

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 21 (1995)

Heft: 2

Artikel: Tarifpolitik in Ostdeutschland : Ende ohne Wende?

Autor: Henneberger, Fred

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814762>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 28.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

EIN AKTUALITÄTSBEZOGENER AUFSATZ

Fred Henneberger

the

Published by EURICOM - The European Institute
for Communication and Culture

Editor: Slavko Splichal
Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana

Javnost/The Public, an interdisciplinary journal in the social sciences addresses problems of the public sphere on international and interdisciplinary levels, stimulates the development of theory and research in the field and helps understand and bridge the differences between different cultures. Its contributors confront problems of the public, public communication, public opinion, public discourse, publicness, publicity, and public life from a variety of disciplinary and theoretical perspectives.

Javnost/The Public is published quarterly. The major part of each issue is devoted to a specific theme, while the remainder of the issue is reserved for manuscripts on general topics. The journal regularly carries book reviews, essays, research reports, and commentaries.

Recent and forthcoming issues of *Javnost/The Public* address:

- endangered languages
- communication beyond the nation state
- the military and the public
- virtual democracy
- separation of powers and the media
- access to the media

Subscription Rates

	1 Year	2 Years	3 Years
Individual	\$35	\$65	\$90
Institutional	\$55	\$100	\$145

EURICOM, P.O. Box 11, 61109 Ljubljana, Slovenia
Fax: +386 61 72 11 93
E-mail: slavko.splichal@uni-lj.si

javnost

TARIFPOLITIK IN OSTDEUTSCHLAND: ENDE OHNE WENDE?

Fred Henneberger

Fakultät für Verwaltungswissenschaft, Universität Konstanz und
Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, Hochschule St. Gallen

1. Der Übergang von zentralistisch regulierten Arbeitsbeziehungen zum System der Tarifautonomie

In der DDR wurden die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Werktätigen mit Hilfe sog. Rahmenkollektivverträge durch das für die jeweilige Branche verantwortliche (Industrie-)Ministerium (im Bereich der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise war das Ministerium für Maschinenbau der DDR zuständig) unter eher formaler Beteiligung des Zentralvorstandes der entsprechenden Gewerkschaft festgelegt. Die Rahmenkollektivverträge wurden daraufhin auf dezentraler Ebene durch sog. Betriebskollektivverträge zwischen der Betriebsleitung und der „verordneten“ Betriebsgewerkschaftsleitung konkretisiert und umgesetzt. Somit gab es durchaus ein Arbeitsbeziehungssystem, da es zwar kaum mehr Unternehmer, dennoch aber Arbeitgeber gab. Arbeitgeber war der Staat.¹ Dieses System der Arbeitsbeziehungen war jedoch mit dem westdeutschen nicht vergleichbar. Demokratische Grundregeln wirkten nur auf dem Papier. Der „Freie Deutsche Gewerkschaftsbund“ (FDGB) war nichts anderes als die instrumentalisierte Massenorganisation (Transmissionsriemen) der „Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands“ (SED) (vgl. Offermann, 1994, 956).

Nachdem die Übergangsregierung Modrow entschieden hatte, zumindest teilweise marktwirtschaftliche Strukturen einzuführen und eine Beteiligung des auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellten FDGB an der Festlegung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, begannen die westdeutschen Arbeitgeberverbände zügig mit dem Aufbau einer eigenen

1 Die vielen ehemals noch existierenden mittelständischen Betriebe, die von der Überführung der Schlüsselbranchen der Wirtschaft in „Volkseigene Betriebe“ (VEB's) und „Volkseigene Kombinate“ (VEK's) durch die sowjetische Besatzungsmacht zunächst verschont blieben, wurden schließlich 1972 durch die DDR-Führung in einer zweiten großen Verstaatlichungswelle doch enteignet. In dieser Zeit wurde ebenfalls die Zentralisierung der Staatsbetriebe in etwa 150 zentral- und bezirksgeleitete Kombinate forciert, so daß weit über 90% der unternehmerischen Tätigkeit durch rund 8'000 Kombinate und VEB's, also von staatlichen Betrieben, ausgeübt wurde (vgl. Knauss, 1993, 177).

Verbandsstruktur auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Hierbei griff man mangels Alternativen auch auf bisherige Betriebs- und Kombinatdirektoren zurück.

In einer gemeinsamen Erklärung sprachen sich die beiden Dachverbände „Deutscher Gewerkschaftsbund“ (DGB) und „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA) bereits am 9. März 1990, also noch vor Abschluß des Staatsvertrages, für die Übertragung des bundesdeutschen Systems der Tarifautonomie auf der Basis unabhängiger Koalitionen aus (vgl. BDA, 1990, 9–10). Der Staatsvertrag führte dann zum 1. Juli 1990 die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie in der DDR formell ein.² Diese Vorgabe mußte in relativ kurzer Zeit durch Schaffung von handlungsfähigen Verbandsstrukturen umgesetzt werden. Deshalb übernahmen auf beiden Seiten westdeutsche Tarifverbände das neue Terrain (vgl. Revel, 1994, 85). Einige der ersten Flächentarifverträge zur linearen Übertragung der Grundstrukturen des westdeutschen Tarifsystems auf das Beitrittsgebiet wurden von Repräsentanten der westdeutschen Gewerkschaften mit den bisherigen Betriebsleitern bzw. Kombinatdirektoren der ostdeutschen Betriebe unterzeichnet, da sich die Arbeitgeberverbände häufig noch in der Gründungsphase befanden. Hingegen war die Gewerkschaftsseite schon vor der Wiedervereinigung gut organisiert (vgl. Sinn/Sinn, 1993, 212). Bereits Mitte 1990 konnten jedoch die Mindestvoraussetzungen für die tarifpolitische Funktionsfähigkeit im wesentlichen als erfüllt gelten (vgl. z. B. Kleinhenz, 1992, 19; Bauer, 1991, 13). Bis Ende 1990 waren schließlich in allen Branchen die Verhandlungen betreffend die vollständige Übernahme der westdeutschen Manteltarifverträge sowie der Lohn- und Gehaltsrahmenregelungen aus dem jeweiligen Partnertarifgebiet³ im wesentlichen abgeschlossen, so daß bereits 1991 sämtliche in der DDR geltenden Tarifverträge praktisch beseitigt waren. „Alles in allem konnte ... innerhalb eines Jahres eine soweit funktionsfähige Arbeitgeberverbandsstruktur aufgebaut werden, daß die wichtigsten Aufgaben – Tarifverhandlungen, Aufbau der Selbstverwaltungsorgane [der Sozialversicherungen; F. H.] sowie Erstberatung der Unternehmen in allen personalpolitischen Angelegenheiten – wahrgenommen werden konnten“ (Neifer-Dichmann, 1992, 113).

2 „In der Deutschen Demokratischen Republik gelten Koalitionsfreiheit, Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung und Kündigungsschutz entsprechend dem Recht der Bundesrepublik Deutschland“ (Art. 17 Staatsvertrag „Grundsätze der Arbeitsrechtsordnung“).

3 Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise wurde für Thüringen die Tarifstruktur Hessens, für Sachsen-Anhalt diejenige Niedersachsens, für Berlin (Ost) und Brandenburg diejenige von Berlin (West), für Sachsen diejenige Bayerns und für Mecklenburg-Vorpommern diejenige Schleswig-Holsteins übernommen (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1991, 118).

Bei der Gestaltung der tarifpolitischen Verbändelandschaft gelang es, eine Organisationsgliederung entsprechend den Ländergrenzen zu installieren und somit ein zeitgemäßes und damit transparenteres Prinzip der regionalen Bereichsdefinition als in einigen der alten Bundesländer vorzunehmen, in denen die Tarifbezirke über die Ländergrenzen hinweg verlaufen.⁴ Mit dieser rationalisierten Domänenteilung entschied man sich gleichzeitig für ein deutliches Primat der Verbandszentralen in der Tarifpolitik (vgl. auch Wiesenthal et al., 1992, 23).

2. Die schon im Ansatz verfehlte Tarifpolitik führte zu erheblichen verbandlichen Organisationsproblemen auf beiden Seiten des Verhandlungstisches

2.1 Der ökonomische Faktenkranz

Die ostdeutsche Wirtschaft befindet sich noch immer tief in der Krise. Bei einem Bevölkerungsanteil von 20% werden gerade noch 8% der gesamtwirtschaftlichen Produktion in Ostdeutschland erwirtschaftet (vgl. DIW/IWW, 1993, 556). Die Achillesferse stellt die Industrie dar, deren Produktionsleistung auf unter 25% der Produktionsgröße vor der Wende gesunken ist. Beim Maschinenbau, dem einst wichtigsten Industriezweig, ist noch kein Ende des Niedergangs zu erkennen (vgl. DIW/IWW, 1993, 561–562; DIW, 1994a, 326). Die ostdeutschen Industrieunternehmen tragen nur noch etwa 3 bis 4% zur gesamtdeutschen Industrieproduktion bei (vgl. DIW/IWW, 1993, 566; DIW, 1993a, 621; BDA, 1993, 2). Der Industrieumsatz beträgt, bezogen auf die Einwohnerzahl, nur noch 20% des westdeutschen Wertes (vgl. Necker, 1993, 61–62). Entsprechend ist die Beschäftigung bereits auf ein Fünftel des Vor-Wende-Niveaus gesunken (vgl. auch DIW, 1994c, 479): Von den einst über drei Millionen Beschäftigten in der ostdeutschen Industrie befanden sich Mitte 1993 nur noch 660'000 in einem Arbeitsverhältnis (vgl. BDA, 1993, 2). Die Industriedichte (Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe – Industrie und Handwerk – in Relation zur Einwohnerzahl) erreicht gerade noch ein Drittel des westdeutschen Niveaus. Damit liegt der Industriebesatz sogar noch unter dem Wert für die wirtschaftlich schwächeren Länder der „Europäischen Union“ (EU) Irland und Griechenland. Hinzu kommt die Rezession in Westdeutschland. Entsprechend düster bleibt die Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Es zeigen sich

4 Das wird insbesondere dann ersichtlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß gerade auch Landesregierungen wichtige Ansprechpartner für unternehmerische Interessen darstellen, zumal diese nicht zuletzt via Bundesrat Einfluß auf die Bundespolitik nehmen.

allenfalls Stabilisierungstendenzen auf einem sehr niedrigen Niveau (vgl. Autorengemeinschaft, 1993, 445; Vogler-Ludwig, 1994, 3 und 14).

Die eher institutionellen und politisch motivierten Ursachen für die dramatischen wirtschaftlichen Probleme und den Produktionseinbruch in den neuen Bundesländern (NBL), wie:

- die schleppende Klärung von Eigentumsverhältnissen,⁵
- die grundsätzliche Umstrukturierung der öffentlichen Verwaltungen,
- Engpässe bei den Infrastruktureinrichtungen,⁶
- der Mangel an geeigneten und bezahlbaren Gewerbeflächen (vgl. DIW/IWW, 1994b, 559),⁷
- die Währungsumstellung, die als Aufwertung zu drastisch steigenden Arbeitskosten führte,
- der nicht vorhersehbare Zusammenbruch des vom „Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe“ (RGW) gebildeten Marktes und damit Wegfall bzw. starke Reduktion von Exportmöglichkeiten nach Osteuropa und in die Nachfolgestaaten der Sowjetunion (GUS-Staaten)

haben inzwischen an Bedeutung verloren (vgl. DIW/IWW, 1994a, 224). Aber resistente ökonomische Unzulänglichkeiten, wie überaltete Kapitalstöcke oder Produktivitäts- und Kostennachteile durch eine hohe Arbeitskostenbelastung tragen nach wie vor zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen für die ostdeutsche Wirtschaft bei. Deshalb bleiben sie zentraler Bestandteil der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und der Überprüfung des innerdeutschen Anpassungsprozesses. An dieser Stelle soll allerdings lediglich die Interessenpolitik insbesondere der sektoralen Akteure des Arbeitsbeziehungssystems einer genaueren Analyse unterzogen werden.

5 Die mit der Rückgabe des Eigentums an Alteigentümer verbundenen komplizierten juristischen Probleme und die damit implizierten langwierigen Auseinandersetzungen haben notwendige Investitionen, insbesondere im mittelständischen Bereich, behindert und verzögert (vgl. Heine/Herr, 1994, 493).

6 „In Ostdeutschland ist die Ausstattung mit Infrastruktur nach wie vor völlig unzureichend, gemessen an den Verhältnissen im früheren Bundesgebiet“ (DIW, 1994b, 460).

7 Die Treuhandliegenschaftsgesellschaft (TLG), in deren Besitz sich häufig die für Industrieansiedlung nutzbaren Flächen befinden, verhindert konsequent den Rückgang der Grundstückspreise (vgl. DIW/IWW, 1994b, 559).

2.2 *Die verhängnisvolle Interessenharmonie der politischen Akteure in der Anfangsphase*

Mit der Einführung der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion ab 1. Juli 1990 wurden die Löhne und Gehälter im Verhältnis 1 DM : 1 Mark der DDR umgerechnet (Nominalwertumstellung). Mit dieser Aufwertung der ostdeutschen Währung wurde bereits die entscheidende Grundlage für die Verhinderung der Entstehung einer Niedriglohnkonkurrenz in den NBL gelegt.⁸

In den ersten Tarifverhandlungen nach Einführung der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion war vor allem die Arbeitgeberseite noch nicht hinreichend organisiert, so daß meist die bisherigen Betriebsleiter bzw. Kombinatdirektoren am Verhandlungstisch saßen. Diese unglückliche Konstellation hat bereits neben der Währungsumstellung den zweiten Grundstein für die späteren tarifpolitischen Fehlentwicklungen gelegt. Die Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite mußten davon ausgehen, daß sie bald selbst Arbeitnehmer sein werden oder sogar arbeitslos werden würden, weshalb sie wenig Widerstand gegen hohe Lohnabschlüsse und damit ihre zukünftige Existenzabsicherung leisten konnten (bekanntlich richtet sich auch die Arbeitslosenunterstützung nach dem in den letzten drei Monaten vor der Entlassung gezahlten Durchschnittslohn). Im Grunde saß dieselbe Partei an beiden Seiten des Verhandlungstisches.

Darüber hinaus bekundeten auch die Beamten der Treuhandanstalt, die zunächst der neue Eigentümer der Betriebe wurde, Sympathie für die Reduzierung der Lohnunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Das liegt sicherlich auch daran, daß nicht ihr eigenes Vermögen zur Disposition stand. Daß die Gewerkschaften eine möglichst rasche Angleichung der Löhne und Gehälter an das Westniveau zur Verhinderung der Ost-West-Migration und zur Sicherung des anfangs hohen Zulaufs an ostdeutschen Mitgliedern anstrebten, ist bekannt, zumal sie darauf vertrauen konnten, daß die Regierungen einer weitgehenden Vernichtung von Arbeitsplätzen nicht tatenlos zusehen werden. Daneben plädierten auch die meisten Politiker zunächst für eine zügige Lohnangleichung, um der Abwanderung von Fachpersonal nach Westdeutschland entgegenzuwirken (vgl. zusammenfassend Franz, 1992, 264–265; Sinn/Sinn, 1993, 210–216).

Von 1989 bis Ende 1993 sind die in Deviseneinheiten gerechneten Löhne und Gehälter Ostdeutschlands um etwa 900% gestiegen, wobei 300 bis

8 Die Währungsunion brachte eine gigantische Vermögensumverteilung von West- nach Ostdeutschland in Höhe von etwa 30'000 DM pro Haushalt (vgl. Wenzel, 1994, 4, 6 und 26).

400 Prozentpunkte auf die Währungsumstellung entfielen (vgl. auch Franz, 1994, 370–371) und 600 Prozentpunkte auf die Ergebnisse der Lohnverhandlungen zurückzuführen sind. Die ostdeutsche Industriebeschäftigung sank im gleichen Zeitraum um 80% (vgl. Sinn, 1993; Revel, 1994, 146). So macht die Deutsche Bundesbank insbesondere die Lohnpolitik dafür verantwortlich, daß die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes insgesamt die Verlustzone bis heute noch nicht verlassen konnten (vgl. Handelsblatt vom 21. Juli 1994b).

2.3 *Das Versagen der Tarifpartner in der Folgezeit*

Die Tarifpartner der Metall- und Elektroindustrie gelten von jeher als Wegbereiter in der Tarifbewegung. Ihre Pilotabschlüsse besitzen regelmäßig Vorbildcharakter für andere Tarifbereiche. Auch in den NBL ergriffen sie im März 1991 die Initiative und schlossen einen Tarifvertrag ab, der eine stufenweise Anpassung der Tariflöhne und -gehälter vorsah – wobei ab April 1994 das westdeutsche Niveau erreicht werden sollte (vgl. BDA, 1991a, 41). Begründet wurde der mehrjährige Tarifvertrag damit, daß insbesondere längerfristige Vereinbarungen transaktionskostenmindernd wirken und die Grundlage für eine höhere Planungssicherheit in einer Situation unsicherer Entwicklungen bilden. Daneben sollte durch den Stufentarifvertrag der tarifpolitische Beitrag zur politischen Vorgabe einer möglichst zügigen Angleichung der Einkommens- und Lebensverhältnisse an das westdeutsche Niveau geleistet werden, um u. a. der Abwanderung von (qualifizierten) Arbeitskräften (Humankapital) entgegenzuwirken. Die Arbeitgeberverbände nahmen dabei bewußt einen niedrigeren Organisationsgrad in Kauf. Während diese Abschlüsse zunächst auf breite Zustimmung stießen und in anderen Wirtschaftsbereichen nachgeahmt wurden (z. B. Eisen- und Stahlindustrie, Entsorgungswirtschaft, Keramische Industrie; vgl. BDA, 1991a, 41), drängten Bundesregierung, Bundesbank, Sachverständigenrat und Wirtschaftsforschungsinstitute schon bald auf eine Ablösung der vor allem politisch motivierten Lohnrunden der letzten Jahre durch eine stärker an der ökonomischen Produktivität bzw. Beschäftigung orientierten Lohnpolitik (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 1992, 131).

9 So hat sogar der Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium die Unternehmen zur Selbsthilfe aufgefordert und ihnen nahegelegt, dem jeweiligen Arbeitgeberverband fernzubleiben bzw. auszutreten, wenn dieser nicht in der Lage sei, einen die Subsistenz der Unternehmen sichernden Tarifvertrag abzuschließen (vgl. Handelsblatt vom 9./10. August 1991).

Das bei beliebiger Operationalisierung dramatische Absinken des Organisationsgrades bei den Arbeitgeberorganisationen aufgrund von Verbandsaustritten bzw. des Fernbleibens neuer Unternehmen wird von den Betroffenen mit den existenzbedrohenden Tariflöhnen begründet.⁹ Die Unternehmen entziehen sich deshalb systematisch einer Tarifbindung (vgl. auch Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 1992, 122–123). Bereits 1992 betrug der Organisationsgrad beispielsweise in den Verbänden des „Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände“ (Gesamtmetall) in den NBL nur noch ca. 45%, bezogen auf die Mitgliedsfirmen, und ca. 57%, bezogen auf die von den Mitgliedsfirmen Beschäftigten (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1993b, Tabelle 1 in Verbindung mit den Tabellen 3 und 6). Im wichtigsten Industrieland Sachsen belief sich der Organisationsgrad der von den Mitgliedsfirmen Beschäftigten sogar nur noch auf rund 54% (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1993b, Tabelle 1 in Verbindung mit Tabelle 5). Diese Vertretungsschwäche war allerdings von Arbeitgeberverbandsseite nicht intendiert gewesen.

Von den 1,5 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektrobranche der DDR befanden sich Anfang 1993 weniger als 300'000 und damit nur noch etwa 20% der ehemals Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis. Die vorgesehene Tarifanpassung um 26% zum April 1993 hätte einen weiteren massiven Stellenabbau um nochmals ca. ein Drittel (70'000 Arbeitsplätze) nach sich gezogen. Der „Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie“ (VSME) drohte deshalb der Industriegewerkschaft Metall (IG-Metall) in Sachsen am 26.1.1993 nicht nur mit dem einseitigen Ausstieg aus der 1991 geschlossenen Tarifvereinbarung, sondern vollzog ihn am 18.2.1993 durch außerordentliche Kündigung des Tarifvertrages – ein in der deutschen Tarifgeschichte bislang einmaliger Akt (vgl. auch Zachert, 1993 sowie Koch, 1993). Er wollte damit ein Signal gegen die nicht zu erfüllende Erwartungshaltung der organisierten Arbeitnehmerschaft setzen.¹⁰

Die Arbeitgeber der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie folgten auch in allen anderen NBL dem Beispiel Sachsens und erhöhten nach gescheiterten Schlichtungsverhandlungen zunächst die Löhne und Gehälter zum 1. April nur um 9% statt um die ehemals vereinbarten 26%. Dieser Strategie schloß sich die Treuhandanstalt an, in deren Hand sich zum damaligen Zeitpunkt noch etwa 40% der betroffenen Betriebe befanden. Lediglich der Großteil der Zweigbetriebe westdeutscher Unternehmen und wenige ostdeutsche Betriebe hielten sich an die Tarifvereinbarung. Die Gewerkschaften reagierten auf die Kündigung des Tarifvertrages mit

10 Auch die Treuhandanstalt drängte massiv auf die Aufhebung der Stufentarifvereinbarung (vgl. Schroeder, 1994, 76).

Urabstimmung und einem zweiwöchigen Streik, von dem insbesondere Treuhandunternehmen betroffen waren; die Arbeitgeberverbände richteten Unterstützungsfonds für bestreikte Betriebe ein. Nach dem ersten Streik in Ostdeutschland seit 65 Jahren einigten sich die Tarifpartner der Metall- und Elektroindustrie schließlich im Mai 1993 auf die zeitliche Streckung der Angleichung der ostdeutschen Löhne und Gehälter (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1993a, 114–118). Das West-Niveau soll nun in fünf Tarifstufen bis zum 1.7.1996 realisiert werden. Zudem ist in begründeten Ausnahmefällen eine untertarifliche Bezahlung möglich – vorausgesetzt, beide Tarifparteien stimmen im Einzelfall zu (sog. „Härtefallklausel“) (vgl. BDA, 1993, 51; zur konkreten Ausgestaltung der Härtefallregelung siehe Thau, 1993). Für den Fall, daß sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse nachhaltig verändern, ist vereinbart worden, daß der Termin der vollen Lohnangleichung um sechs Monate vorgezogen oder verschoben werden kann.

Da es eine spürbare Revision der Stufenpläne nicht gegeben hat (vgl. auch DIW, 1993b, 631), bleibt abzuwarten, ob dieser neue Tarifvertrag der Verbandsflucht Einhalt gebieten kann, zumal sich die IG-Metall nahezu kategorisch weigert, diese Ausnahmeregelung auch tatsächlich anzuwenden (vgl. DIW, 1993b, 631; BDA, 1993, 3) und sie als „Ausnahme von der Ausnahme“ (vgl. Offermann, 1994, 957; zu aktuellen Zahlenangaben zur Anwendung der Härtefallregelung Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 1994, 156–157) betrachtet.¹¹ So lehnt sie z. B. die Anerkennung von Treuhandbetrieben als „Härtefallkandidaten“ prinzipiell ab (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 1993, 479), da ihnen der Staat (sprich die Allgemeinheit) die erforderlichen Finanzmittel zur Verfügung stellen muß und sie deshalb nicht dem Konkursrisiko unterliegen (vgl. Rösner, 1993, 475). Gleichzeitig sind auch Tochtergesellschaften und Zweigbetriebe westdeutscher Unternehmen ausgenommen, weil letztere zu Liquiditätshilfen verpflichtet sind (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1993a, 121). Damit dürfte das Konzept der Härtefallklausel als eleganter Kompromiß und den Einfluß der überbetrieblichen Ebene sichernde Lösung auch für die Zukunft gescheitert sein.¹²

Es bleibt anzumerken, daß die Unternehmen bzw. Unternehmensteile, die sich im Treuhandbesitz befanden, von Anfang an zu einem hohen Prozentsatz in den Unternehmerverbänden organisiert wurden. Durch deren – von

11 „In der Metallindustrie wäre [gerade; F. H.] die konsequente Anwendung der vereinbarten Öffnungsklauseln notwendig“ (DIW, 1993b, 631).

12 Die Möglichkeit, den Betrieb zwingen zu können, ein Sanierungskonzept vorzulegen, um von der Härtefallklausel Gebrauch machen zu können, greift zudem massiv in die betriebliche Dispositionsfreiheit ein.

der Treuhandanstalt aufzubringenden – Beitragszahlungen flossen den Arbeitgeberverbänden für den Aufbau ihrer Organisationen dringend benötigte Finanzmittel zu. Mit der zunehmenden Privatisierung und Entlassung von Unternehmen aus der Treuhandverpflichtung sank aber der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände spürbar, da viele der neuen Eigentümer nicht gewillt waren und sind, sich der kostenintensiven Tarifbindung zu unterwerfen.

2.4 *Die westdeutschen Tarifpartner in der Rationalitätsfalle?*

Tarifverhandlungen werden in der Bundesrepublik bekanntlich nach Branchen und Regionen getrennt durchgeführt. Wenn die westdeutschen Stellvertreter bzw. Berater in den ostdeutschen Verhandlungen für eine Hochlohnstrategie plädierten, konnten sie sich die durch Ausschaltung von Ostkonkurrenz in ihrer jeweiligen Branche für Westunternehmen erzielten Vorteile voll zurechnen. Den Nachteil der Finanzierung auftauchender Arbeitslosigkeit über Steuererhöhungen konnten sie hingegen auf alle westdeutschen Steuerzahler überwälzen. Zwar führte die im Prinzip überall praktizierte Hochlohnstrategie aufgrund der gemeinschaftlich zu finanzierenden Abnahme der ostdeutschen Erwerbstätigkeit letzten Endes doch zu einem Nettonachteil auch für die westdeutschen Tarifpartner. Dennoch konnte der einzelne Verhandlungsführer in seinem Entscheidungsbereich kein Interesse an einer tarifpolitischen Zurückhaltung haben, da er davon ausgehen mußte, daß alle anderen Verhandlungsführer ähnlich dachten und sich ähnlich verhalten würden. So hätte er bei eigener Mäßigung trotzdem die Steuerlast durch die aggressive Lohnpolitik der anderen mittragen müssen, ohne selbst Vorteile aus seinem verantwortungsbewußten Handeln zu erzielen. Zusätzlich geblieben wäre die Konkurrenz ostdeutscher Unternehmen im eigenen Marktsegment (vgl. Sinn/Sinn, 1993, 215). „Mäßigung hätte sich für alle zusammen ausgezahlt, niemals aber für die einzelnen Verhandlungsführer, die ihre Strategien unabhängig von den anderen bestimmen mußten“ (Sinn/Sinn, 1993, 215).

Die Tatsache, daß „korporatistische“ Absprachen in der Tarifpolitik auch in der Folgezeit nicht getroffen wurden, ist entweder auf mangelndes Vertrauenskapital insbesondere zwischen den Sozialpartnern zurückzuführen. – Oder aber es zeigt, daß die Kosten, die durch die Beseitigung von ostdeutschen Arbeitsplätzen auftauchen, zumindest für beide Parteien der Tarifpolitik geringer sind oder als geringer empfunden werden als die Kosten, die durch zusätzliche Ostkonkurrenz getragen werden müßten, so daß zumindest der wahrgenommene Nettonutzen einer Hochlohnstrategie letztlich doch einen positiven Wert ergibt.

3. Die Interessenlagen der westdeutschen Stellvertreter setzten sich sperrklinkenartig durch

Die westdeutschen Arbeitgeberspitzenverbände, z. B. BDA und Gesamtmetall, reagierten auf die umfassende Deindustrialisierung vieler Regionen erst ab Mitte 1992 mit spezifisch ostdeutschen Forderungen, nämlich der Nutzung der escape-Klauseln in den Tarifverträgen (Revisions- und Öffnungsklauseln) zu Nachverhandlungen (vgl. BDA, 1992, XV). Es fällt schwer, der immer wieder zu vernehmenden Behauptung der bewußt forcierten Vernichtung von potentiellen Konkurrenzunternehmen im Osten der Republik (vgl. z. B. Sinn/Sinn, 1993, 212–213; Neubäumer, 1993, 26) keinen Glauben zu schenken. Für die These der Vermeidung von Niedriglohnkonkurrenz im Osten zur Sicherung der eigenen Marktanteile spricht z. B. die Tatsache, daß der originär ostdeutsche „Unternehmerverband Sachsen“ (UV Sachsen) bis zum Inkrafttreten des Einigungsvertrages massiv von westdeutschen Unternehmen und Unternehmerverbänden unterstützt wurde. Dies änderte sich schlagartig, als die Westverbände ihre regionale Zuständigkeit ausdehnten und den UV Sachsen, der sich weder als ordentliches noch als außerordentliches Mitglied in das transferierte westdeutsche Unternehmerverbandssystem einfügen wollte, als Konkurrenzorganisation definierten (vgl. Hünicke, 1994, 112).¹³ Zudem sank durch die Hochlohnpolitik für westdeutsche Investoren nicht zuletzt der Kaufpreis der zu privatisierenden Treuhand-Unternehmen.

Auch die westdeutschen Gewerkschaften hatten nach der Logik des Machterwerbs und -erhalts keinerlei Interesse an einer Niedriglohnpolitik im Osten, die die Arbeitsplätze ihrer die überwiegende Mitglieder Mehrheit stellenden Westklientel via Unterbietungskonkurrenz ostdeutscher Produzenten hätte gefährden können (vgl. Sinn/Sinn, 1993, 213; Neubäumer, 1993, 26).¹⁴ Sie waren nicht bereit, den veränderten wirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. So weigerten sich beispielsweise die Vertreter der IG-Metall in zahlreichen Spitzengesprächen mit Repräsentanten von Gesamtmetall, den 1991 ratifizierten Stufentarifvertrag abzuändern, so daß die Arbeitgeberverbandsseite die Sperrfrist für die Aufnahme von Revisionsverhandlungen (1.1.1993) abwarten mußte. Aber auch nach Ablauf der Sperrfrist bestand nur ein Einlassungs-, jedoch kein Einigungszwang (vgl.

13 Die in der Literatur vereinzelt vorzufindende These, daß Westkonkurrenten zusätzlich durch aggressive Preispolitik (sog. Dumping) versuchen, unliebsame Ostkonkurrenten endgültig vom Markt zu drängen (vgl. z. B. die empirische Studie vom IWH, 1993, 5), kann und soll an dieser Stelle weder falsifiziert noch bestätigt werden.

14 Aus Machtkonservierungskalkülen unterstützten auch die ostdeutschen Betriebsräte den entstehenden Lohndruck (vgl. Revel, 1994, 146).

Rösner, 1993, 473). Da die Gewerkschaftsseite nicht ernsthaft an der Abänderung der bestehenden Regelungen interessiert war, blieb den Arbeitgebern gar nichts anderes übrig, als die Tarifverträge einseitig außerordentlich zu kündigen.

Starres Besitzstands- und Anspruchsdenken leistet jedenfalls keinen Beitrag zur Problemlösung. Die Gewerkschaften müssen im Einigungsprozeß auch die Grenzen ihres Einflusses auf die Gestaltung der Wirtschaftsbedingungen und die Dispositionsfreiheit der Unternehmen über ihren Ressourceneinsatz in einer Marktwirtschaft erkennen: Denn die Frage der Verteilung der Einkommen kann sich nur auf entstandenes Einkommen beziehen; genau so wenig kann man die Schaffung von Arbeitsplätzen erzwingen; ebenso können als fair empfundene Tarifnormen ihre Motivations- bzw. Anreizfunktion nur bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen entfalten bringen (vgl. Kleinhenz, 1993, 285). Die hohen Lohnabschlüsse waren ein Danaergeschenk, da sie mit dem Verlust von Arbeitsplätzen erkaufte werden mußten (vgl. Wenzel, 1992, 2). „Eine Lohnpolitik, die auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen keine Rücksicht nimmt, hat negative Verteilungskonsequenzen“ (DIW, 1993c, 724). Die „Wegtarifizierung“ von Arbeitsplätzen und Betrieben¹⁵ (vgl. Necker, 1991) läßt ebenfalls für Gewerkschaften verstärkt die Frage nach der Organisationsfähigkeit eines verschwindenden Klientels an Arbeitsplatzbesitzern (Bumerang-Effekt) und letztendlich die Frage nach dem Organisationsbedarf überhaupt auftauchen. Während das westdeutsche Tarifvertragssystem wenigstens die Medianwähler der Stammbeslegschaften schützte, gelingt es den Gewerkschaften in Ostdeutschland nicht, zu verhindern, daß in den inoffiziellen Mitgliederstatistiken immer mehr Arbeitslose bei den immer weniger werdenden Mitgliederzahlen auftauchen. Diese doppelte Verbandsschwächung taucht nicht zufällig gleichzeitig und gemeinsam auf, sondern ist ein eindeutiger Beleg auch für die Krise der Gewerkschaften. Nicht nur in den NBL erkennen immer mehr Arbeitnehmer, „daß ihnen die Gewerkschaften im Arbeitsleben keine gute Hilfe sind“ (o. V., 1994b).

Die Einsicht, daß die in Tarifvereinbarungen festgelegten Mindeststandards auch erfüllbar sein müssen und nicht de facto Höchstbedingungen für die überwiegende Mehrzahl der Betriebe darstellen, könnte als erster Schritt zur Stabilisierung bewährter intermediärer Verbandsstrukturen angesehen werden.¹⁶ Das aber bedeutet, daß sich die Tarifparteien an den

15 Im verarbeitenden Gewerbe beispielsweise erreicht der Besatz mit Arbeitsplätzen im Durchschnitt nur noch drei Fünftel des westdeutschen Wertes (vgl. DIW/IWW, 1994b, 540).

16 Forderungen der Gewerkschaften nach staatlicher Industriepolitik oder Vorschläge, durch Verknüpfung von Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftsförderung neue Wege in der Beschäf-

Grenzanbietern orientieren müssen (vgl. Revel, 1994, 143). Überzogene Tariflöhne, die die Bildung von Effektivlöhnen erst gar nicht erlauben, verhindern ein flexibles Reagieren auf qualifikatorisch, regional und nach Branchen, Produktgruppen etc. unterschiedenen Knappheiten am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig würden die Tarifpartner gesetzlichen Notöffnungsklauseln, die immer wieder von der Bundesregierung „angedroht“ werden (vgl. zuletzt Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1993a, 86–87; Hickel/Priewe, 1994, 47), zuvorkommen und den Protagonisten einer weitergehenden Deregulierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik den Nährboden für ihre Forderungen entziehen (vgl. auch Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 1992, 122–123 und 132–133). Diese Einsicht lag allerdings auch nicht den modifizierten Tarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie vom Mai 1993 zugrunde, da einer (weiteren) Abkoppelung der Lohn- von der Produktivitätsentwicklung nicht wirklich ernsthaft entgegengewirkt wurde. So haben die Effektivverdienste je Beschäftigten in allen ostdeutschen Unternehmen im Durchschnitt zwar bereits drei Fünftel des westdeutschen Wertes erreicht, die Tarifverdienste nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung bereits 1993 sogar etwa 80% (vgl. o. V., 1994a); die Produktivität hingegen beläuft sich nur auf ein Drittel bis zwei Fünftel des entsprechenden westdeutschen Niveaus, so daß sich der Druck zum Personalabbau kontinuierlich verstärkt hat (vgl. Handelsblatt vom 21. Juli 1994b; Offermann, 1994, 958).¹⁷ Die Arbeitsproduktivität betrug selbst bei Berücksichtigung des Auslastungsgrades der Beschäftigten beispielsweise in den mittelständischen Betrieben Ende 1993 nur knapp 68% des westdeutschen Wertes (vgl. Fritsch/Mallock, 1994, 53),¹⁸ während die ostdeutschen Lohnstückkosten (Konzept der relativen Lohnstückkosten), die entscheidend für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit sind, in der Gesamtwirtschaft um weit über 100% über dem entsprechenden Wert im Westen lagen (vgl. auch Offermann, 1994, 958; Wenzel, 1994, 7; DIW/IWW, 1994b,

tigungspolitik zu gehen (vgl. z. B. Lucassen, 1994), stellen nur ein Lavieren am Rande der Symptome dar und sind als wenig erfolgversprechende und allenfalls second best-Lösungen des Beschäftigungsproblems abzulehnen. Außerdem verlagern sie die Verantwortung für die gescheiterte Tarifpolitik auf staatliche Institutionen.

17 Ein Vergleich mit den USA zeigt, daß die ostdeutschen Löhne bereits Mitte 1993 das US-amerikanische Niveau überschritten haben, obwohl die Produktivität nicht einmal halb so groß ist (vgl. Wenzel, 1994, 7). Die Arbeitskosten pro Stunde lagen in der Industrie 1993 nicht nur über denen der Vereinigten Staaten, sondern auch über denen Japans (vgl. Sinn/Sinn, 1993). Für 1994 ist ebenfalls von keiner grundlegenden Verbesserung auszugehen: Die Lohnstückkosten werden im internationalen Vergleich viel zu hoch bleiben (vgl. DIW, 1994d, 588).

18 In den ostdeutschen Maschinenbau-Betrieben belief sich die Arbeitsproduktivität 1992 lediglich auf 44,2% des entsprechenden Wertes in Westdeutschland (vgl. Mallock/Fritsch, 1994, II).

538; Siebert, 1994, 111; vor allem aber Tabelle 1).¹⁹ „Der Abstand der Lohnstückkosten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zeigt deshalb, daß in Ostdeutschland ein weiteres Zurückbleiben der Lohnerhöhung hinter den Produktivitätszuwachsen und der Preissteigerung unumgänglich ist“ (Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute, 1994, 738).

Tabelle 1
Entwicklung der Lohnstückkostenrelation zwischen Ost- und West-
deutschland von 1992 bis Mitte 1994

Quartal/Jahr	Arbeitskosten* Ost : West (in %)	Arbeitsproduktivität** Ost : West (in %)	Lohnstückkosten*** Ost : West (in %)
I/1992	63,5	29,6	214,5
II/1992	67,0	32,2	208,1
III/1992	71,2	36,1	197,2
IV/1992	71,4	35,2	202,8
I/1993	69,8	31,7	220,2
II/1993	82,6	34,6	238,7
III/1993	90,6	38,5	235,3
IV/1993	86,5	37,0	233,8
I/1994	87,0	33,7	258,2
II/1994	87,3	36,6	238,5

Quelle: DIW, 1994d, 582 und 586; eigene Berechnungen.

* Bruttolohn- und -gehaltssumme in Relation zum Arbeitsvolumen.

** Bruttoinlandsprodukt in Relation zum Arbeitsvolumen.

*** Arbeitskosten in Relation zur Arbeitsproduktivität.

Das Scheitern der Stufentarifvereinbarungen von 1991 hätte gerade in den NBL Tarifverträge mit kurzen Laufzeiten und moderaten Abschlüssen notwendig werden lassen, um auf sich ändernde wirtschaftliche (Rahmen-) Bedingungen hinreichend flexibel reagieren zu können.²⁰ Die relativ hohen

19 Erhebliche Sorgen bereitet vor allem der Maschinenbau, dessen Produktivität nur wenig zunahm (vgl. DIW/IWW, 1994b, 538 und 540).

20 Es ist zu begrüßen, daß die Arbeitsminister des Bundes und der Länder bisher in Ostdeutschland nur sehr selten von der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, Gebrauch gemacht haben (vgl. Meyer, 1993, 270).

Löhne haben die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen untergraben und den Beschäftigungsrückgang beschleunigt. Dadurch wurde auch die Abwanderung von Arbeitskräften nicht nur nicht verhindert, sondern die Wanderungsbereitschaft zusätzlich erhöht (vgl. Hoffmann, 1993, 109). Denn gerade Arbeitslosigkeit ist ein starkes Abwanderungsmotiv (vgl. Siebert, 1994, 114). Die Wanderungselastizität eines begrenzten Lohndifferentials ist eindeutig geringer als die Wanderungselastizität eines begrenzten Arbeitslosigkeitsdifferentials (vgl. ähnlich Akerlof et al., 1991; Götz, 1991). Insofern greift das Migrationsverhinderungsargument für schnelle Lohnangleichung viel zu kurz. Die bislang in den NBL praktizierte Tarifpolitik stellt jedenfalls ein Quasi-Beschäftigungsverbot für einen zunehmenden Teil der ostdeutschen Erwerbstätigen (Arbeitnehmer wie Unternehmer) dar.²¹

4. Die Flucht aus den Verbänden erfordert neue Lösungsmuster

Die bereits seit einiger Zeit auch in Westdeutschland wahrnehmbare Verbändeverdrossenheit wird in Ostdeutschland um so stärker auftauchen, als je fremdbestimmter die Verbandspolitik betrieben und empfunden wird. Die zunehmenden Verbandsaustritte aus den Tarifvertragsorganisationen auf beiden Seiten sprechen eine allzu deutliche Sprache.

Aus diesem Grund denkt der „Bundesverband der Deutschen Industrie“ (BDI) mit seinen Mitgliedsverbänden bereits seit einiger Zeit über die Gründung von Arbeitgeberberatungsverbänden nach, um die sozialpolitische Betreuung eines wachsenden Anteils tarifungebundener Unternehmen (es handelt sich hierbei vor allem um Klein- und Mittelbetriebe; vgl. auch Ettl/Wiesenthal, 1994, 431) zu übernehmen. Nicht zuletzt deshalb und aufgrund der Kritik der Vereinigungen mittelständischer Unternehmen (z. B. des „Verbandes Mittelständischer Unternehmen“ (VMU)) lassen in einigen Regionen einzelne kleinere Arbeitgeberverbände bereits „gespaltene Mitgliedschaften“ zu, bei denen auch Unternehmen ohne Tarifbindung Mitglied werden können und bei denen nur die Serviceleistungen des Verbandes in Anspruch genommen werden können (vgl. Müller-Jentsch, 1993, 501; Zachert, 1994, 172; kritisch hierzu Däubler, 1994, insbesondere 452–454). Prominentester Fürsprecher einer veränderten, weit gemäßigten Tarifpolitik ist jedoch die „Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer“

²¹ Olson (1982) zufolge richten Interessengruppen dann den größten Schaden an, wenn sie mächtig genug sind, um Einfluß und Macht auszuüben, aber nicht umfassend genug, um die volkswirtschaftlichen Auswirkungen ihres Verhaltens selbst zu spüren bzw. selbst verantworten zu müssen.

(ASU) und der mit ihr verbundene „Bundesverband Junger Unternehmer“. Die ASU ruft ihre Mitglieder öffentlich zum „Auszug aus dem Tarifikartell“ auf (vgl. ASU, 1992, 10). Solche Überlegungen bzw. Aktivitäten, sollten sie tatsächlich zur konkreten und umfassenden Strategie werden, würden die wichtigste Arbeitgeberverbandsfunktion im Fundament in Frage stellen und aufgrund zunehmender Legitimationsdefizite auf Dauer überflüssig werden lassen. Die negativen Folgen für das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wären unabsehbar. Ein Blick über die Grenzen – z. B. nach Großbritannien oder in die USA – gibt jedoch wenig Anlaß zur Hoffnung auf volkswirtschaftliche Wohlfahrtsgewinne.

Für die Arbeitgeberverbände taucht im Falle der weiteren „flächen-deckenden“ Ausbreitung von Unternehmenstarifverträgen (Haus- bzw. Firmentarifverträge) das zusätzliche existentielle Problem auf, daß sie – im Gegensatz zu den Gewerkschaften – bislang kein betriebliches Verhandlungsmandat besitzen,²² sondern allenfalls beratend tätig werden könnten.²³ In Ostdeutschland beträgt die Relation von Verbands- zu Firmentarifverträgen inzwischen etwa 1:1 (vgl. Offermann, 1994, 954 und Tabelle 2).

Tabelle 2
Gültige Anzahl Tarifverträge in Ostdeutschland von 1990–1993

Jahr	Anzahl der Verbandstarifverträge	Anzahl der Firmentarifverträge
1990	239	431
1991	853	1519
1992	1727	1641
1993	2371	2177

Quelle: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut des DGB (WSI), 1991, 123; 1992, 123; 1993, 127; 1994, 147.

²² Trotz der auch in der Bundesrepublik zweifellos sichtbaren Dezentralisierungstendenzen im Kollektivverhandlungssystem ergeben sich in internationaler Perspektive gerade für die Arbeitnehmerorganisationen aufgrund der praktischen wechselseitigen Kooperation zwischen den betrieblichen und den überbetrieblich-sektoralen Interessenvertretungen kaum Schwierigkeiten (vgl. Katz, 1993).

²³ „Anders als Arbeitgeberverbände würden Gewerkschaften auch bei der Aushandlung von Unternehmenstarifverträgen für die Koordinierung und Vertretung von Mitgliederinteressen benötigt“ (Ettl/Wiesenthal, 1994, 432).

Natürlich sagt die bloße Anzahl der als Haus- oder Kollektivvertrag abgeschlossenen Vereinbarungen wenig über die Zahl der von der einen oder anderen Regelung betroffenen Firmen und vor allem Arbeitnehmer aus. Nach einer neueren empirischen Studie sind aber überhaupt nur noch 26% der ostdeutschen Industriebetriebe Mitglied in einem tariffähigen Arbeitgeberverband und wollen es auch bleiben. Zusätzlich sind 10% der Betriebe noch Mitglied, denken aber an einen Austritt aus dem Verband. Und bereits 64% der ostdeutschen Industriebetriebe sind nicht (mehr) Mitglied in einem tariffähigen Arbeitgeberverband. Bei den Handwerksbetrieben sieht es nicht viel anders aus: 34% werden auch in Zukunft loyal bleiben und dem entsprechenden Arbeitgeberverband weiter angehören. 9% aller ostdeutschen Handwerksbetriebe denken über ein Verlassen des Verbandes nach. Bereits 57% der Betriebe sind keinem Arbeitgeberverband angeschlossen (vgl. DIW/IWW, 1994a, 214). Damit ist die überwiegende Mehrheit der Unternehmen des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes nicht mehr in Arbeitgeberverbänden organisiert.²⁴

Die Abnahme der Verbänderepräsentanz (Mitgliederzahl und Organisationsgrad) deutet darauf hin, daß die Kongruenz von Mitgliederinteressen und Organisationszielen zunehmend weniger erfüllt wird, da selbst die noch tarifgebundenen Mitglieder zunehmend häufiger die Tarifnormen nicht mehr erfüllen (können) und damit die interne Verpflichtungs- und Bindungsfähigkeit des Verbandes immer mehr in Frage gestellt wird. Das ist auch den Gewerkschaften und Betriebsräten bewußt, weswegen sie solche Verhaltensweisen aus eigenem existentiellen Interesse dulden (vgl. ebenfalls Schnabel, 1994, 63). Denn ein zunehmender Teil der Arbeitnehmer präferiert untertarifliche Lösungen anstelle von (drohender) Arbeitslosigkeit (vgl. auch Siebert, 1994, 116). Schätzungen zufolge zahlt inzwischen mehr als die Hälfte der Betriebe insbesondere der Metall- und Elektroindustrie Löhne unter Tarif (vgl. Neubauer, 1993). Eine neuere Umfrage hat ergeben (vgl. DIW/IWW, 1994a, 213), daß 35% aller ostdeutschen Industrieunternehmen und 32% der Handwerksbetriebe regelmäßig untertariflich entlohnen. Es handelt sich bei diesen Unternehmen des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes vor allem um die kleineren und mittelständischen Betriebe, für die die Höhe der Arbeitskosten häufig über Produktion oder Insolvenz entscheidet (vgl. empirisch u. a. Fritsch, 1994; allgemein auch Siebert, 1994, 116). Insofern sind Kleinbetriebs- oder Mittelstandsklauseln, die kleineren Betrieben eine Bezahlung unter dem Tarif erlauben, durchaus zu befürwor-

24 Die innerhalb der Arbeitgeberverbände inzwischen mit dem Ziel geführte Strukturdiskussion, durch Zusammenlegung von Verbänden in den NBL den massiven Beitragsausfällen zu begegnen, retuschiert allenfalls die Ursachen der offensichtlichen Mitgliederabwanderung.

ten (vgl. zu Beispielen ihrer Ausgestaltung in der Druckindustrie, im Einzelhandel und im Groß- und Außenhandel BDA, 1991b, 7).

Schlichter Strukturkonservatismus jedenfalls scheint kein probates Mittel zu sein, die sich bietenden Gestaltungsoptionen und Innovationspotentiale systematisch aufzugreifen. Vielmehr müssen zum einen betriebsindividuellere Lösungen durch kontrollierte Betriebsbezogenheit gemäß dem *à la carte*-Prinzip (vgl. von Vieregge, 1993b) zumindest für eine befristete Übergangszeit zugelassen werden (betriebsnäher ausgestaltete Tarifpolitik; vgl. auch BDA, 1993, XV und Offermann, 1994, 957). Zum anderen wäre eine stärkere Berücksichtigung von Branchen- und Produktgruppendifferenzen, regionalen Divergenzen und Unterschieden in der Betriebsgröße, Kostenstruktur und sonstigen ökonomischen Gegebenheiten ins Auge zu fassen. Für die Arbeitgeberverbände ergeben sich hierbei allerdings erhebliche Probleme aufgrund der Tatsache, daß sie schon heute immer größeren und mächtiger werdenden Gewerkschaften gegenüberstehen. Durch die im Zuge der DGB-Reform bereits seit einiger Zeit diskutierte Zusammenlegung von Einzelgewerkschaften zu Multibranchengewerkschaften (vgl. beispielsweise Niedenhoff, 1993, 53–54; ausführlich Niedenhoff/Wilke, 1991 und 1993) würden, falls auf Arbeitgeberseite nicht ebenfalls eine Konzentration zu größeren Einheiten vollzogen wird, künftig mehrere Arbeitgeberverbände einer Gewerkschaft gegenüberstehen. Diese Entwicklungen lassen differenzierte sub- oder teilsektorale Lösungen in der Tarifpolitik zunehmend unwahrscheinlicher werden. Die Arbeitgeberverbände müßten damit rechnen, daß die Gewerkschaftsseite noch stärker als bisher versucht, in den jeweils florierenden Segmenten Pilotabschlüsse zu vereinbaren, die präterminierend für Vereinbarungen in anderen Segmenten wären. Zudem könnte sich die Gefahr vergrößern, daß das von den Gewerkschaften praktizierte Günstigkeitsprinzip (nämlich die jeweils vorteilhaftere Regelung für eine Gruppe auch für die anderen Gruppen verbindlich zu übernehmen), auf Dauer einen irreversiblen ratchet-Effekt bewirkt,²⁵ der notwendige ökonomische Anpassungsmechanismen ausschließt.

25 Die Vergangenheit zeigt, daß quantitative Tarifpolitik immer mit einer Erhöhung und niemals mit einer Senkung der (nominellen) Einkommen verbunden war, so daß ein Absinken der (Nominal-)Einkommen sperrklinkenartig verhindert wird. Zudem sind aufgrund der Existenz von expliziten und impliziten Klauseln der Besitzstandswahrung von für die Arbeitnehmer restriktiven tarifpolitischen Maßnahmen in aller Regel hauptsächlich die Neueinzustellenden und weniger die bereits Beschäftigten betroffen.

5. Der anhaltende Zielkonflikt für die ostdeutsche Unternehmerschaft

Die häufig chronisch unterkapitalisierten ostdeutschen Betriebe leiden unter folgendem Handlungsilemma: Zum einen haben sie im Vergleich zu ihrer westdeutschen Konkurrenz nur eine geringe Ressourcenausstattung (Eigenkapitalschwäche), die sich nach Analysen der Deutschen Bundesbank in letzter Zeit sogar noch spürbar verschlechtert hat (vgl. Handelsblatt vom 21. Juli 1994a und 1994b).²⁶ Diese erschwert zwar zum einen die Verbandsbildung (Problem der Organisationsfähigkeit), zum anderen aber auch die Möglichkeit individuelle Interessen im Alleingang am Markt durchzusetzen; d. h., ihnen fehlt die entsprechende Marktmacht, um es sich leisten zu können, Verbänden fernzubleiben bzw., sofern sie diesen bereits beigetreten sind, wieder abzuwandern. Zudem haben ostdeutsche Firmen zweifellos einen hohen Informations-, Beratungs- und Vertretungsbedarf in rechtlichen, betriebswirtschaftlichen, steuerlichen und anderen Fragen. Daraus leitet sich ein hoher Organisationsbedarf ab.²⁷

Andererseits gelingt es ihnen aber nicht hinreichend, erfolgreich Widerspruch in den westdeutsch dominierten Organisationen verbandsintern einzulegen, so daß sie unter den derzeit gegebenen Bedingungen auch keine Organisationsmacht erlangen können. Darüber hinaus fehlen spezifisch ostdeutsche Organisationsalternativen fast völlig, so daß Austritt gleichzusetzen ist mit „überhaupt nicht mehr organisiert sein“.²⁸

26 Im Prinzip in die richtige Richtung geht deshalb das von der Bundesregierung geförderte Eigenkapitalhilfeprogramm (EKH) (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, 1995, 19–22), mit dem der Aufbau eines leistungsfähigen industriellen Mittelstandes vorangetrieben werden soll. Nach diesem Partnerschaftskapital-Hilfeprogramm erhalten ostdeutsche mittelständische Unternehmen, die mit westdeutschen Unternehmen und Beteiligungsgebern zusammenarbeiten, eine Eigenkapitalhilfe in Höhe des zweieinhalbfachen des vom westlichen Partner eingebrachten Haftungskapitals. Die Inanspruchnahme dieser Regelung ist bislang jedoch äußerst gering: Für westdeutsche Unternehmen ist der Anreiz zur Übernahme der wirtschaftlichen Risiken zu gering und ostdeutsche Unternehmen fürchten um ihre Selbständigkeit (vgl. auch DIW, 1994a, 328); außerdem werden immer wieder die zu starren Vergaberichtlinien kritisiert.

Auch die vom BDI und der Treuhandanstalt initiierte „Einkaufsoffensive Neue Bundesländer“ hat das Einkaufsvolumen der wenigen an dieser Maßnahme beteiligten westdeutschen Unternehmen in den NBL steigern können (vgl. BDI, 1993, 27). Westdeutsche Unternehmen könnten zudem durch Einkauf von billigeren (Vor-)Produkten aus Ostdeutschland ihre eigenen Produktionskosten senken.

Positiv zu beurteilen sind darüber hinaus die Maßnahmen der Bundesregierung zur Förderung des Absatzes ostdeutscher Produkte (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, 1995, 41–50).

27 Natürlich können Informationen als Güter auch auf privaten Märkten gekauft werden, sofern diese bestehen. In aller Regel sind diese Güter aber ungleich teurer.

28 Die Option der Abwanderung ist für Mitglieder nur dann gegeben, wenn Alternativorganisationen bestehen, die ihre Interessen besser vertreten.

Die bisherigen, in „ferngesteuerten Stellvertreterverhandlungen“ erzielten Tarifvereinbarungen können aus ostdeutscher Sicht nicht als Kollektivgut interpretiert werden. Mehrjährige Tarifverträge wirken zwar transaktionskostenmindernd und bieten – bei Einhaltung – die Grundlage für eine höhere Planungssicherheit in einer Situation unsicherer Entwicklungen. Solange allerdings die mangelnde Ressourcenausstattung eine Deckung der Tariflöhne nicht erlaubt, wird dieses vermeintliche Kollektivgut für die Mehrheit der ostdeutschen Mitglieder vielmehr zu einer kollektiven Last. Für die ostdeutschen Unternehmen kommt erschwerend hinzu, daß finanzkräftige West-Unternehmen, die Tochterfirmen in den NBL gegründet haben, qualifizierte Arbeitskräfte mit höheren Löhnen abwerben können. Modernere Technologien und Produktionskonzepte ermöglichen die Realisierung einer im Durchschnitt höheren Arbeitsproduktivität.²⁹ So ist es nicht verwunderlich, daß die überwiegende Mehrheit der Zweigbetriebe westdeutscher Unternehmen die Löhne und Gehälter ihrer Beschäftigten zum 1.4.1993 freiwillig um 26% erhöhten. Aber selbst ostdeutsche Mitgliedsunternehmen scherten vereinzelt aus der Verbandsdisziplin aus und erklärten sich zur Einhaltung der Tarifvereinbarungen bereit (so beispielsweise die gut beschäftigten Werftbetriebe; vgl. Rösner, 1993, 474) und/oder schlossen direkt mit der IG-Metall einen Zusatztarifvertrag ab, der die Zahlung der 26%igen Lohnerhöhung vorsah (vgl. als Beispiel Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 1993a, 104).

Die Verlagerung der Entscheidungskompetenz in westdeutsche Verbandszentralen läßt bei vielen ostdeutschen Mitgliedern den Eindruck entstehen, daß ihre (individuelle und kollektive) „voice“-Option nicht in ausreichendem Maße zur Durchsetzung ihrer spezifischen Bedürfnisse führt. Daher wundert es nicht, daß sie die „exit“-Option bzw. den Nicht-Eintritt in den entsprechenden Verband zunehmend häufiger als Handlungsalternative wählen, um wenigstens die Mitgliedsbeiträge einzusparen (vgl. zum exit-voice-loyalty-Modell grundlegend Hirschman, 1970). Diese, in kurzfristiger Perspektive zwar nachvollziehbare, Verhaltensweise der „voice“-Verweigerung trägt aber dazu bei, daß Tendenzen der sozialen Schließung und Durchsetzung von (in unserem Fall westdeutschen) Partikularinteressen begünstigt werden. In der Konsequenz werden spezifisch ostdeutsche Belange zunehmend mehr in den Hintergrund geraten. Hingegen bietet gerade die noch in wenigen Bereichen vorhandene Domänenüberlappung im unternehmerischen Verbändewesen (vgl. z. B. die Situation in Sachsen) die Chance, den integrativen Charakter von „overlapping membership“ aktiv

²⁹ „Besonders rasch und kräftig haben die westdeutschen Investoren und die Alteigentümer die Beschäftigung abgebaut“ (DIW, 1994a, 326).

zu nutzen, um durch die Offenlegung von Präferenzkonflikten zwischen Ost- und Westinteressen den über Sonderinteressen hinausgehenden unternehmerischen Allgemeininteressen zum Durchbruch zu verhelfen. Hierzu ist aber Verbandsmitgliedschaft und nicht Verbandsflucht notwendig. Denn auch den westdeutschen Interessenvertretern liefert die Mißachtung ostdeutscher Interessen auf Dauer keine Vorteile. Im verbandsinternen Willensbildungsprozeß künstlich erzeugte Interessenhomogenität durch Ausgrenzung von differierenden Interessen (Frage der „logic of goal formation“) beinhaltet für den Verband immer auch die Gefahr der Verschärfung des Konfliktes mit seiner sozialen Umwelt (Frage der „logic of implementation“) (vgl. bereits Kirsch, 1980).

6. Worauf sollten die (westdeutschen) Verbände achten?

Aus der Verbändeforschung wissen wir (vgl. z. B. Olson, 1965), daß sich Unternehmen zur Durchsetzung von kollektiven Interessen zu Verbänden zusammenschließen. Aufgrund der Eigenschaften öffentlicher Güter sind aber zusätzlich selektive Anreize zum Verbandsbeitritt und vor allem zur Loyalitätssicherung auf Dauer vonnöten. Auch in den NBL wurden Unternehmerverbände zunächst zum Zwecke der Versorgung mit öffentlichen Gütern gegründet (u. a. Unterstützung des Aufbaus eines privaten Unternehmertums durch Repräsentation der Unternehmensinteressen und Lobbyismus gegenüber den politischen Entscheidungsträgern). Der Beitritt zu diesen Verbänden wurde jedoch in der Anfangsphase nicht so sehr durch individuelle (ökonomische) Kalküle bestimmt, sondern durch einen externen „kollektiven“ Akteur erheblich motiviert, in dessen Obhut sich zum damaligen Zeitpunkt noch das Gros der Betriebe befand, die Treuhandanstalt. Die fortschreitende Entlassung der Betriebe aus dem Treuhandbesitz ließ private Güter zur Existenzsicherung der sich im Aufbau befindenden Verbände zunehmend wichtiger werden. Der immense Beratungsbedarf des neu entstehenden privaten Unternehmertums wurde von den Wirtschaftsverbänden sehr schnell umfassend und effizient zur Verfügung gestellt.³⁰ Die stärkere

30 Auch in Westdeutschland gibt es Hinweise dafür, daß die von den Wirtschaftsverbänden angebotenen Dienstleistungen von den Mitgliedern tendenziell als besser eingestuft werden als die der Arbeitgeberverbände. Die Folge sind vereinzelte Verbandsaustritte nur aus dem Arbeitgeberverband, vor allem dann, wenn der Wirtschaftsverband im Leistungsspektrum des Arbeitgeberverbandes quasi als Konkurrenzorganisation tätig ist (als Beispiel seien die wenigen Austritte aus dem Metall-Arbeitgeberverband Südwestmetall zwischen 1984 und 1992 genannt, die ohne die Konkurrenz des „Wirtschaftsverbandes Industrieller Unternehmen Baden“ (WVIB) zweifelsohne niedriger ausgefallen wären; vgl. Langer, 1994, 143–144).

Konzentration der Wirtschaftsverbände auf die Erzeugung selektiver Güter sichert ihnen bis heute einen hohen Organisationsgrad. Dahingegen kämpfen die Arbeitgeberverbände mit massiven Mitgliederverlusten, da es ihnen nur in der Aufbauphase gelungen ist, die für ostdeutsche Unternehmen kollektive Last der Tarifvereinbarungen durch selektive Anreize überzukompensieren. An dieser Stelle wird deutlich, daß kollektive Organisationen nicht nur individuelle oder kollektive (subgruppenspezifische) Nutzen erzeugen, sondern gleichsam individuelle oder kollektive (subgruppenspezifische) Kosten auftauchen können, über deren Verteilung getrennt entschieden werden muß. Erst wenn der erwartete Nutzen die zu erwartenden Kosten übersteigt, wird Verbandsmitgliedschaft der organisationsfreien Situation vorgezogen. Solange Kollektivverhandlungen in den NBL nur in die Nutzenfunktion der westdeutschen Unternehmen als Positivum eingeht, werden ostdeutsche Firmen gezwungen sein, über spezifisch ostdeutsche Organisationsalternativen nachzudenken.

Die Konzentration des wirtschaftspolitisch ausgerichteten UV Sachsen auf die Erzeugung spezifisch ostdeutscher Güter jedenfalls sicherte ihm bis dato genau deswegen steigende Mitgliederzahlen. Die Bereitstellung vor allem selektiver Güter sowie die Tatsache, daß selbst die von ihm realisierten kollektiven Güter (wie z. B. die mit seiner Beteiligung bei der Bundesregierung durchgesetzte, mittelstandsbezogene erhöhte Investitionszulage für ostdeutsche Betriebe des produzierenden Gewerbes und des Handwerks; vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, 1995, 11–12)³¹ gerade in Umbruchzeiten als quasi-selektive Güter anzusehen sind, da Informationen über deren Existenz und Voraussetzungen zur Inanspruchnahme häufig nur verbandsintern verbreitet werden, ließ ihn als originären ostdeutschen Unternehmerverband außerhalb des tradierten westdeutschen Verbandssystems bislang überleben.³²

Aus einer neueren Studie zur Bindungswirkung der verschiedenen Leistungsfelder der Verbandsarbeit von Arbeitgeberverbänden wird ersichtlich, daß in der Präferenzskala der Mitgliedsunternehmen die Einzelvertretung von Unternehmensinteressen als Bindungsträger eindeutig an erster Stelle rangiert, noch vor den beiden Aufgabenblöcken, zum einen Gegengewicht und Verhandlungspartner der Gewerkschaften im Rahmen der tarifpolitischen Vertretung zu sein (sog. Gegnerpartnerschaft) und zum anderen die Interessenvertretung gegenüber der Politik, Gesetzgebung und Gesellschaft sowie den Einsatz für die Marktwirtschaft zu garantieren. Die Erfüllung der Aufgaben dieses magischen Dreiecks der Verbandsarbeit wird jedoch von den Mitgliedern als nur durchschnittlich eingeschätzt (vgl. von Vieregge, 1993a, 744; ausführlich von Vieregge, 1994).

31 Diese wird aber aufgrund einer Intervention der Europäischen Union nach 1996 wieder gestrichen.

32 Neben dem UV Sachsen existieren noch der „Unternehmerverband Berlin“, der „Unternehmerverband des Landes Brandenburg“, der „Allgemeine Unternehmerverband Neubrandenburg“, der „Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin“, der

LITERATURVERZEICHNIS

- Akerlof G. A., Rose A. K., Yellen J. L., Hessenius H. (1991), *East Germany in from the Cold: The Economic Aftermath of Currency Union*, Brooking Papers in Economic Activity, 1, 1–87.
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall Hrsg. (1991), *Geschäftsbericht 1989–1991*, Köln.
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall Hrsg. (1993a), *Geschäftsbericht 1991–1993*, Köln.
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall Hrsg. (1993b), *Die Metall- und Elektro-Industrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen. Ausgabe 1993*, Köln.
- Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute (1994), Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 1994, *DIW-Wochenbericht*, 61, 715–742.
- Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer (ASU) (1992), *Tarifpolitik in der Verantwortung*, Bonn.
- Autorengemeinschaft (1993), Der Arbeitsmarkt 1993 und 1994 in der Bundesrepublik Deutschland, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 26, 445–466.
- Bauer J. (1991), Aktivitäten des BDI in den neuen Bundesländern, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B13/91, 12–19.
- Bispinck R., WSI-Tarifarchiv (1992), Tarifpolitik in der Transformationskrise – Eine Bilanz der Tarifbewegungen in den neuen Ländern im Jahre 1991, *WSI-Mitteilungen*, 45, 121–135.
- Bispinck R., WSI-Tarifarchiv (1993), Der Tarifkonflikt um den Stufenplan in der ostdeutschen Metallindustrie – Anlaß, Entwicklung, Ergebnis –, *WSI-Mitteilungen*, 46, 469–481.
- Bispinck R., WSI-Tarifarchiv (1994), Zwischen Revision und Angleichung – Der schwierige Spagat der Tarifpolitik in Ostdeutschland im Jahr 1993, *WSI-Mitteilungen*, 47, 154–165.
- Bundesministerium für Wirtschaft Hrsg. (1995), *Wirtschaftliche Förderung in den neuen Bundesländern, Stand: Januar 1995*, Bonn.
- Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) (1993), *BDI-Bericht 1993*, Köln.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (1990), *Jahresbericht 1990*, Köln.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (1991a), *Jahresbericht 1991*, Köln.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Hrsg. (1991b), Tarifpolitik in den neuen Bundesländern – eine kritische Zwischenbilanz, *Sonderausgabe arbeitgeber*, Dezember 1991, Köln.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (1992), *Jahresbericht 1992*, Köln.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (1993), *Jahresbericht 1993*, Köln.

„Unternehmerverband Rostock und Umgebung“, der „Unternehmerverband Thüringen“ (UV Thüringen) und der „Allgemeine Unternehmerverband Vorpommern“, die aber bis auf den noch aktiven UV Thüringen, der zumindest bestrebt ist, über die „Bundesanstalt für Arbeit“ (BA) für seine Mitgliedsunternehmen öffentliche Gelder für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen verfügbar zu machen, faktisch überhaupt keine Rolle in der Verbändelandschaft spielen.

- Däubler W. (1994), Tariffucht – eine aussichtsreiche Strategie zur Reduzierung der Lohnkosten?, *Zeitschrift für Tarifrecht*, 8, 448–455.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Weltwirtschaft (DIW/IWW) (1993), Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Neunter Bericht, *DIW-Wochenbericht*, 60, 555–577.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Weltwirtschaft (DIW/IWW) (1994a), Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Zehnter Bericht, *DIW-Wochenbericht*, 61, 209–227.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Weltwirtschaft (unter Mitarbeit des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle) (DIW/IWW) (1994b), Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Elfter Bericht, *DIW-Wochenbericht*, 61, 537–560.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1993a), Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 1993. Die wirtschaftliche Lage in Deutschland, *DIW-Wochenbericht*, 60, 616–626.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1993b), Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 1993. Zur Wirtschaftspolitik in Deutschland, *DIW-Wochenbericht*, 60, 627–642.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1993c), Einkommensungleichheit im vereinten Deutschland, *DIW-Wochenbericht*, 60, 720–724.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1994a), Aufbau des industriellen Mittelstandes in den neuen Bundesländern, *DIW-Wochenbericht*, 61, 321–328.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1994b), Wirtschaftsnahe Infrastruktur und Wirtschaftsentwicklung: Konsequenzen für Ostdeutschland, *DIW-Wochenbericht*, 61, 457–464.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1994c), Arbeitsnachfrage weiterhin schwach. Beschäftigung und Einkommen der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland im ersten Quartal 1994, *DIW-Wochenbericht*, 61, 473–479.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1994d), Gesamtwirtschaftliche Aktivität auf hohem Niveau. Die ersten Ergebnisse der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für die Bundesrepublik Deutschland für das zweite Quartal 1994, *DIW-Wochenbericht*, 61, 575–588.
- Ettl W., Wiesenthal H. (1994), Tarifautonomie in de-industrialisiertem Gelände. Analyse eines Institutionentransfers im Prozeß der deutschen Einheit, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 46, 425–452.
- Franz W. (1992), Im Jahr danach – Bestandsaufnahme und Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland, in Gahlen B., Hesse H., Ramser H. J. Hrsg., *Von der Plan- zur Marktwirtschaft: eine Zwischenbilanz*, Mohr, Tübingen, 245–274.
- Franz W. (1994), *Arbeitsmarktökonomik*, Springer, 2., verb. Aufl., Berlin – Heidelberg – New York – Tokyo.
- Fritsch M. (1994), *Entwicklung und Entwicklungsprobleme eines Samples mittelständischer Industriebetriebe aus Ost- und Westdeutschland*, Freiburger Arbeitspapiere, 94/4, Freiberg.
- Fritsch M., Mallock J. (1994), Die Arbeitsproduktivität des industriellen Mittelstandes in Ostdeutschland – Stand und Entwicklungsperspektiven, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27, 53–59.
- Götz G. (1991), Lohnhöhe, Arbeitsproduktivität und Übersiedlung, in Sesselmeier W. Hrsg., *Der Arbeitsmarkt: Probleme, Analysen, Optionen*, Metropolis, Marburg, 32–46.

- Handelsblatt* vom 9./10. August 1991, Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und Differenzierung der Gehälter verlangt.
- Handelsblatt* vom 21. Juli 1994a, Industriebetriebe arbeiten zumeist noch mit Verlust.
- Handelsblatt* vom 21. Juli 1994b, Viele ostdeutsche Unternehmen haben wieder Tritt gefaßt.
- Heine M., Herr H. (1994), Theoretische und wirtschaftspolitische Aspekte einer Regionalpolitik für die neuen Bundesländer, *WSI-Mitteilungen*, 47, 488–498.
- Hickel R., Priewe J. (1994), *Nach dem Fehlstart. Ökonomische Perspektiven der deutschen Einigung*, Fischer, Frankfurt a. M.
- Hirschman A. O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations and State*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Hoffmann L. (1993), *Warten auf den Aufschwung: Eine ostdeutsche Bilanz*, Transfer, Regensburg.
- Hünicke W. (1994), Der Unternehmerverband Sachsen: Wie man auch ohne westdeutsche Hilfestellung eine eigenständige Interessenvertretung aufbauen kann, in Schmid J., Löbner F., Tiemann H. Hrsg., *Organisationsstrukturen und Probleme von Parteien und Verbänden. Berichte aus in den neuen Ländern*, Metropolis, Marburg, 111–117.
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) (1993), *Rezession im Westen zeigt Wirkung auf ostdeutsche Industrie*, Konjunkturberichte, 8/93, Halle.
- Katz H. C. (1993), The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, *Industrial and Labor Relations Review*, 47, 3–22.
- Kirsch G. (1980), Ziele in verbandlichen Organisationen. Zielfestlegung und Zielrealisierung, *Zeitschrift für Organisation*, 43, 247–251.
- Kleinhenz G. (1992), Tarifpartnerschaft im vereinten Deutschland. Die Bedeutung der Arbeitsmarktorganisationen für die Einheit der Arbeits- und Lebensverhältnisse, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B12/92, 14–24.
- Kleinhenz G. (1993), Perspektiven der Sozialpartnerschaft, in Iwersen A., Tuchtfeldt E. Hrsg., *Sozialpolitik vor neuen Aufgaben: Horst Sanmann zum 65. Geburtstag*, Haupt, Bern – Stuttgart – Wien, 281–295.
- Knauss F. Hrsg. (1993), *Privatisierungs- und Beteiligungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland*, Nomos, Baden-Baden.
- Koch F.-M. (1993), Kündigung von Ost-Tarifverträgen – kein Rechtsbruch?!, *Arbeit und Arbeitsrecht*, 48, 232–235.
- Langer A. (1994), Arbeitgeberverbandsaustritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen, *Industrielle Beziehungen*, 1, 132–154.
- Lucassen H. (1994), Neue Wege der Beschäftigungspolitik in Sachsen, *Arbeit und Arbeitsrecht*, 49, 200–201.
- Mallock J., Fritsch M. (1994), *Fertigungstiefe und Produktivität in kleinen Maschinenbau-Betrieben Ostdeutschlands – Drei Fallbeispiele*, Freiburger Arbeitspapiere, 94/6, Freiberg.
- Meyer W. (1993), Zentralisierung oder Dezentralisierung der ostdeutschen Tariffinstitutionen?, in Neubäumer R. Hrsg., *Arbeitsmarktpolitik kontrovers: Analysen und Konzepte für Ostdeutschland*, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, 269–284.
- Müller-Jentsch W. (1993), Das (Des-)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem, *WSI-Mitteilungen*, 46, 496–502.
- Neubauer R. (1993), Auf der Suche nach neuen Modellen. Ostdeutschland: Um ihre Arbeitsplätze zu retten, akzeptieren immer mehr Betriebsräte Löhne unter Tarif – die Gewerkschaften fürchten um ihren Einfluß, *Die Zeit* vom 10. Dezember 1993, 25.

- Neubäumer R. (1993), Der ostdeutsche Arbeitsmarkt – ein Arbeitsmarkt wie jeder andere?, in Neubäumer R. Hrsg., *Arbeitsmarktpolitik kontrovers: Analysen und Konzepte für Ostdeutschland*, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, 1–31.
- Necker T. (1991), Die Industrie in den neuen Bundesländern ist gefährdet, *Sonderbeilage zu BDI Informationen + Meinungen* 6/91.
- Necker T. (1993) Erhaltung industrieller Kerne: Entscheiden sollte der Markt, *Wirtschaftsdienst*, 73, 61–64.
- Neifer-Dichmann E. (1992), Aufbau der Arbeitgeberverbände, *Personal*, 44, 112–113.
- Niederhoff H.-U. (1993), Der neue DGB. Zur Strukturdebatte im Deutschen Gewerkschaftsbund, *IW-Gewerkschaftsreport*, 27, 47–55.
- Niederhoff H.-U., Wilke M. (1991), *Der neue DGB. Vom Industrieverband zur Multibranchengewerkschaft*, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 165, Deutscher Instituts-Verlag, Köln.
- Niederhoff H.-U., Wilke M. (1993), *Der neue DGB. Zur Reformdiskussion in den DGB-Gewerkschaften*, Kölner Texte und Thesen 14, Deutscher Instituts-Verlag, Köln.
- Offermann V. (1994), Dilemmata der Tarifpolitik in Ostdeutschland, *Deutschland Archiv*, 27, 954–962.
- Olson M. (1965), *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, Cambridge, MA – London.
- Olson M. (1982), *The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*, Yale University Press, New Haven – London.
- o. V. (1994a), Ostdeutsche Arbeitnehmer erhalten 80 Prozent der Westlöhne, *Arbeit und Arbeitsrecht*, 49, 145–146.
- o. V. (1994b), Schwindender Einfluß, *Arbeit und Arbeitsrecht*, 49, VI.
- Revel S. W. (1994), *Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Untersuchung der Bedeutung verschiedener Verhandlungsebenen für die sozialökonomische Entwicklung*, Nomos, Baden-Baden.
- Rösner H. J. (1993), Mehr Kompetenzen für die Betriebsräte?, *Wirtschaftsdienst*, 73, 471–478.
- Schnabel C. (1994), Korreferat zu Reinhard Bispinck. Einige Anmerkungen zur Tarifpolitik in den neuen Bundesländern, in König H., Steiner V. Hrsg., *Arbeitsmarktdynamik und Unternehmensentwicklung in Osteuropa: Erfahrungen und Perspektiven des Transformationsprozesses; Beiträge eines Workshops des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) am 4. und 5. März 1993 in Mannheim*, Nomos, Baden-Baden, 59–65.
- Schroeder W. (1994), Aktuelle Probleme der Tarifautonomie vor dem Hintergrund des deutschen Einigungsprozesses – Die Bedeutung von Tarifautonomie und flächendeckenden Tarifverträgen, in Stützel W. Hrsg., *Streik im Strukturwandel: die europäischen Gewerkschaften auf der Suche nach neuen Wegen*, Westfälisches Dampfboot, Münster, 73–78.
- Siebert H. (1994), *Geht den Deutschen die Arbeit aus? Wege zu mehr Beschäftigung*, Bertelsmann, München.
- Sinn H.-W. (1993), Eigentum statt Lohn. Standort Deutschland: Sozialer Konsens unter dem Druck der Billiglohnkonkurrenz – Plädoyer für eine neue Tarifpolitik, *Die Zeit* vom 5. November 1993, 23.
- Sinn G., Sinn H.-W. (1993), *Kaltstart. Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Vereinigung*, Beck, 3., überarb. Aufl., München

- Thau J. T. (1993), Die Härtefallregelung nach dem sächsischen Tarifmodell, *Arbeit und Arbeitsrecht*, 48, 235–238.
- Vieregge H. von (1993a), Was Mitglieder bindet – eine Umfrage von Infratest –, *Der Arbeitgeber*, 45, 742–745.
- Vieregge H. von (1993b), Jeder will auf- und abspringen, wo es ihm gerade gefällt. Von einer Tarifpolitik à la carte bis zur Auflösung der Tarifautonomie, *Frankfurter Rundschau* vom 11. Februar 1993.
- Vieregge H. von (1994), „Was Mitglieder bindet“: *Ergebnis einer Infratest-Umfrage 1993 bei Hessen Metall*, Schriftenreihe „Manuskripte“ Nr. 1/94, Frankfurt a. M. – Mertonviertel.
- Vogler-Ludwig K. (1994), Beschäftigungsperspektiven für das vereinte Deutschland – Zeit zum Umdenken, *IFO Schnelldienst*, 47 (Heft 16–17), 3–15.
- Wenzel H.-D. (1992), *Drei Jahre nach dem Fall der Mauer*, Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge 57, Universität Bamberg.
- Wenzel H. D. (1994), *Die wirtschaftliche Entwicklung im vereinigten Deutschland*, Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge 65, Universität Bamberg.
- Wiesenthal H., Ettl W., Bialas C. (1992), *Interessenverbände im Transformationsprozeß. Zur Repräsentations- und Steuerungsfähigkeit des Verbandesystems der neuen Bundesländer*, Arbeitspapiere AG TRAP, 92/3, Berlin.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB (WSI) Hrsg. (1991), (1992), (1993), (1994), *Tarifpolitisches Taschenbuch*, Bund, Köln.
- Zachert U. (1993), Fristlose Kündigung in den neuen Bundesländern – Ein beispielloser Vorgang in der deutschen Tarifgeschichte, *WSI-Mitteilungen*, 46, 187–188.
- Zachert U. (1994), Gefährdungen der Tarifautonomie. Das Tarifvertragssystem zwischen Deregulierung und Erosion, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 45, 168–177.

Adresse des Verfassers:

Fred Henneberger

Universität Konstanz, Fakultät für Verwaltungswissenschaft,

Postfach 5560 D 83, D-78434 Konstanz und

Hochschule St. Gallen, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht,

Guisanstraße 92, CH-9010 St. Gallen