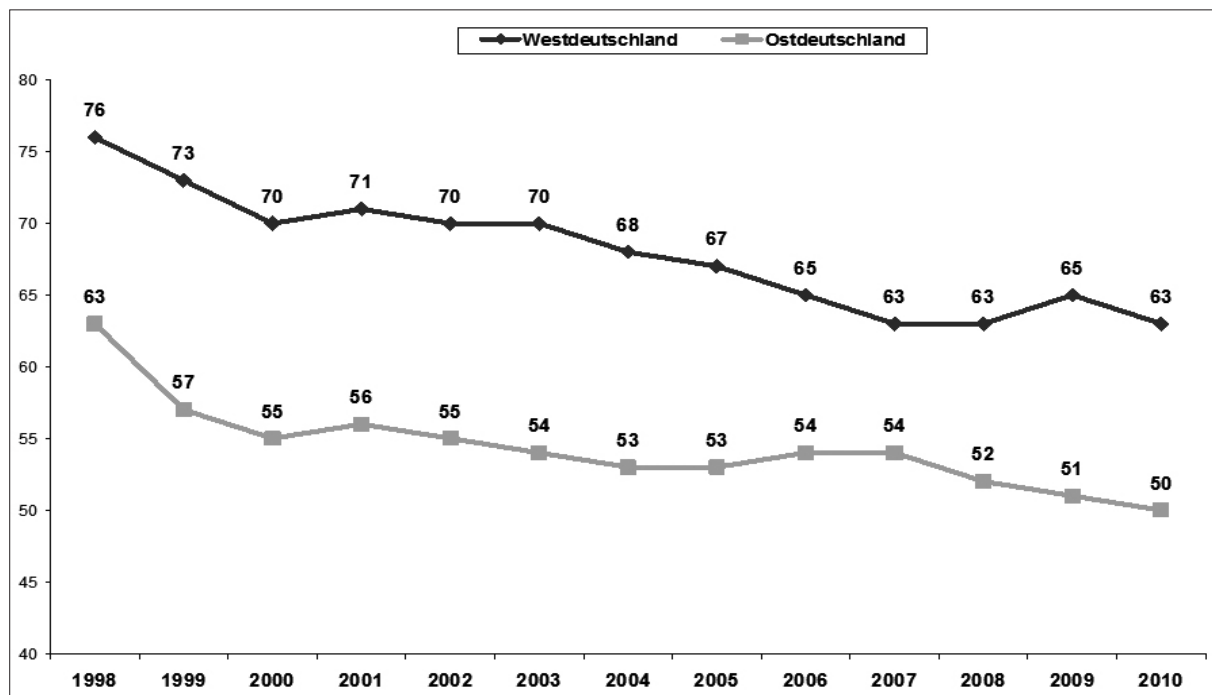


sich nach dem Ende der Blockkonfrontation beschleunigte. Ausdruck des veränderten Wettbewerbsdrucks, aber auch eines wachsenden Selbstvertrauens der Unternehmen, war eine in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre von den Arbeitgeberverbänden forcierte »tarifpolitische Wende«. Diese zielte darauf ab, unter Verweis auf veränderte Konkurrenzbedingungen einschneidende Revisionen bei bestehenden Tarifregelungen zu erzwingen. Im Mittelpunkt standen Forderungen nach Verlängerung der Wochenarbeitszeit, alle Formen von Flexibilisierung sowie Kürzungen bei Sonderzahlungen und Einkommen. Begleitet wurde diese Politik auf der betrieblichen Ebene durch ständig neue Kostensenkungsprogramme, Ausgliederungen, Stilllegungen und Verlagerungen bzw. dementsprechende Drohungen. Zunehmend sank die Bereitschaft, auf Gewerkschaften oder Betriebsräte Rücksicht zu nehmen. Ein ähnlicher Prozess fand auch im öffentlichen Dienst statt. Die von allen deutschen Regierungen der 1990er und 2000er Jahre geförderte Liberalisierung und Privatisierung veränderte den öffentlichen Sektor fundamental. Hinzu kam eine Steuerpolitik zu Lasten der öffentlichen Haushalte, die dazu führte, dass auch hier vermehrt Stellengestrichen, Arbeitszeiten verlängert und Personalkosten gesenkt wurden. Eine Folge dieser Veränderungen war der Einzug eines bis heute

anhaltenden konfrontativen Klimas im ehemals öffentlichen Dienst. Die einst einheitliche Tariflandschaft des öffentlichen Dienstes ist inzwischen weitgehend zersplittert und durch eine Zunahme des Konfliktpotenzials geprägt.

Insgesamt lässt sich seit Mitte der 1990er Jahre ein Rückgang der Tarifbindung beobachten (siehe Abb. 4). Begleitet wurde diese Entwicklung von einer starken Zunahme tariflicher Öffnungsklauseln. Diese gestatteten auf betrieblicher Ebene Abweichungen vom Flächentarifvertrag. Teilweise geschieht dies als Firmentarifvertrag, teilweise auch in Form von Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen. Allerdings müssen diese Vereinbarungen in der Regel zusätzlich von den Tarifvertragsparteien gebilligt werden. Anlass zu solchen Abweichungen gaben zunächst vor allem wirtschaftliche Notlagen. Seit Ende der 1990er Jahre wurden von den Unternehmen jedoch zunehmend Abweichungen vom Tarifvertrag gefordert, um durch Kostensenkungen Wettbewerbsvorteile zu erzielen. In vielen Fällen wurden Betriebsräte und Belegschaften dadurch unter Druck gesetzt, dass mit Produktionsverlagerungen oder Stilllegungen gedroht wurde, sofern dem Management keine Zugeständnisse bezüglich der Personalkosten gemacht würden.

Abbildung 4: Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten 1998–2010, West- und Ostdeutschland (in %)



Quelle: IAB



Zugeständnisse wurden bei den Entgelten, häufig bei Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sowie im Bereich der Arbeitszeiten verlangt. Im Zuge dieser Entwicklung wurde die Wochenarbeitszeit sehr stark flexibilisiert, sodass die tatsächliche Arbeitszeit eng an die aktuellen Produktionsschwankungen angepasst wurde. Im Gegenzug für diese und andere Konzessionen der Beschäftigten wurden von den Unternehmen befristete Arbeitsplatzgarantien gegeben, die betriebsbedingte Kündigungen für bestimmte Zeiträume ausschlossen. Während viele Abweichungen ohne größere Konflikte auf dem Verhandlungswege abgeschlossen werden konnten, kam es in einigen Fällen aber auch zu teils heftigen Konflikten – beispielsweise 2004 bei Daimler Benz, als sich Beschäftigte gegen sehr weit gehende Forderungen des Unternehmens wehrten. In der IG Metall wird seit einigen Jahren darauf Wert gelegt, die Mitglieder stärker als früher in die Konflikte um Tarifabweichungen einzubeziehen und diese Auseinandersetzungen gezielt zur Organisierung zu nutzen.

Auf betrieblicher Ebene sind in jüngster Zeit konfliktorientierte Optionen – beispielsweise angesichts drohender Firmenschließungen – bedeutender geworden, symbolisiert etwa durch den inoffiziellen Streik bei Opel Bochum im Oktober 2004 oder den sechswöchigen Streik um den Erhalt des Standortes von AEG in Nürnberg Anfang 2006. Konfliktorientierung spielt auch eine wichtige Rolle in verschiedenen Organisierungsstrategien, mit denen eine Trendwende in der Mitgliederentwicklung erreicht werden soll. So bieten beispielsweise betriebliche Konflikte Ansatzpunkte zur Errichtung von Betriebsräten, ebenso wie Tarifrunden und Arbeitskämpfe Anlass zu verstärkter Organisierung geben. Vielfach wird innerhalb der bundesdeutschen Gewerkschaften eine Kombination von kooperativen und konfliktorientierten Strategien verfolgt. Sozialpartnerschaftliche Orientierungen können durchaus von Konzeptionen der Gegenmacht abgelöst werden und umgekehrt. Hierbei spielen auch unterschiedliche gewerkschaftliche Traditionen, die gewerkschaftspolitische Ausrichtung des Führungspersonals sowie die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen Gewerkschaften und Unternehmen eine Rolle.

5.2 Krisenmanagement 2008–2010

Die sich Ende 2008 entwickelnde Weltwirtschaftskrise hat noch einmal neue Dynamiken im Zusammenspiel von Staat, Unternehmen und Gewerkschaften ausgelöst. So

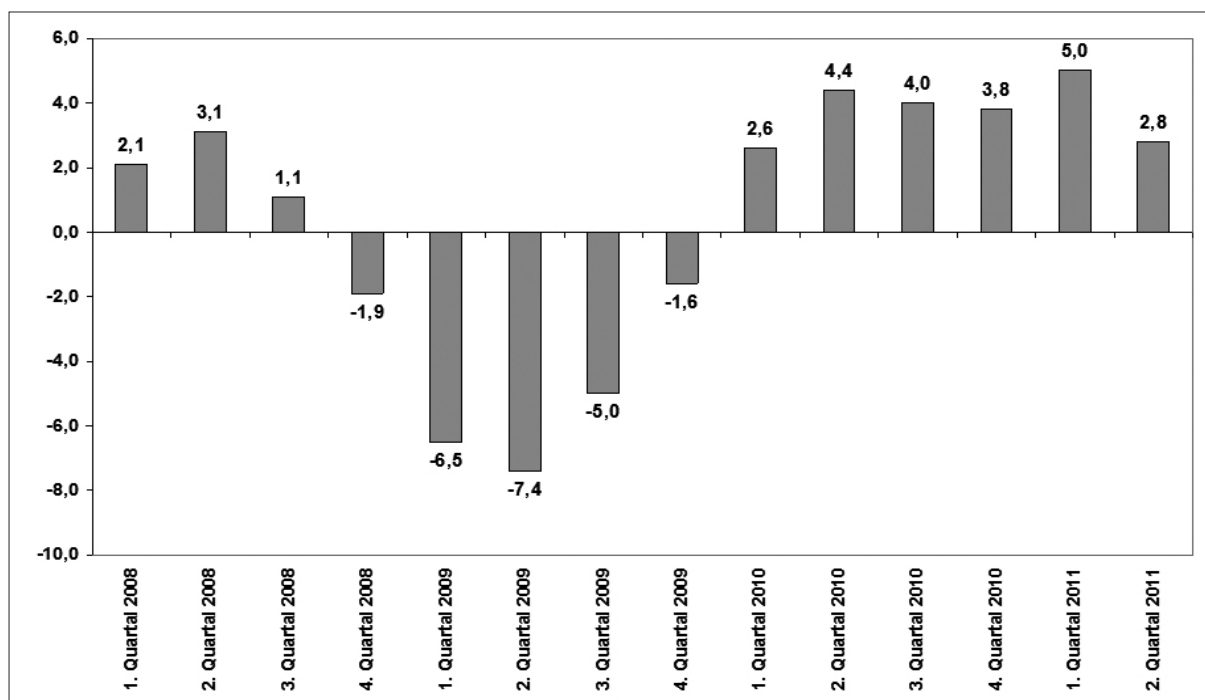
sind die Gewerkschaften einerseits dort als Unterstützer gefragt, wo Unternehmen in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind und es um staatliche Überbrückungskredite geht; andererseits sind sie betrieblich und in der Tarifpolitik erneut mit Forderungen nach Lohnzurückhaltung und Zugeständnissen konfrontiert. Angesichts der Krise setzten IG BCE und IG Metall dabei mit unterschiedlichen Akzenten auf ein staatliches Handeln zu Gunsten der von ihnen organisierten Industriebranchen. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di forderte einen Ausbau der öffentlichen Dienstleistungen mithilfe umfangreicher Konjunkturpakete. In derart unterschiedlichen Akzentsetzungen spiegelte sich auch eine unterschiedliche Krisenbetroffenheit innerhalb der einzelnen Gewerkschaften wider. Während die privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereiche im Jahr 2009 nur teilweise von der Krise betroffen waren, bewirkte das Zusammentreffen von Finanzkrise und Konjunkturerbruch in der Automobilindustrie einen massiven Rückgang der Produktion, der auf weite Teile der Metall- und Elektroindustrie, aber auch auf die Chemieindustrie ausstrahlte.

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise wirkte sich seit dem vierten Quartal des Jahres 2008 in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Bundesrepublik in ähnlicher Schärfe aus wie in vielen anderen europäischen Ländern (siehe Abb. 5). Seit 2010 ist eine leichte Erholung zu spüren, einschließlich eines erneuten Wachstums in zentralen Bereichen der Exportindustrie, die für die gewerkschaftliche Organisierung in der Bundesrepublik bis heute eine wichtige Bedeutung behalten haben. Angesichts der Schuldenkrise in einigen europäischen Ländern und der damit verbundenen Gefahr einer erneuten gesamteuropäischen Rezession muss derzeit allerdings offen bleiben, ob diese Entwicklung auch in den nächsten Jahren Bestand haben wird.

Die politische Grundkonstellation im Herbst 2008 kam einer Einbindung der Gewerkschaften in das staatliche und industriepolitische Krisenmanagement entgegen. Die Krise traf die Säulen der deutschen Exportwirtschaft und mit der Metall- und Elektroindustrie eine Branche, in der die IG Metall nach wie vor vergleichsweise gut verankert ist. Die Regierung befand sich Ende 2008 schon im Vorwahlkampf für die Bundestagswahl im September 2009 und konnte einem massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht gleichgültig gegenüberstehen. Die Unternehmen setzten auf eine rasche Beendigung der wirtschaftlichen Talfahrt und hatten unter dem Eindruck des von ihnen vor der Krise beklagten Fachkräfte-



Abbildung 5: Bruttoinlandsprodukt in der Bundesrepublik, 2007–2011, preisbereinigt, verkettet
(Veränderung gegenüber Vorjahr)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Destatis, Deutsche Wirtschaft, 2. Quartal 2011

mangels großes Interesse, die zu akzeptablen Kosten eingearbeiteten Stammbeschäftigten zu halten. Insbesondere für das Jahr 2009 kann von einer »Renaissance der Sozialpartnerschaft« in wichtigen Bereichen der deutschen Wirtschaft gesprochen werden.

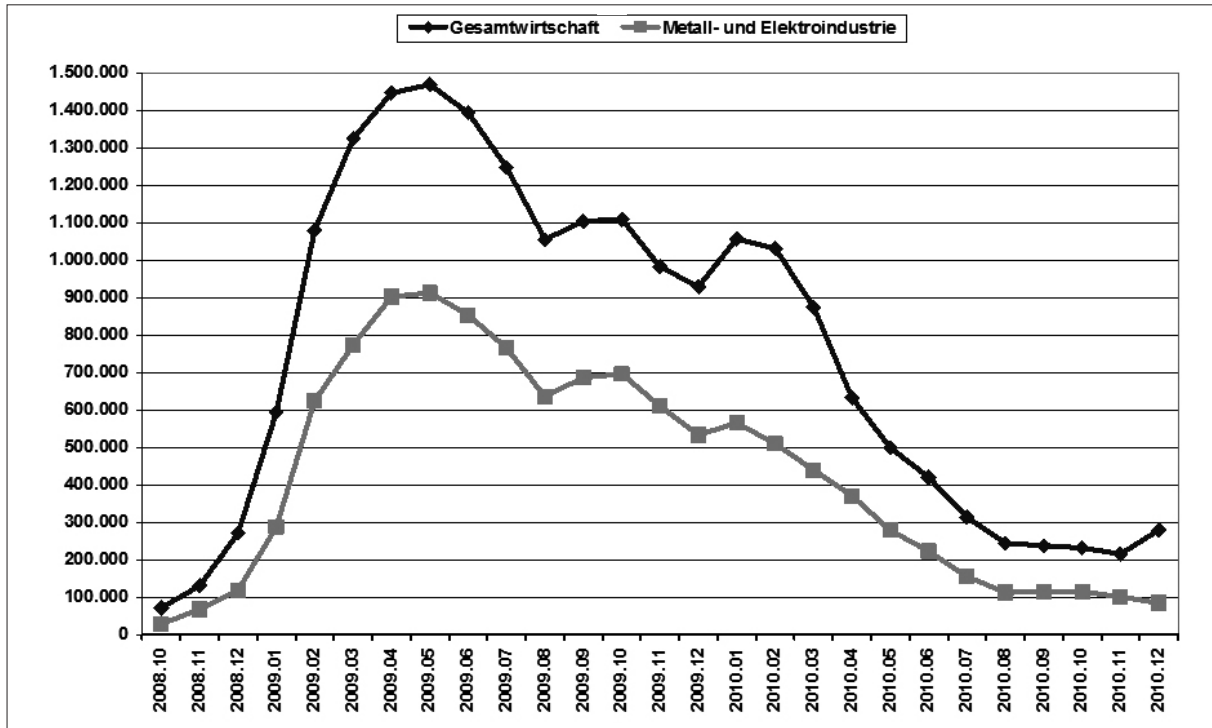
Gemessen an den Befürchtungen zu Beginn der Krise sind sowohl große Teile der Beschäftigten als auch die besonders stark betroffenen Gewerkschaften vergleichsweise glimpflich durch die Krise gekommen. Ein wichtiges Instrument der Beschäftigungssicherung war die von der Regierung ermöglichte Verlängerung der Kurzarbeit (siehe Abb. 6). Arbeitnehmer konnten bis zu 24 Monate Kurzarbeitergeld in Höhe des Arbeitslosengeldes beziehen und dabei ihr Beschäftigungsverhältnis und die daraus resultierenden Ansprüche beibehalten. Dies ermöglichte den Betrieben eine massive Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit Hunderttausender, die durch Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung staatlich abgedeckt wurden. Zusätzlich entlastete die Regierung die Unternehmen von den Kosten der Kurzarbeit, indem sie ihnen einen Teil der Sozialabgaben erließ. Im Mai 2009 befanden sich fast 1,5 Mio. Beschäftigte in Kurzarbeit, davon allein 902.000 oder 62 Prozent in der Metall- und Elektroindustrie.

Als wesentliches betriebliches Überbrückungsinstrument stellten sich in der Krise die in den Vorkrisenjahren tariflich und betrieblich vereinbarten Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung dar, mit denen die Unternehmen die Arbeitszeit kostenneutral verkürzen konnten. In der Boomphase aufgelaufene Zeitguthaben wurden nun abgebaut und alle vorhandenen Möglichkeiten ausgeschöpft, Arbeitszeitkonten zu belasten. Die umfangreichen Arbeitszeitkorridore, deren Einführung vor der Krise aus Gewerkschaftssicht nicht zu Unrecht als Weg betrachtet wurde, kostengünstige und Beschäftigungsaufbau verhindernde Arbeitszeitverlängerungen einzuführen, erwiesen sich nun als einfach zu handhabende Möglichkeit, um Beschäftigungslücken zu überbrücken. In vielen Betrieben wurden zudem bestehende Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zu neuen Konditionen nachverhandelt. Zum Teil mussten die Arbeitnehmer/innen erneut umfangreiche finanzielle Zugeständnisse machen, damit das Management Kündigungen auch in der Krise weiterhin ausschloss.

Schließlich ist noch die so genannte »Abwrackprämie« in der Automobilindustrie zu nennen, mit der der Staat auf Forderungen von IG Metall und Automobilindustrie reagierte, bei Verschrottung älterer Autos den Kauf von

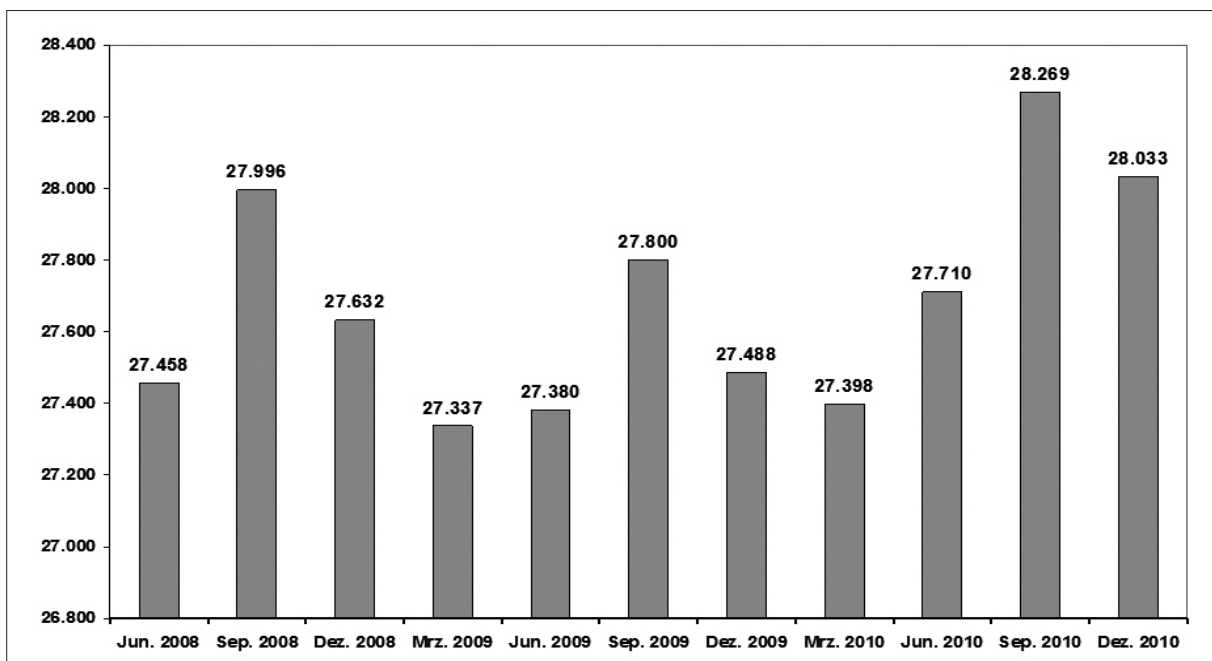


Abbildung 6: Monatliche Entwicklung der Kurzarbeit, Oktober 2008–Dezember 2010, Gesamtwirtschaft und Metall- und Elektroindustrie



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 7: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, Juni 2008–Dezember 2010 (in 1.000)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung



Neuwagen zu subventionieren. Die ökologische Wirkung dieser massenhaft umgesetzten Strategie ist sehr umstritten, aber sie trug zur Stabilisierung der Arbeitsplätze bei den regulär und gesichert Beschäftigten in den Kernbereichen der gewerkschaftlichen Organisation bei. Schließlich wurden auch in der Metalltarifrunde 2010 Vereinbarungen abgeschlossen, die im Tausch gegen moderate Lohnerhöhungen vor allem Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung zum Inhalt hatten.

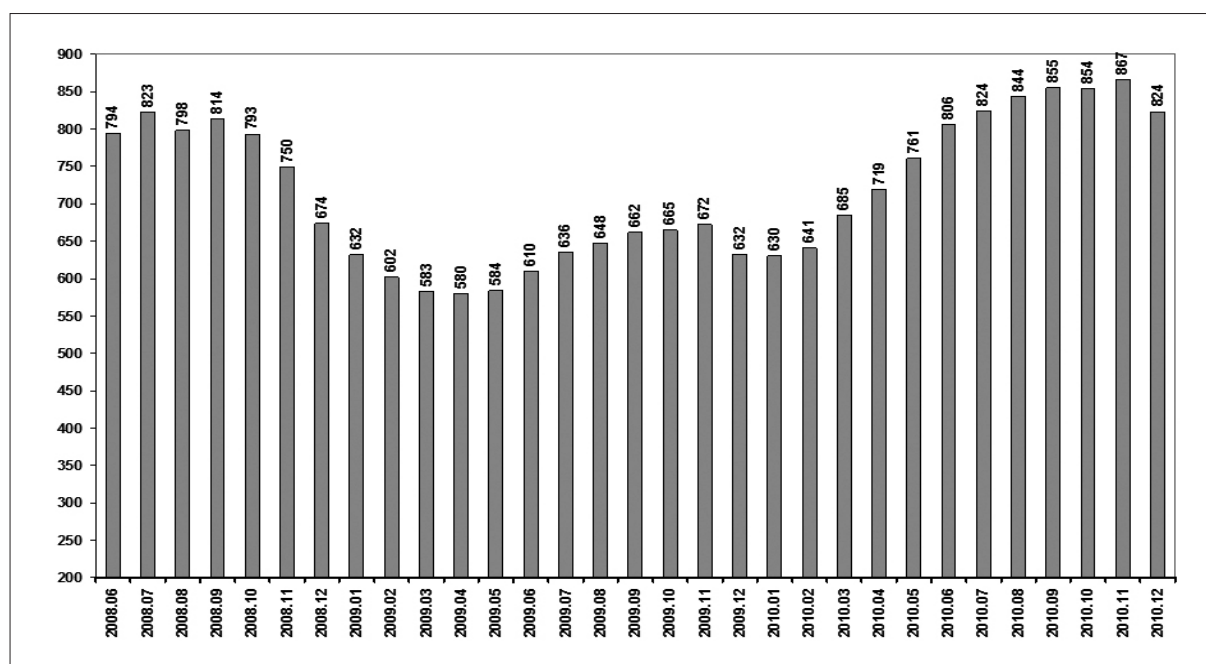
Auf der anderen Seite war insbesondere die Kurzarbeiterregelung, aber auch die »zurückhaltende« Tarifpolitik für die Beschäftigten damit verbunden, dass die Löhne wie auch in den Jahren vor 2008 weiterhin stagnierten bzw. bezogen auf das gesamte Lohnvolumen sanken. Das WSI geht für 2009 und 2010 von einer tariflichen Lohnsteigerung von ungefähr jeweils zwei Prozent aus, wobei die Differenz zwischen den verschiedenen Branchen anhaltend groß geblieben ist. Die sich bereits in den vergangenen Jahren verstärkt entwickelnde Schere zwischen den Löhnen verschiedener Gruppen hat sich demnach in der Krise noch weiter geöffnet.

Bei aller Erleichterung, die über den Krisenverlauf aus Sicht eines Teils der Kernbelegschaften herrscht, zeigten

sich aber auch die Grenzen und Dilemmata des Krisenmanagements. Befristet Beschäftigte erhielten keine neuen Verträge und viele Leiharbeiter/innen verloren rasch ihre Stellen (siehe Abb. 8). Rechtlich relativ ungeschützt, bildeten sie für das Management, aber auch für viele Betriebsräte und Festangestellte, einen Puffer, durch den sich die Krise teilweise externalisieren ließ und Entlassungen in der Kernbelegschaft vermieden wurden. Genau dies sorgte auch dafür, dass die Personalabteilungen im Beschäftigungsaufschwung zunächst wieder auf prekäre Beschäftigung setzten. Die IG Metall unternimmt Anstrengungen, auch nach der Krise verstärkt Leiharbeiter/innen für die Organisation zu gewinnen und durch Betriebs- und Tarifvereinbarungen eine finanzielle Gleichstellung von Leiharbeiter/innen und Stammbeschäftigten zu erreichen. Ein erster tarifpolitischer Durchbruch gelang ihr diesbezüglich im September 2010 in der Stahlindustrie, wo erstmals in einem Flächentarifvertrag die gleiche Bezahlung für Leiharbeiter/innen geregelt wurde.

Schließlich ist ebenfalls noch offen, wie tiefgreifend sich die Maßnahmen zur »Haushaltskonsolidierung« in den Bereichen des öffentlichen Dienstes von Bund, Ländern und Kommunen auswirken werden, die sich im Gefolge der »Euro-Krise« noch weiter verschärfen werden.

Abbildung 8: Monatliche Entwicklung der Leiharbeit, Juni 2008–Dezember 2010 (in 1.000)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: *Sozialer Fortschritt* Vol. 57 (6), S. 153–163.

Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hrsg.) (2009): *Zukunft der Tarifaufonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburg: VSA.

Birke, Peter (2007): *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Frankfurt am Main: Campus.

Birke, Peter (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Hamburg/Berlin: Assoziation A.

Birke, Peter (2011): Widersprüche des Korporatismus. Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, ZÖSS discussion paper, Universität Hamburg; online verfügbar unter: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.

Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, in: *WSI Report* 01 (Dezember 2009).

Dribbusch, Heiner (2009): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick, in: Bispinck, R. / Schulten, Th. (Hrsg.): *Zukunft der Tarifaufonomie*, Hamburg: VSA.

Dribbusch, Heiner (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 62 (4), S. 193–200.

Dribbusch, Heiner (2009): Streik-Bewegungen, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Vol. 22, H. 4.

Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, Th. / Dörre, K. (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 231–263.

Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut (2010): Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in: *WSI-Mitteilungen* 11, S. 551–559.

WSI-Tarifarchiv (2011): *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm.

Web-Links:

www.boeckler.de

www.tarifarchiv.de



Über die Autoren

Dr. Heiner Dribbusch ist Leiter des Referates Tarif- und Gewerkschaftspolitik im Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Dr. Peter Birke ist Historiker im Fachbereich Sozialökonomie an der Universität Hamburg und Redakteur von Sozialer Geschichte online.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Dr. Ernst Hillebrand, Leiter, Referat Mittel- und Osteuropa

Tel.: ++49-30-269-35-7726 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-084-8