

Struktur und Praxis von Arbeitgeberverbänden

PD Dr. Martin Behrens

„Wissenschaft trifft Arbeitswelt“

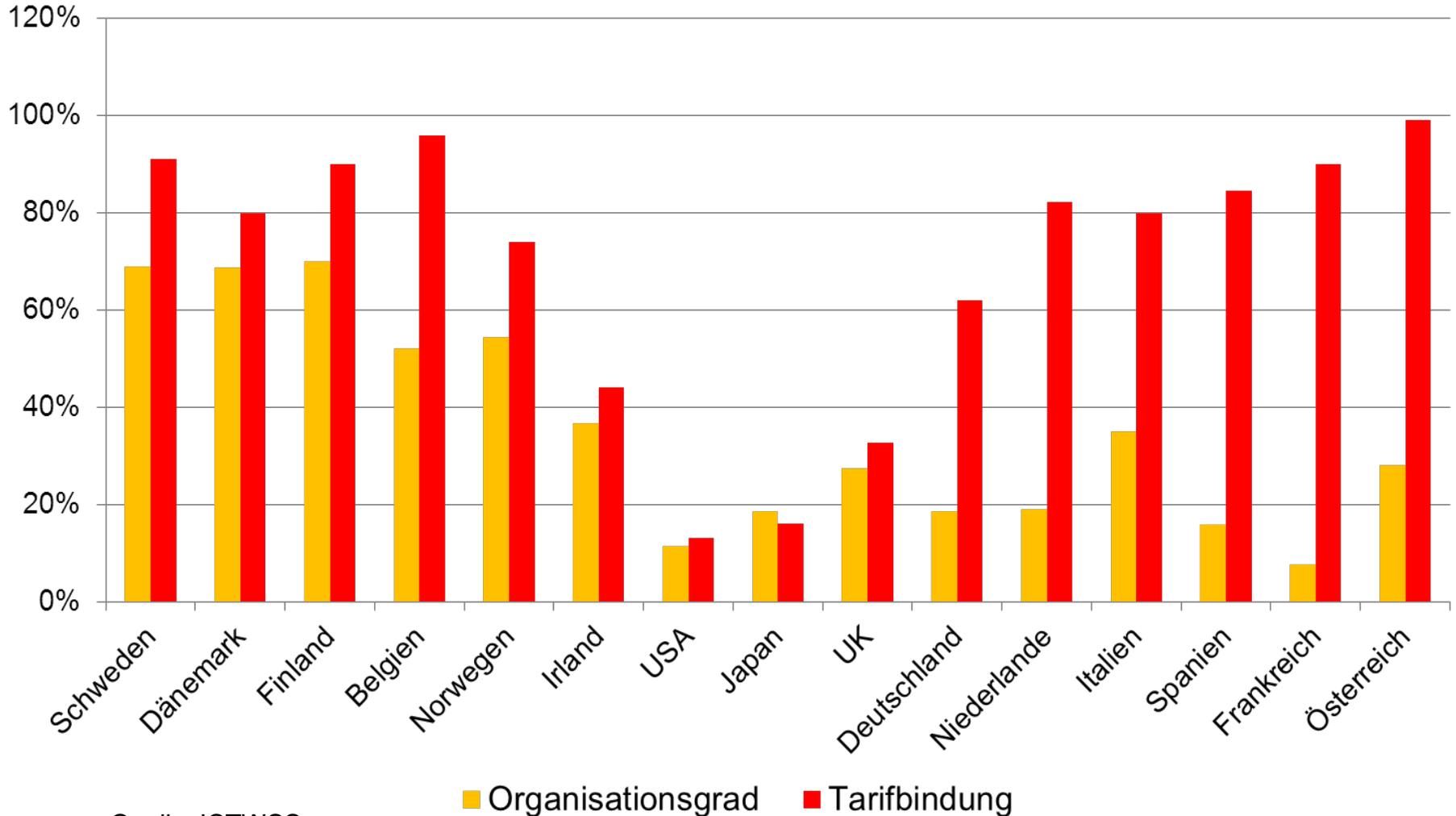
Saarbrücken, 16.10.2012

Inhalt

1. Warum um alles in der Welt sollten wir uns um Arbeitgeberverbände kümmern?
2. Strukturen und Aufgaben der deutschen Arbeitgeberverbände
3. Entwicklung der Arbeitgeberverbände
4. Orientierungen der Arbeitgeberverbände
5. Fazit

1. Warum um alles in der Welt sollten wir uns um Arbeitgeberverbände kümmern?

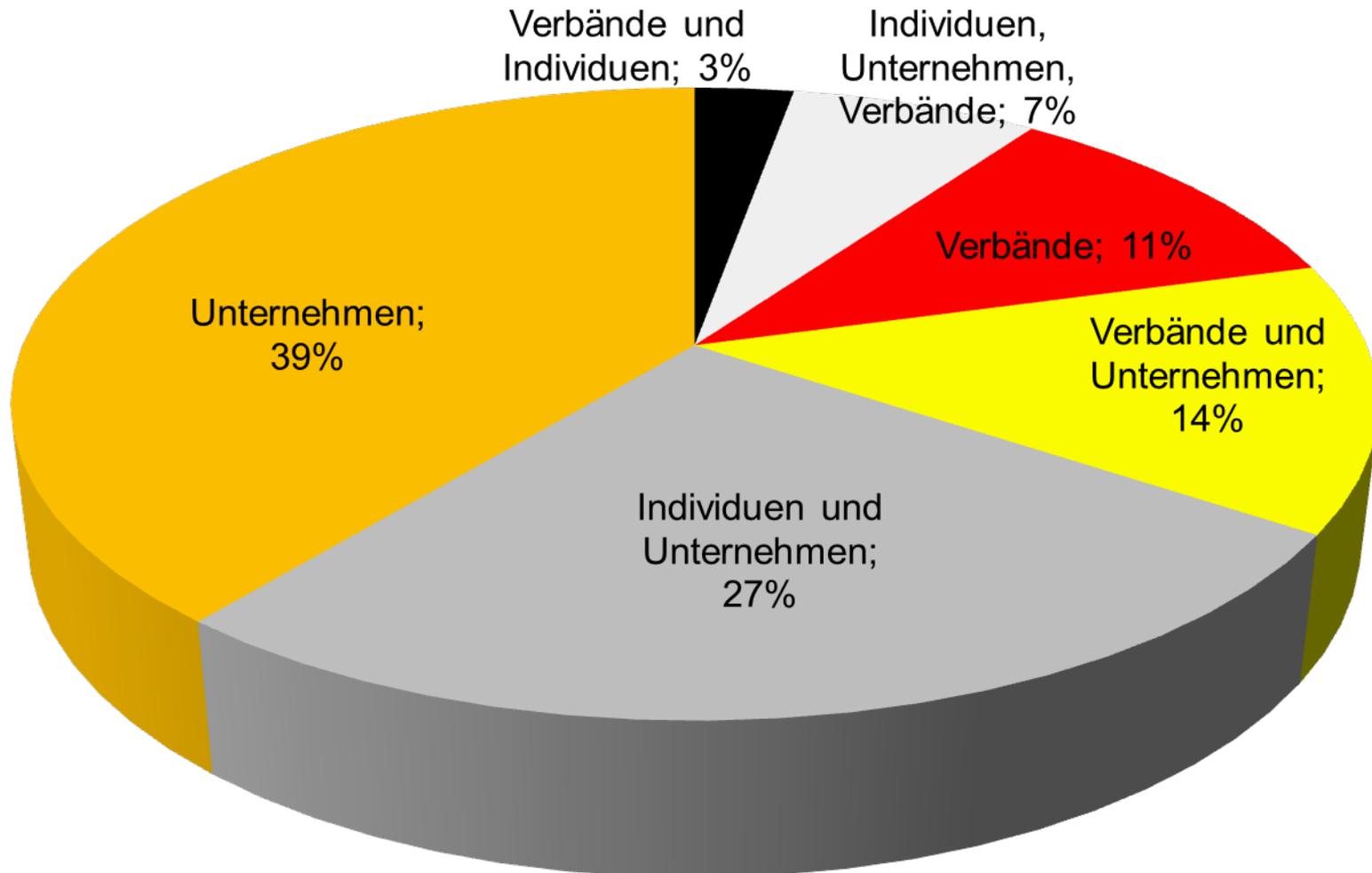
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifbindung, 2010



Quelle: ICTWSS
Datenbank

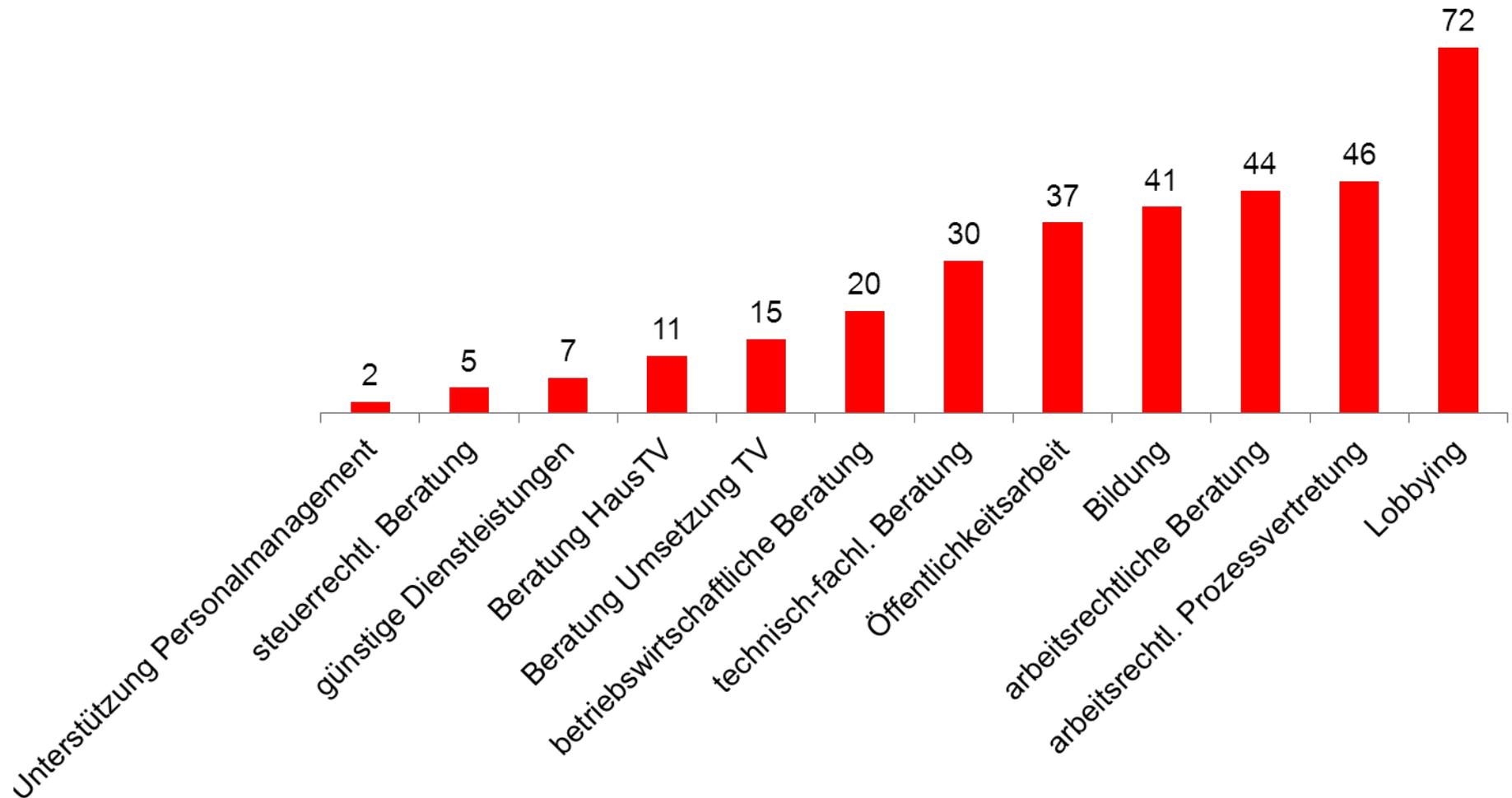
2. Strukturen und Aufgaben der deutschen Arbeitgeberverbände

Wer darf Mitglied im Arbeitgeberverband werden?

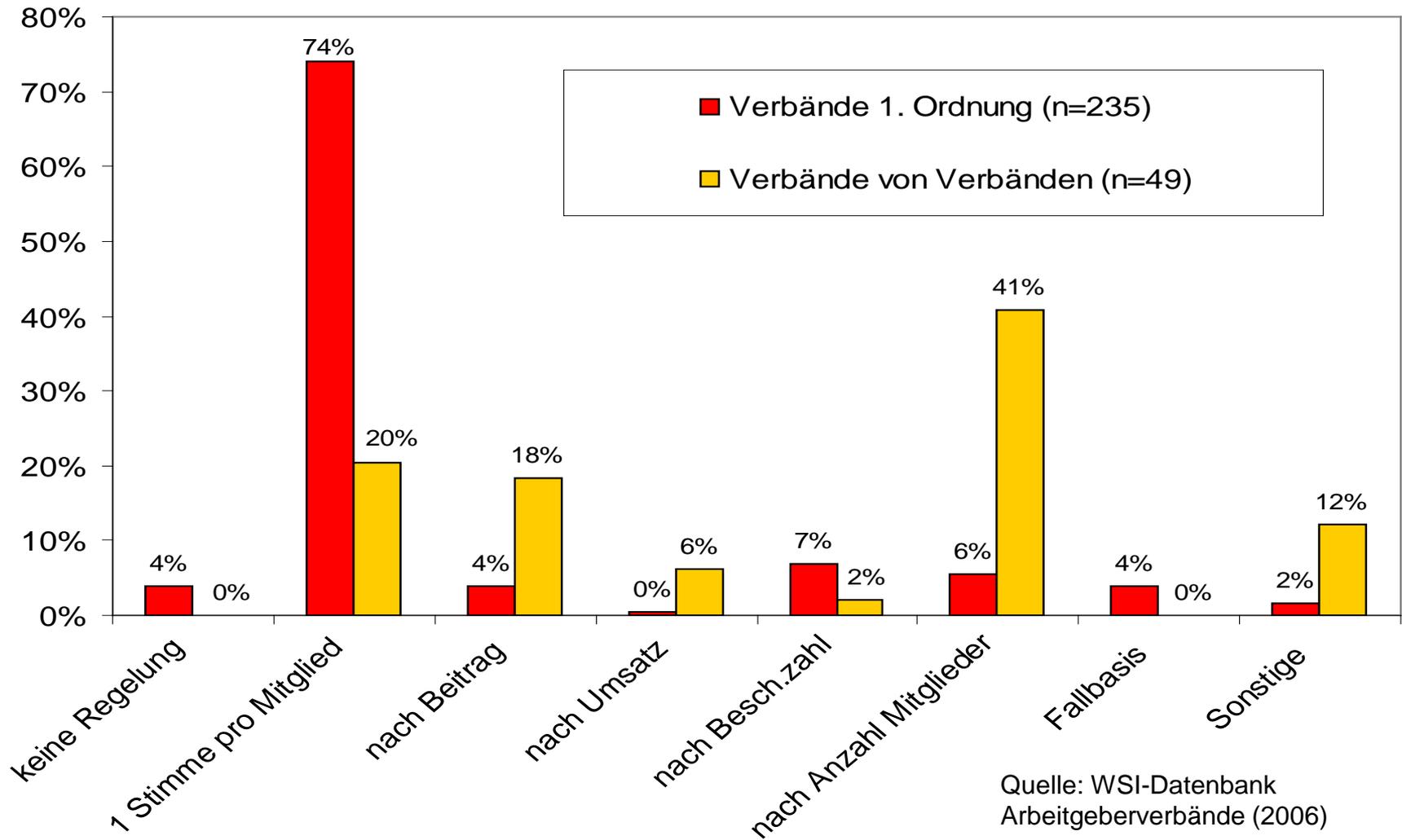


Quelle: WSI-Datenbank Arbeitgeberverbände
(2006)

Verbandsdienstleistungen laut Satzung (2006)



Stimmrechtsverteilung laut Satzung (2006)

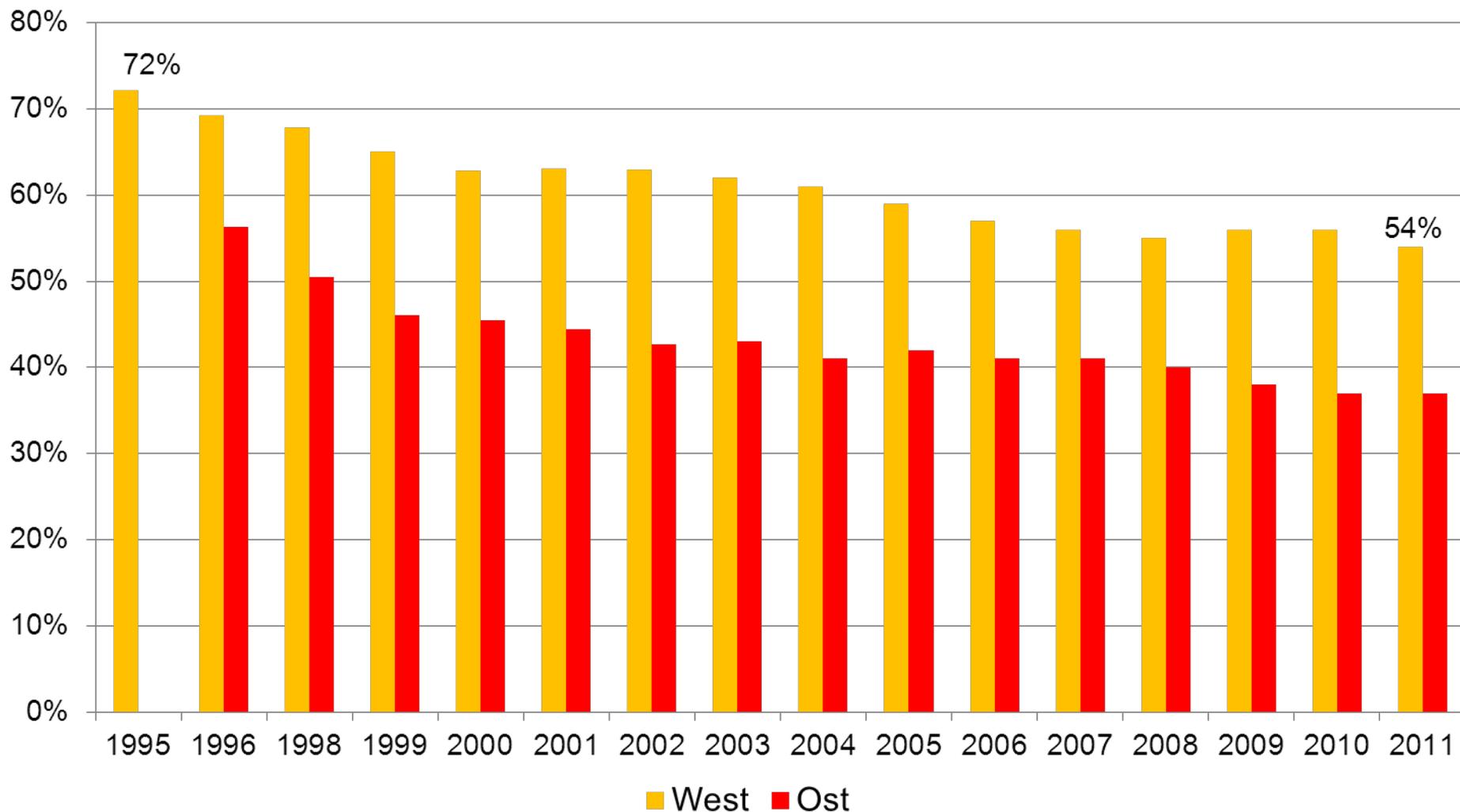


3. Entwicklung der Arbeitgeberverbände

Anteil der Beschäftigten, die durch einen Verbandstarifvertrag erfasst werden (1995-2011)

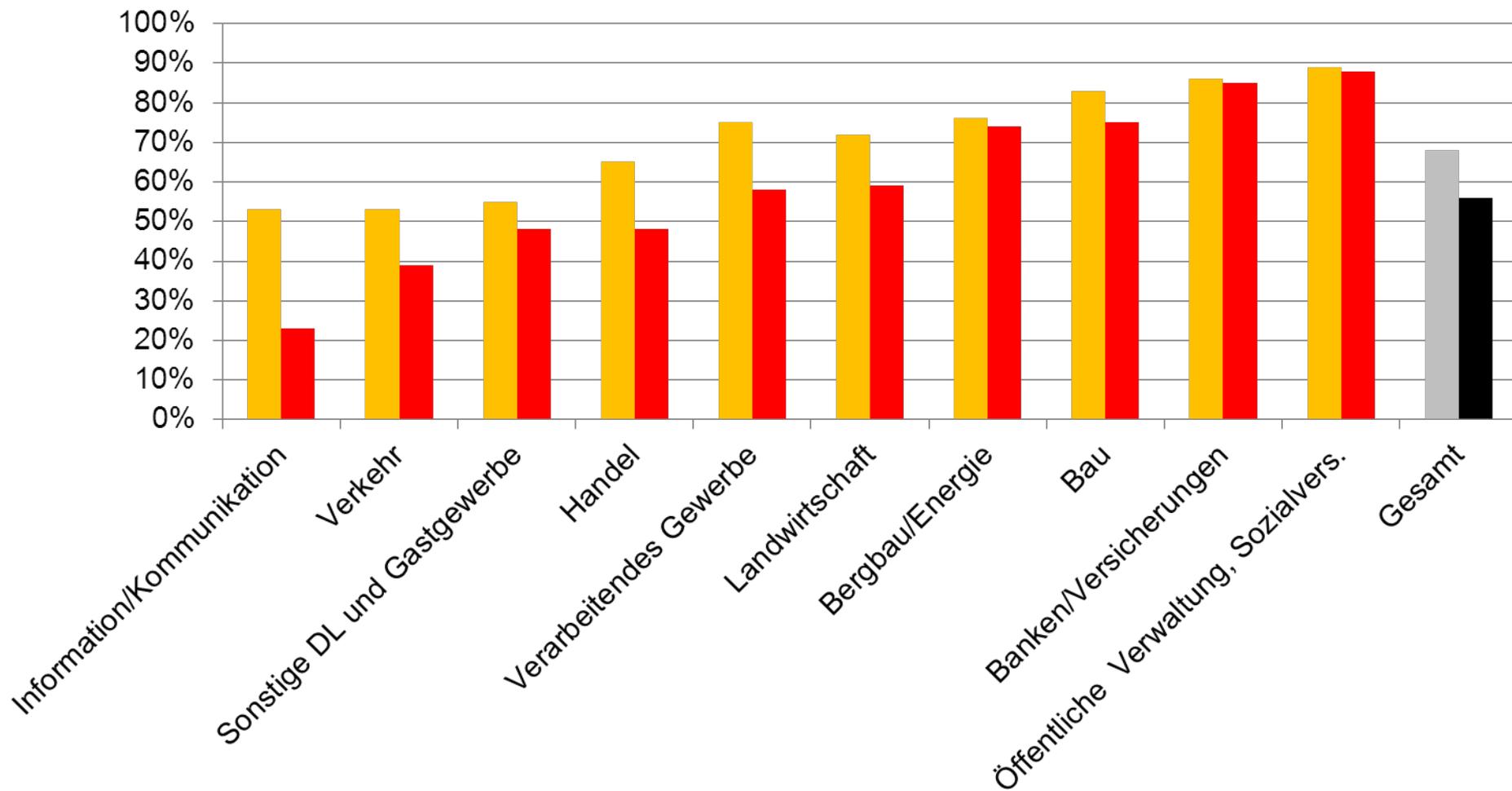
WSI

Hans Böckler
Stiftung



Quelle: IAB Betriebspanel

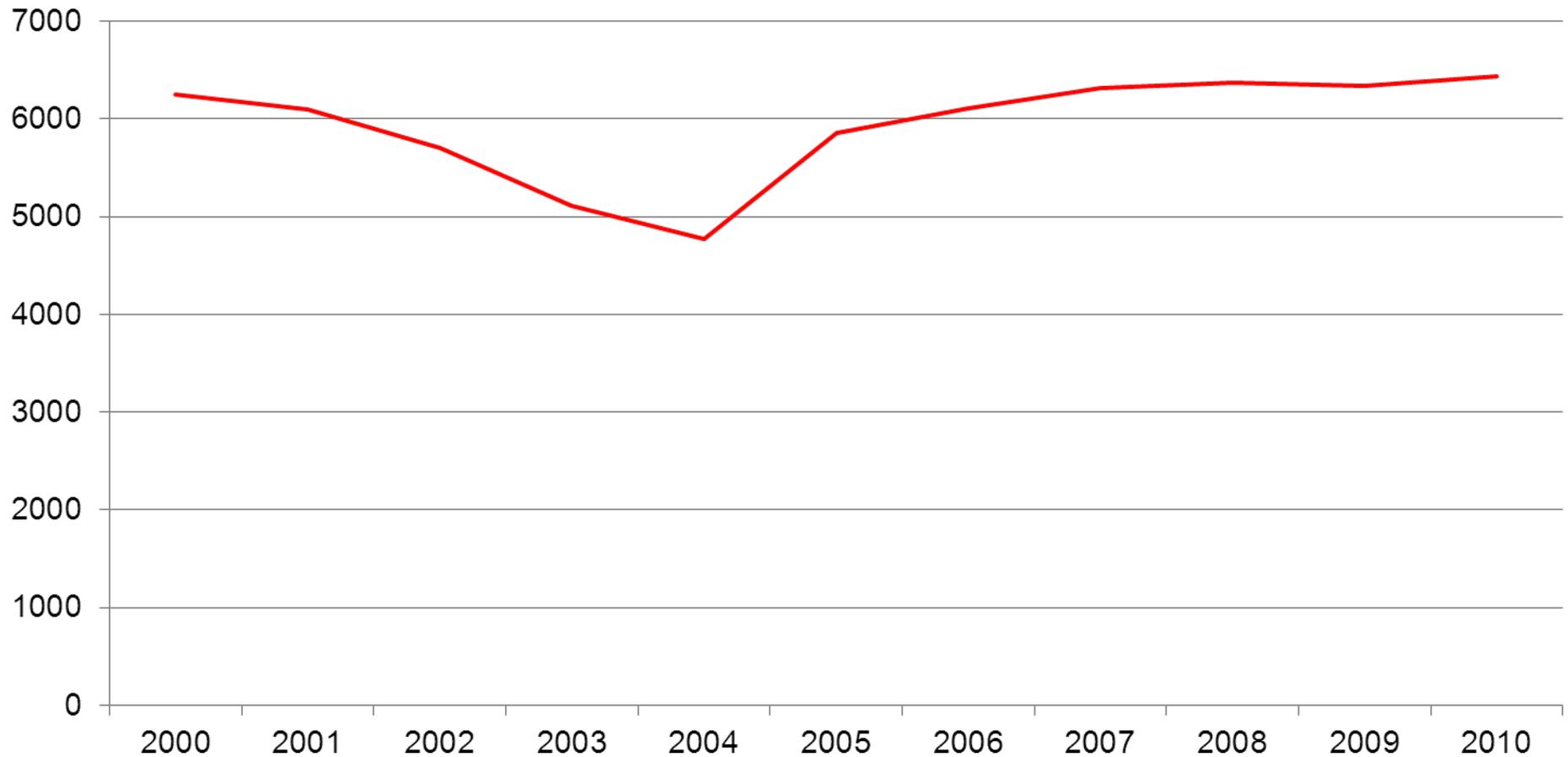
Bindung Flächentarifvertrag nach Branchen (Westdeutschland 1998 und 2009)



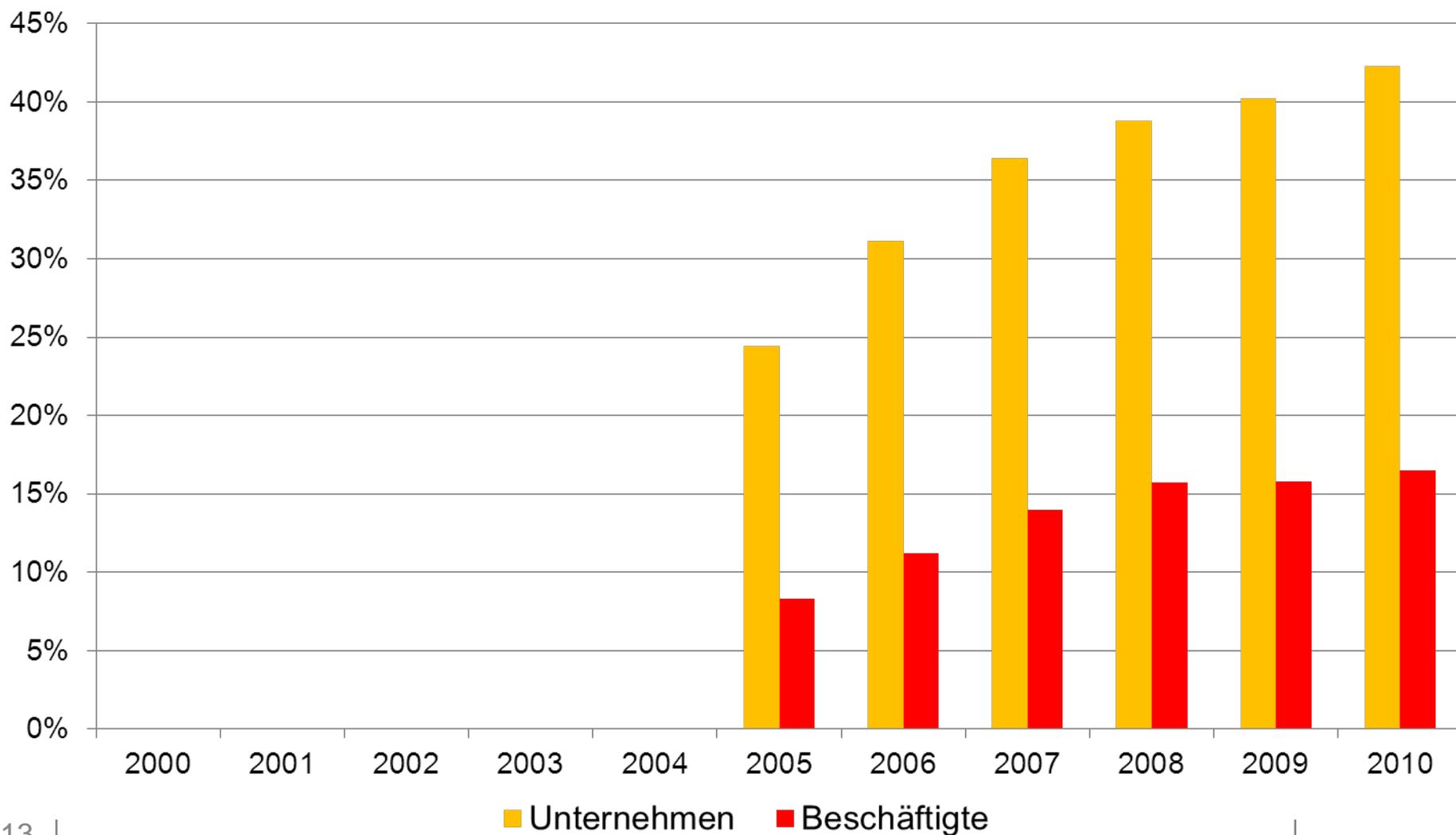
■ 1998 ■ 2009

Mitgliederentwicklung bei Gesamtmetall

Anzahl Mitgliedsfirmen



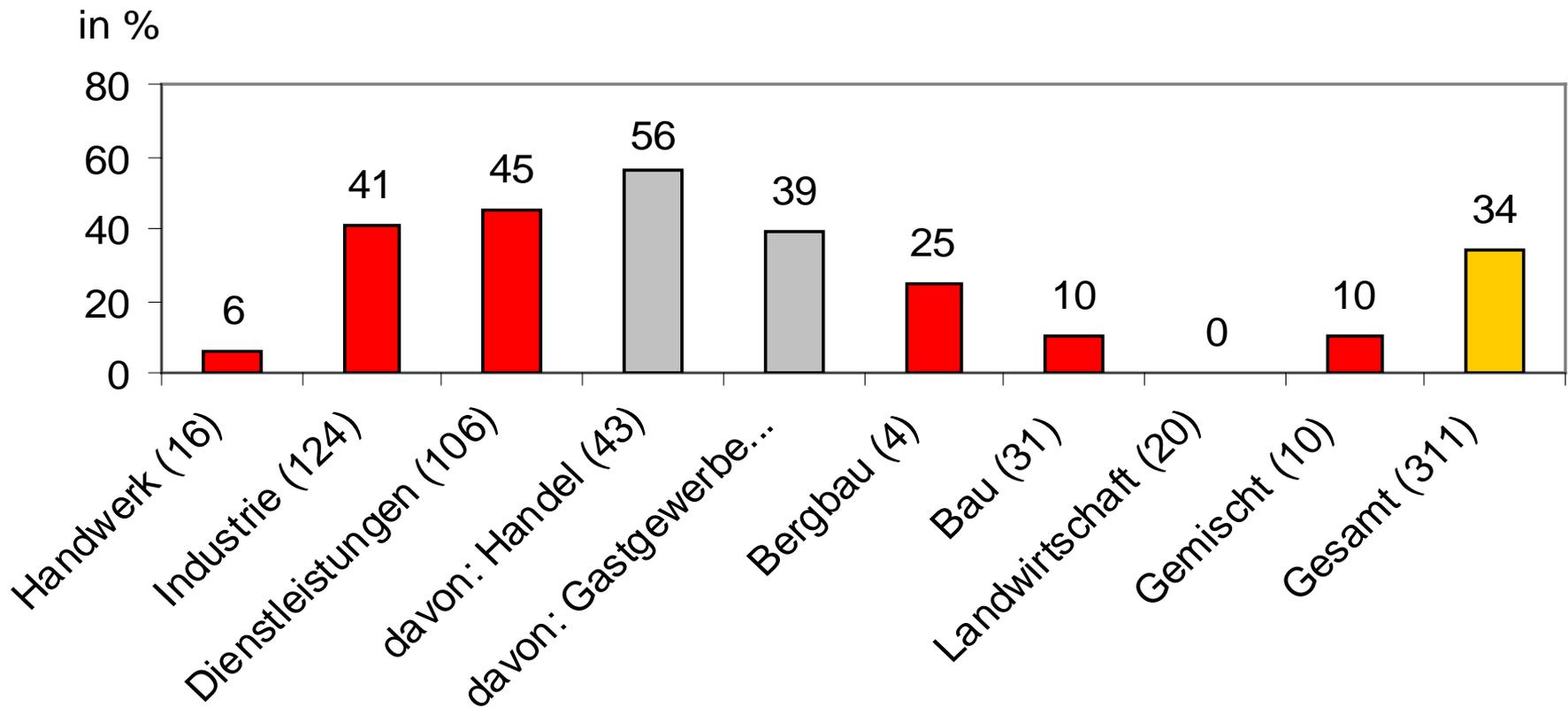
Gesamtmittel: OT-Anteil Mitgliedsunternehmen/Beschäftigte der Mitgliedsunternehmen



Formen von OT

1. Organisationssicherungsstrategie
2. Legalisierungsstrategie
3. Tarifpolitisches Druckmittel
4. Exit-Strategie

Verbreitung von OT-Mitgliedschaften



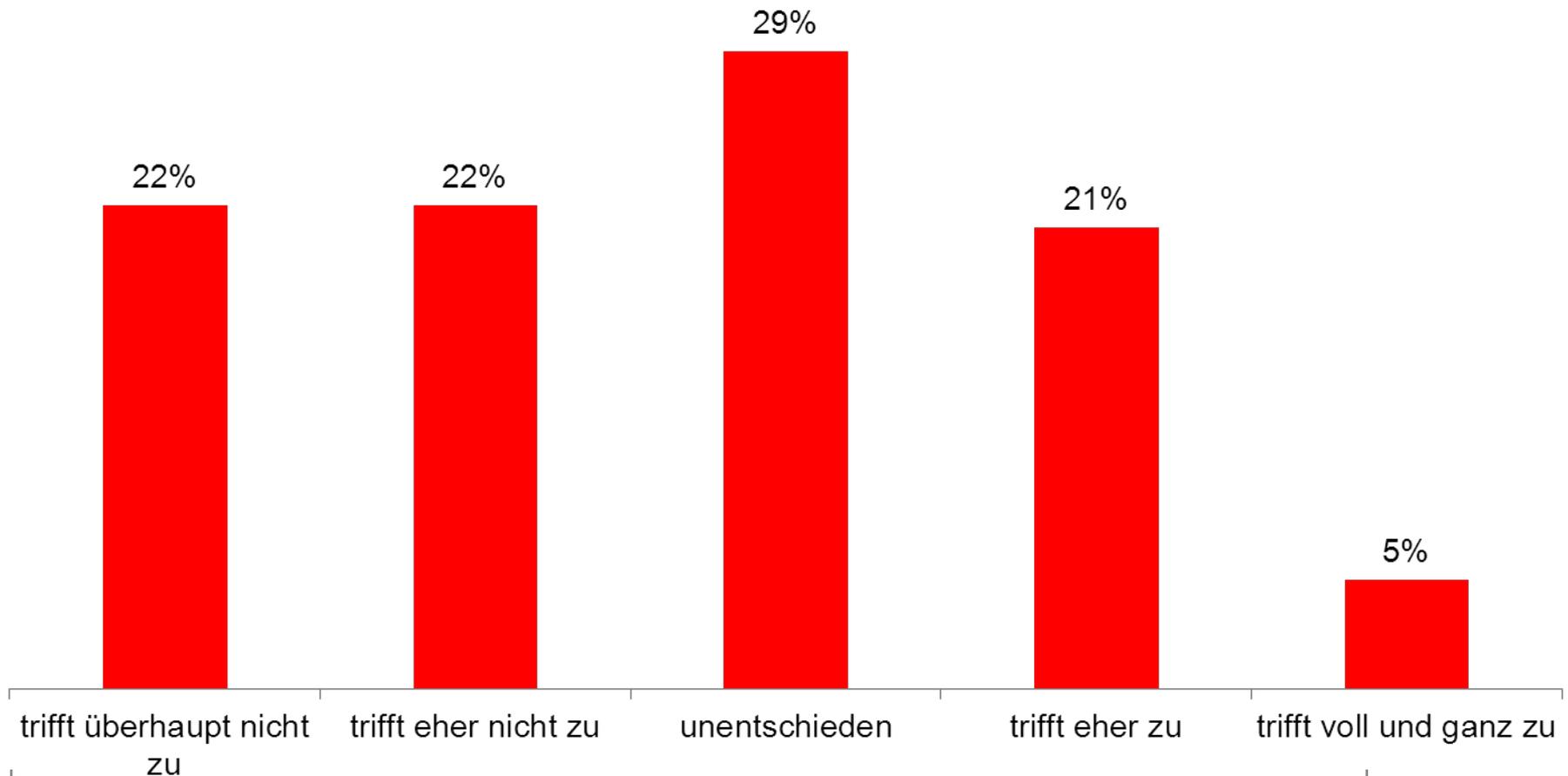
Quelle: WSI-Datenbank
Arbeitgeberverbände (2006)

4. Orientierungen der Arbeitgeberverbände

Die Befragung „Wirtschaftsverbände in Deutschland 2005/06“

- Schriftlich- postalische Befragung von 1,053 Geschäftsführungen deutscher Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände
- Rücklaufquote: 22,9%
- In die Auswertung einbezogen: nur die Antworten der Geschäftsführungen von Arbeitgeberverbänden (n= 142)

„Die deutsche Sozialpartnerschaft ist ein Vorteil im internationalen Wettbewerb“



Ergebnisse der statistischen Auswertung (ohne Innungsverbände): Positive Einschätzung zur Sozialpartnerschaft

Arbeitgeberorganisationsgrad 76-100%	Referenz
Organisationsgrad 51-75%	- -
Organisationsgrad 26-50%	
Organisationsgrad 0-25%	- -
Großunternehmen als wichtigste Mitgliedergruppe	- - -
Geringer Erfolg in Tarifverhandlungen	
Ostdeutschland	
Verhandlungskultur (IG BCE)	++
Breite politische Domäne (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband)	+++
Verbandsangestellte (Anzahl)	+

5. Fazit

- Zwei Formen der Erosion von Arbeitgeberverbänden: Verbandsabstinenz, „freiwilliger Tarifverzicht“
- Differenzierte Entwicklung im Bereich unterschiedlicher Branchen und Betriebs-/Unternehmensgrößenstrukturen
- „Spätfolgen“ von OT kaum kalkulierbar