

# Die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden in Europa: Eine Standortbestimmung des „deutschen Modells“

Die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden ist für die Funktionsweise des Sozialdialogs von entscheidender Bedeutung. In den meisten europäischen Ländern ist sie relativ hoch und ihre Entwicklung über die Zeit weitgehend konstant. In Deutschland hingegen ist zwar auch eine gute Repräsentativität der Arbeitgeberverbände gegeben, jedoch ist in den letzten zwei Jahrzehnten zu beobachten, dass immer weniger Unternehmen sich für eine Mitgliedschaft entscheiden. Dieser Trend könnte längerfristig die Funktionsweise des Sozialdialogs in Deutschland gefährden. Ziel dieses Beitrags ist es daher, die Gründe für die Höhe des Organisationsgrades von Arbeitgeberverbänden zu untersuchen.

BERND BRANDL

## 1. Einleitung

In den Mitgliedsländern der Europäischen Union (EU) unterscheiden sich Arbeitgeberverbände sowohl in ihrer Organisationsform als auch in ihren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rollen und vor allem in ihrer Repräsentativität. In der Bundesrepublik Deutschland (BRD) existieren gegenwärtig ungefähr 700 Verbände, welche versuchen, Arbeitgeberinteressen sowohl gegenüber der Arbeitnehmerseite als auch gegenüber dem Staat zu vertreten (Behrens 2011, S. 13). In den Mitgliedsunternehmen dieser 700 Verbände sind 60 % aller in der BRD beschäftigten Personen tätig. Der Organisationsgrad der Arbeitgeberseite von 60 %<sup>1</sup> übersteigt somit deutlich jenen der Arbeitnehmerseite, welcher bei ungefähr 20 % liegt (European Commission 2011). Der an sich schwächere Organisationsgrad der Arbeitnehmerseite in Deutschland relativiert sich im Vergleich mit anderen Mitgliedsländern der EU: Er liegt hierzulande deutlich höher als bei der Mehrzahl anderer EU-Mitgliedsländer.

Damit stellt sich die Frage, warum der Anreiz für Unternehmen in der BRD, bei einem Arbeitgeberverband Mitglied zu sein, höher ist als für Unternehmen in vielen anderen Ländern. Liegen die Gründe in den institutionellen Spezifika des „deutschen Modells“ der verbandlichen Arbeitgebervertretung? Sind es die wirtschaftlichen und politischen Kontextbedingungen, oder liegt es möglicherweise an der

„Gegenseite“, sprich der verbandlichen Interessensvertretung der Arbeitnehmerseite? Ziel dieses Beitrags ist es, diesen Fragen nachzugehen und die Gründe für den vergleichsweise hohen, im Trend allerdings sinkenden verbandlichen Organisationsgrad der hiesigen Arbeitgeber näher zu analysieren. Dafür wird ein komparativer (ländervergleichender) Analyseansatz verwendet, um generelle (länderübergreifende) Erklärungsgründe identifizieren zu können. Diese generellen Erklärungsgründe für die Höhe des Organisationsgrads werden explizit mit der Situation in Deutschland verglichen, um herauszufinden, ob und wie die Repräsentativität der kollektiven Arbeitgebervertretung hierzulande generellen Erklärungsmustern folgt oder alternativ durch Spezifika des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen beeinflusst wird.

Im Folgenden (Abschnitt 2) wird ein Überblick über das „deutsche Modell“ der kollektiven Interessensvertretung der Arbeitgeberseite gegeben und dieses wird auf Ähnlichkeiten und Unterschiede in anderen Ländern untersucht. Da sich diese Arbeit auf die verbandliche Repräsentativität konzentriert, wird in Abschnitt 3 die Bedeutung dieser „Schlüssel-

1 Der Organisationsgrad der Arbeitgeberseite wird definiert als Verhältnis von Beschäftigten in Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, im Verhältnis zur Gesamtzahl an Beschäftigten im jeweiligen Organisationsbereich.

variable“ für die Funktionsweise des Sozialdialogs eingehender diskutiert. Unter Berücksichtigung und kritischer Diskussion methodischer Probleme eines ländervergleichenden bzw. komparativen Analyseansatzes wird entsprechend den Zielsetzungen dieser Arbeit in Abschnitt 4 ein Überblick der gegenwärtigen Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden in den Mitgliedsländern der EU gegeben. Dabei wird versucht, generelle bzw. allgemeine Charakteristika, d. h. stilisierte Fakten (stylized facts) der Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden zu identifizieren. Zusätzlich werden diese Charakteristika der kollektiven Interessensvertretung der Arbeitgeber mit jenen der Arbeitnehmer verglichen. Ebenfalls gestützt auf den komparativen Analyseansatz geht es in Abschnitt 5 darum, die Gründe für die gegenwärtige Höhe des Organisationsgrades von Arbeitgeberverbänden zu identifizieren. Abschließend (6) werden die Ergebnisse der komparativen Analysen zusammengefasst und explizit mit der Situation in der BRD verglichen; zugleich wird der Versuch unternommen, die zukünftige Entwicklung der Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden in der EU und im Speziellen in der BRD zu skizzieren.

## 2. Besonderheiten des „deutschen Modells“ und europäische Entwicklungen

Im Vergleich mit anderen Mitgliedsländern der EU weist das institutionelle System der verbandlichen Interessensvertretung der Arbeitgeberseite in der BRD eine Reihe von Spezifika auf. Charakteristisch für das „deutsche Modell“ der verbandlichen Interessensvertretung der Arbeitgeberseite ist dessen dreisäuliger Aufbau (Keller 2008). Die erste Säule besteht aus Kammern, die primär die Interessen der gewerblichen Wirtschaft vertreten. Die zweite Säule besteht aus Unternehmens- und Wirtschaftsverbänden, die hauptsächlich wirtschaftspolitische und produktmarktbezogene Agenden durch „Lobbying“ gegenüber staatlichen Organisationen und der Öffentlichkeit verfolgen. Die dritte Säule besteht aus Arbeitgeberverbänden, die sich auf die Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik konzentrieren. Die folgende Analyse fokussiert sich primär auf einen Vergleich von Arbeitgeberverbänden im engeren Sinn und somit auf letztere Säule, welche in der BRD auf überregionaler und branchenübergreifender Dachverbandsebene durch einen „reinen“ Arbeitgeberverband, nämlich durch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), repräsentiert wird.

Dieses Dreisäulenmodell reflektiert eine funktionale Differenzierung unterschiedlicher kollektiver Interessensvertretungen der Arbeitgeber- und Unternehmensebene. Aus einer europäischen Perspektive ist diese funktionale Trennung bzw. vor allem die Existenz „reiner“ Arbeitgeberverbände, insbesondere eines „reinen“ Arbeitgeberdachverbandes, sogar die Ausnahme. Neben Deutschland existieren

gegenwärtig lediglich in Malta und in Slowenien (noch) „reine“ Arbeitgeberdachverbände. Da somit aus komparativer Betrachtung ein „Mischverbandssystem“ bzw. sogenanntes „Universalverbandssystem“ die Regel ist, ist das Bestehen der BDA durchaus als ein Spezifikum des „deutschen Modells“ zu werten.

Die meisten „Modelle“ der kollektiven Interessensvertretung der Arbeitgeber in den Mitgliedsländern der EU durchliefen in den letzten Jahrzehnten einen wesentlichen Wandel. Grund hierfür ist, dass sich für die Verbände sowohl die institutionellen, gesellschaftlichen als auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geändert haben. Es kam zu einer Veränderung sozialpartnerschaftlicher Interaktion und Aktivität in horizontaler und vertikaler Richtung. In horizontaler Richtung kam es in vielen Ländern zu einer Zunahme der Interaktion von sozialpartnerschaftlichen Verbänden mit neu entstandenen Verbänden wie auch mit nicht-verbandlichen Akteuren (beispielsweise Unternehmen, die als Tarifpartner agieren). In vertikaler Richtung kam es auf unterschiedlichen Ebenen zu einer Bedeutungszunahme der Interaktion von Verbänden. Beispielsweise agierten Verbände vermehrt sowohl auf einer dezentralen (betrieblichen) Ebene als auch auf einer sektoralen Ebene. Nicht zuletzt gewannen die transnationale und vor allem die gesamteuropäische Ebene an Gewicht (Marks/Hooghe 2004). In Reaktion auf diese Veränderungen entstanden in den meisten europäischen Ländern neue Arbeitgeberverbände bzw. es kam zusätzlich zu einer Reihe von Zusammenschlüssen bestehender Verbände, um sich den neueren Rahmenbedingungen anzupassen.

Vor allem der Zusammenschluss von Verbänden, insbesondere von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, war für den Wandel des Systems in vielen Ländern typisch (Carley 2010). Als Resultat dieser Zusammenschlüsse konnte vielfach der verbandliche Handlungsspielraum und Aktivitätsradius ausgebaut werden. Vor allem deshalb, da durch die Zusammenschlüsse wesentliche Effizienz- und Ressourcengewinne erzielt werden konnten. Beispielsweise konnten in vielen Ländern die Mitgliedsbeiträge gesenkt werden, was eine Mitgliedschaft für Unternehmen attraktiver machte. Dies wiederum ermöglichte es, die verbandliche Repräsentativität zu stabilisieren oder sogar zu erhöhen (Traxler et al. 2007). Im Vergleich mit vielen anderen europäischen Ländern war in der BRD hingegen kaum etwas von tief greifenden Veränderungen in Richtung organisatorischem Wandel zu beobachten.

## 3. Die Relevanz verbandlicher Repräsentativität

Die Repräsentativität von Verbänden ist von entscheidender Bedeutung für die Funktionsweise der meisten Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedsländern der EU. ►

Nur eine ausreichende Verbandsstärke legitimiert eine Vertretung kollektiver Interessen gegenüber anderen. Grundlage jeglicher Legitimität verbandlicher Aktivität und Partizipation von Arbeitgeberverbänden gegenüber der Arbeitnehmerseite, dem Staat und auch der Öffentlichkeit ist eine ausreichend hohe Mitgliederzahl (Schmitter/Streeck 1999; Silvia/Schroeder 2007). Nur sie ermöglicht es einem Verband, ein hohes Aktivitäts- und Gestaltungspotenzial zu erreichen und die damit verbundene hohe Reichweite, Umsetzbarkeit bzw. Relevanz getroffener eigener, aber auch sozialpartnerschaftlicher Beschlüsse. Verbandliche Repräsentativität, üblicherweise ausgedrückt durch den Organisationsgrad, ist somit eine „Schlüsselvariable“ (Behrens/Helfen 2009, S. 9) für die Funktionsweise der Arbeitsbeziehungen.

Gerade für die Funktionsweise des Systems der Arbeitsbeziehungen und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der BRD ist der Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden ein entscheidender Faktor für die Reichweite (bzw. den Wirkungsgrad) der Ergebnisse des Sozialdialogs. Nur durch eine entsprechend hohe Anzahl von Unternehmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, ist es möglich, dass Flächentarifverträge eine weitreichende Wirkung auf die Entlohnung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben (Behrens 2011).

Der Organisationsgrad ist für Arbeitgeberverbände auch von entscheidender Bedeutung, um von staatlicher Seite bei der Gestaltung der Sozial- und Wirtschaftspolitik konsultiert bzw. sogar involviert zu werden. Das Interesse des Staates an der Konsultierung oder Involvierung von Verbänden steigt, je mehr Unternehmen Verbandsmitglied sind, um die Legitimität politischer Entscheidungen so weit wie möglich zu erhöhen (Ebbinghaus/Hassel 2000).<sup>2</sup> Umgekehrt fördert eine hohe Verbandsstärke die Möglichkeit, Einfluss auf politische Entscheidungsträger nehmen zu können, entweder durch „Lobbying“ oder im Zusammenhang mit der Teilnahme an mehr oder weniger stark institutionalisierten tripartistischen Ausschüssen, in welchen häufig die Voraussetzungen gegeben sind, sich aktiv an der Gestaltung der Sozial- und Wirtschaftspolitik eines Landes zu beteiligen.

Vor dem Hintergrund, dass der transnationale bzw. europäische Sozialdialog zunehmend an Bedeutung gewinnt,

kommt der Repräsentativität eine weitere wichtige Rolle zu. Um als Verband die Interessen der Mitglieder auch auf transnationaler Ebene vertreten zu können, bedarf es einer ausreichenden Verbandsstärke, um hier agieren zu können. Umgekehrt kann ein europäischer Sozialdialog nur dann funktionieren, wenn es repräsentative Verbände in den einzelnen Ländern gibt. Die „spärlichen“ Erfolge des europäischen Sozialdialogs liegen auch darin begründet, dass es an repräsentativen Arbeitgeberverbänden in vielen Ländern der EU fehlt. Zusammengefasst gilt, dass der Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden eine „Schlüsselvariable“ ist für die Funktionsweise des Sozialdialogs auf mehreren Ebenen.

#### 4. Die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden im Ländervergleich

Wie einleitend erwähnt, sind 60 % aller in der BRD beschäftigten Personen in Unternehmen tätig, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind. Im Vergleich mit anderen Mitgliedsländern der EU entspricht dies einem vergleichsweise hohen Organisationsgrad.<sup>3</sup> Bei diesem Vergleich muss erwähnt werden, dass ein Ländervergleich der Repräsentativität bzw. des Organisationsgrades<sup>4</sup> zwischen Ländern aus mehreren Gründen nur bedingt und nur unter Berücksichtigung der Existenz von Datenerhebungsproblemen, welche den Vergleich schwierig machen, möglich ist.

Die Gründe dafür sind erstens, dass die Bereitschaft von Arbeitgeberverbänden, Daten zur Anzahl der Mitgliedsunternehmen zu veröffentlichen, nicht besonders stark ausgeprägt ist und die Zahlen daher auf Expertenschätzungen beruhen.<sup>5</sup> Die BDA ist ein gutes Beispiel dafür, dass der Zugang zu genauen Daten eingeschränkt ist, da die BDA keine Angaben (mehr) über den Organisationsgrad macht (Schnabel 2005, S. 186). Zweitens kommt als Erschwernis hinzu, dass Unternehmen mehreren Arbeitgeberverbänden gleichzeitig angehören können und durch die Informationsknappheit der Verbände die Gefahr einer Doppelzählung besteht. Dies bedingt, dass eine „Bereinigung“ von Doppel-

2 Ob die Legitimität politischer Entscheidungen bzw. von politischen Entscheidungsträgern selbst erhöht oder sogar „untergraben“ wird, sei dahingestellt und führt seit Jahrzehnten zu Kontroversen; vgl. bspw. Cameron 1984; Offe 1984; Baccaro 2006.

3 In diesem Beitrag wird ein Vergleich von Arbeitgeberverbänden in den Mitgliedsländern der EU (mit Ausnahme von Frankreich wegen fehlender Daten) vorgenommen, da durch die Verfügbarkeit von vergleichbaren Daten eine systematische Analyse ermöglicht wird. Als primäre Datenquellen werden Carley (2010) und European Commission (2011) verwendet. Ergänzt werden diese Datenquellen durch Traxler et al. (2001) und Traxler/Huemer (2007).

4 Zur Definition des Organisationsgrades vgl. Fußnote 1.

5 Häufig erfolgt die Erhebung des Organisationsgrades in einem Land durch eine Extrapolation von verfügbaren Daten aus einigen wenigen Sektoren (bzw. Branchen) auf alle anderen Sektoren. Vor dem Hintergrund, dass es erhebliche Sektorunterschiede beim Organisationsgrad von Verbänden gibt und diese sich im Laufe der Zeit sogar noch verstärken (Bechter et al. 2011, 2012), ist eine solche Erhebung des Organisationsgrades mit erheblichen Unsicherheiten und Schwierigkeiten verbunden.

zählungen bei der Berechnung des Organisationsgrades durchgeführt werden muss, welche wiederum nur auf Schätzungen basiert.

Ein dritter Grund für die Erschwernis eines Ländervergleichs liegt an dem Problem, dass eine Abgrenzung von Verbänden als Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband häufig schwierig ist, da durch die Vermischung von Arbeits- und Produktmarktinteressen und deren Verfolgung durch Verbände, Abgrenzungs- und Definitionsprobleme entstehen (Traxler 2008). Thema dieser Ausführungen sind Arbeitgeberverbände (und nicht Wirtschaftsverbände), und es erfolgt somit ein Vergleich von Verbänden, welche die kollektiven Interessen der Arbeitgeber am Arbeitsmarkt und in den Arbeitsbeziehungen vertreten. Darunter fallen Verbände, die „reine“ Arbeitgeberverbände sind, d. h. sich „nur“ auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen konzentrieren, aber auch „gemischte“ Verbände (Universalverbände), welche zusätzlich auch die Produktmarktinteressen von Unternehmen vertreten.

Diese methodischen Probleme bei der Abgrenzung von Arbeitgeberverbänden bzw. der damit verbunden Berechnung des Organisationsgrades bedingen einen gewissen Grad an Unsicherheit bei der Interpretation der empirischen Daten. Deshalb erfolgt ein Vergleich des Organisationsgrades zwischen Ländern auf Basis einer „gröberen“ Kategorisierung und zusätzlich wird eine Rundung des verfügbaren Datenmaterials in 5 %-Intervallen bzw. Schritten vorgenommen.

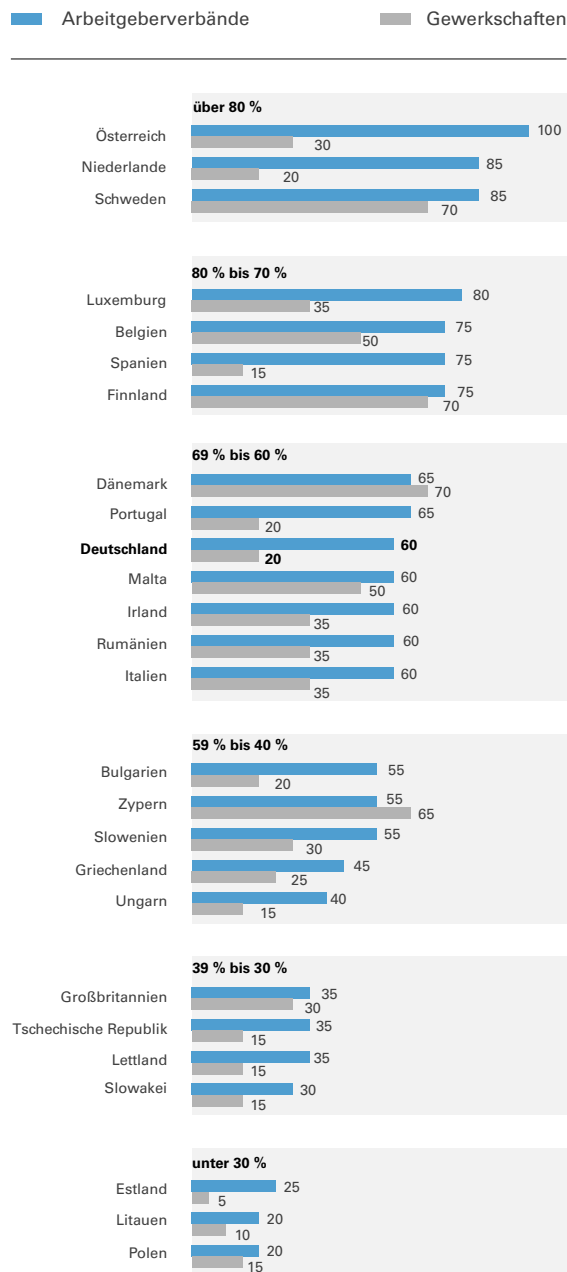
Wie *Abbildung 1* zu entnehmen ist, ist trotz dieser groben Kategorisierung des Organisationsgrades der Arbeitgeberverbände auf den ersten Blick erkennbar, dass selbiger in den Mitgliedsländern der EU große Unterschiede aufweist. In Österreich ist der Organisationsgrad mit 100 % durch den Umstand, dass eine Pflichtmitgliedschaft besteht, im EU-Vergleich am höchsten. Ebenfalls ist der Anteil an Beschäftigten, die in Unternehmen tätig sind, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, hoch in den Niederlanden und Schweden (über 80 %) wie auch in Luxemburg, Belgien, Spanien und Finnland (Organisationsgrad zwischen 70 und 80 %). Sehr gering ist der Organisationsgrad hingegen in den neuen Mitgliedsländern der EU – in Polen, Litauen und Estland (unter 30 %) und in der Slowakei, Lettland und der Tschechischen Republik (zwischen 30 und 40 %), – aber auch in Großbritannien (zwischen 30 und 40 %).

Beim Vergleich des Organisationsgrads der Arbeitgeber mit jenem der Gewerkschaften kommt ein stilisiertes Faktum klar zum Ausdruck: Arbeitgeber sind deutlich stärker organisiert als die Arbeitnehmerseite.<sup>6</sup> Dies gilt für beinahe alle Länder.<sup>7</sup> Im Durchschnitt ist der Organisationsgrad der Arbeitgeberseite um 25 Prozentpunkte höher als jener der Arbeitnehmerseite. Im Folgenden sollen nun aber ausschließlich die Gründe für die Unterschiede des Organisationsgrads von Arbeitgeberverbänden näher untersucht werden. ►

ABB. 1

### Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in den Mitgliedsländern der EU

Angaben in Prozent



Anmerkung: Rundungen des Organisationsgrads in 5 %-Intervallen.

WSI Mitteilungen

Quelle: European Commission (2011).

6 Ein t-Test zeigt, dass Arbeitgeberverbände einen (hoch) signifikanten höheren Organisationsgrad aufweisen als Gewerkschaften.

7 Ausnahmen sind lediglich Dänemark und Zypern. Besonders stark ist der Unterschied „zugunsten“ der Arbeitgeberseite in Österreich, den Niederlanden, Luxemburg, Portugal und auch in der BRD.

## ÜBERSICHT 1

## Variablendefinitionen und Datenquellen

Variable*	Erklärung	Quelle
Involvierung	Ausmaß der Involvierung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in die Sozial- und Wirtschaftspolitik. 2 = starke Beteiligung; 1 = mittlere Beteiligung; 0 = keine oder seltene Beteiligung	Visser (2013)
Offenheit der Wirtschaft	Durchschnittlicher Anteil der Importe und Exporte eines Landes pro Kopf (Bevölkerung) am gesamten Welthandel.	Eurostat (2013)
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Visser (2013)
Reiner Arbeitgeberverband	Reiner Arbeitgeberverband BRD, Malta, Slowenien = 1; Rest = 0	Carley (2010)
Pflichtmitgliedschaft	Existenz einer Pflichtmitgliedschaft bei einem Arbeitgeberverband Österreich = 1; Rest = 0	Carley (2010)

\* Anmerkung: alle Beobachtungen beziehen sich auf das Referenzjahr 2008.

Quelle: Zusammenstellung des Autors.

WSI Mitteilungen

## 5. Die Bestimmungsgründe des Organisationsgrads

Das theoretische Fundament beinahe aller Erklärungen des Organisationsgrades von Arbeitgeberverbänden und bisheriger Studien ist die Theorie kollektiven Handels von *Olson* (1965). Sie besagt, dass rational agierende Individuen sich zwar zu Verbänden zusammenschließen, um ihre Interessen besser durchsetzen zu können, dieser Zusammenschluss aber nicht selbstverständlich ist. Insbesondere dann nicht, wenn der Nutzen bzw. das Ergebnis verbandlicher Aktivität ein öffentliches Gut und somit unabhängig von der individuellen Mitgliedschaft ist. Von daher besteht ein systematischer Anreiz für Individuen, sich als „Trittbrettfahrer“ zu betätigen, d. h. nicht dem Verband beizutreten, wenn die Mitgliedschaft mit Kosten verbunden ist. Notwendig für das Entstehen und die Entfaltung einer notwendigen Verbandsstärke ist deswegen, dass spezifische Anreize einer Mitgliedschaft zur Verfügung gestellt werden. Wobei der Anreiz für Unternehmen, einem Verband beizutreten, abhängig ist von institutionellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontextfaktoren. Diese Anreize und Kontextfaktoren sind unterschiedlich – je nach Ländern und verschiedenen Unternehmen.<sup>8</sup>

Hinsichtlich wirtschaftlicher Kontextfaktoren spielt die Offenheit der nationalen Wirtschaft und der damit verbundene Wirkungsbereich eines Verbandes eine Rolle. D. h. je mehr ein Unternehmen wirtschaftliche Beziehungen mit dem Ausland hat, desto geringer ist der Anreiz, einem nationalen Verband beizutreten, da dessen Aktivitätsradius sich auf das Inland beschränkt und vice versa. Aus einer

makro- bzw. aggregierten Perspektive bedeutet dies: je höher die Abhängigkeit eines Landes vom „Ausland“, desto geringer ist grundsätzlich der Aktivitätsspielraum eines nationalen Arbeitgeberverbandes. Die Internationalisierung der Märkte hat dazu geführt, dass der Wirkungsbereich von national agierenden Arbeitgeberverbänden zunehmend eingeschränkt wurde, insbesondere bei der Regulierung von Löhnen im Rahmen von Tariflohnverhandlungen. In einem „geschlossenen“ Markt konnten Arbeitgeberverbände über deren Beteiligung an Tariflohnverhandlungen eine Kartellfunktion ausüben. Löhne- und Gehälter konnten damit aus dem Wettbewerb zwischen den Unternehmen im gleichen Markt genommen werden. In internationalen Märkten ist diese nationale Kartellfunktion obsolet (Traxler 2008) und es besteht kaum mehr ein Anreiz für Unternehmen, einem Arbeitgeberverband beizutreten.

Diese Argumentation erscheint plausibel und erklärt eine Abnahme des Organisationsgrads von Arbeitgeberverbänden, berücksichtigt jedoch nicht, dass es eine wichtige Aufgabe eines Arbeitgeberverbandes ist, sich an der Gestaltung der Wirtschaftspolitik zu beteiligen; insbesondere an der Gestaltung der Außenhandelspolitik in offenen Volkswirtschaften. So besteht ein positiver Anreiz einer Mitgliedschaft für Unternehmen dann, wenn der Arbeitgeberverband auch tatsächlich involviert ist in die Gestaltung der Wirtschaftspolitik eines Landes und durch die Mitgliedschaft die Umsetzung der eigenen Interessen möglich wird. Grundsätzlich ist ein positiver Zusammenhang zwischen der Möglichkeit von Verbänden, sich an der Sozial- und Wirtschaftspolitik beteiligen zu können, und dem Organisationsgrad zu erwarten. Jedoch ist der Anreiz für Unternehmen, Mitglied eines Verbandes zu sein, besonders hoch in offenen bzw. exportorientierten Volkswirtschaften, da die Vertretung der Interessen durch Verbände gegenüber dem Staat im Zusammenhang mit der Gestaltung der außenhandelspolitischen Maßnahmen und Rahmenbedingungen von vitaler Bedeutung ist. So ist ein positiver Einfluss auf den Organisationsgrad bei offenen Volkswirtschaften dann zu erwarten, wenn die Arbeitgeberverbände bei der Gestaltung der Wirtschaftspolitik involviert werden. Gerade im „deutschen Modell“ kann erwartet werden, dass die Mitgliedschaft für Unternehmen wichtig ist, da viele Unternehmen (stark) von Exporten abhängig sind und da Arbeitgeberverbände „traditionell“ an der Gestaltung der Wirtschaftspolitik teilhaben

8 Aufbauend auf Olson (1965) entwickelten sich mehrere spezifischere theoretische Erweiterungen aus klassentheoretischer Perspektive (Offe/Wiesenthal 1980), organisationstheoretischer Perspektive (beispielsweise Streeck 1991) und aus resourcentheoretischer Perspektive (Traxler 1993), welche die Relevanz unterschiedlicher Kontextfaktoren (insbesondere der Interessensheterogenität innerhalb und zwischen Gruppen) näher präzisieren. Henneberger (2007) und Behrens (2011) bieten einen Überblick über die sehr unterschiedlichen Erklärungen kollektiven Handelns und zu den Gründen für und gegen einen Zusammenschluss von Arbeitgebern bzw. Unternehmen.



(Schroeder/Schulz 2009; Paster 2010; Speth 2010). Im Folgenden werden diese Wirkungszusammenhänge bzw. Hypothesen empirisch getestet. Wobei zwischen dem Organisationsgrad und der *Offenheit der Wirtschaft* alleine ein negativer, jedoch in Interaktion (bzw. im Zusammenhang) mit der *Involvierung* von Arbeitgeberverbänden in die Sozial- und Wirtschaftspolitik ein positiver Zusammenhang zu erwarten ist. *Übersicht 1* erläutert Details zu den getesteten Variablen.

Ein weiterer Erklärungsgrund für die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden ist in der „Stärke des Gegenübers“ zu finden. Historisch betrachtet entstanden die ersten Arbeitgeberverbände als Reaktion auf die Gründung bzw. das Erstarken von Gewerkschaften. Dies ist nicht nur in Deutschland der Fall (Silvia/Schroeder 2007, S. 1438), sondern auch in beinahe allen anderen europäischen Ländern (Crouch 1993). Arbeitgeberverbände sind somit als Gegenverbände zu Gewerkschaften zu verstehen. Daher ist ein weiterer wichtiger Faktor bei der Höhe des Organisationsgrades der Arbeitgeber in der „Stärke des Kontrahenten“ bzw. des Organisationsgrads von Gewerkschaften zu sehen. Je besser organisiert die Arbeitnehmerseite ist, desto mehr Anreiz besteht für Unternehmen, sich einem Arbeitgeberverband anzuschließen. Auf einer aggregierten (Makro-) Ebene bedeutet dies, dass die Arbeitgeberseite zumindest eine ähnliche, wenn nicht sogar höhere „Stärke“ als jene auf Arbeitnehmerseite haben muss, um ihre Interessen durchsetzen zu können. Um als Gegenverband einen Vorteil zu haben, reicht es für die Arbeitgeberseite (unter sonst gleichen Umständen!) aus, lediglich *stärker* zu sein als das Gegenüber. Die absolute Stärke ist somit weniger relevant als die relative Organisationsstärke. Empirisch getestet wird dies durch die Untersuchung der Erklärungsvariablen „gewerkschaftlicher Organisationsgrad“ (*Übersicht 1*).

Ähnlich wie die Arbeitgeberverbände sind auch die Gewerkschaften in vielen Ländern involviert in die Gestaltung der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Je stärker die Einbeziehung der gewerkschaftlichen Seite ist, desto höher ist auch der Anreiz für Unternehmen, einem Arbeitgeberverband beizutreten, um hiermit ihrer Interessendurchsetzung stärkeren Nachdruck zu verleihen. Es besteht somit ein positiver Zusammenhang zwischen der Involviertheit von Gewerkschaften in sozial- und wirtschaftspolitische Kontexte und dem Organisationsgrad der Arbeitgeberseite. Getestet wird dieser Zusammenhang analog durch die Interaktion der Variablen „gewerkschaftlicher Organisationsgrad“ und „Involvierung“ (ebd.).

Eine Besonderheit des „deutschen Modells“ der kollektiven Vertretung der Arbeitgeberinteressen liegt in seiner ausgeprägten funktionalen Differenzierung. Ob und wie stark sich dieses Charakteristikum auf den Organisationsgrad niederschlägt, ist ungewiss. Es ist eher ein negativer Zusammenhang in dieser funktionalen Differenzierung zu finden, da Universalverbände organisatorische Effizienzvorteile haben sollten. Ihnen ist es eher möglich, „Kosten“ zu sparen und somit durch niedrigere Mitgliedsbeiträge

den Anreiz einer Mitgliedschaft zu erhöhen. Getestet wird dieser Wirkungszusammenhang durch die Untersuchung der Variable „reiner Arbeitgeberverband“, welche diese funktionale Differenzierung ausdrückt (ebd.).

Entscheidend für die Erklärung des Organisationsgrads von Arbeitgeberverbänden in den einzelnen Ländern der EU ist, dass alle diese theoretischen Erklärungen zwar gegensätzliche Richtungen entfalten, aber nicht exklusiv, sondern ergänzend wirken. Somit ist es notwendig, die entsprechenden Variablen bzw. Kontextfaktoren und deren Wirksamkeit auf den Organisationsgrad simultan mithilfe eines multivariaten Ansatzes zu analysieren.

Als multivariaten Analyseansatz zur Erklärung der Determinanten des Organisationsgrades wird eine lineare Regression (OLS) verwendet. Die Datengrundlage für die Schätzung des Zusammenhangs zwischen den erklärenden Variablen und dem Organisationsgrad basiert auf selbst zusammengestellten Querschnittsbeobachtungen von 26 Mitgliedsländern der EU. Da für einige Variablen keine aktuellen Beobachtungen existieren, ist das gemeinsame Bezugsjahr aller Beobachtungen das Jahr 2008 (für Details siehe *Übersicht 1*). Hinzuweisen ist an dieser Stelle, dass 26 Länderbeobachtungen für die Regressionsanalyse zur Verfügung stehen und ein fokussiertes theoretisches Modell mit einer geringen Anzahl an Variablen getestet wird. Als erklärende Variablen werden in das Modell die folgenden Variablen eingeführt: „Offenheit der Wirtschaft“, „Involvierung“ von Arbeitgeberverbänden in die Sozial- und Wirtschaftspolitik, der „gewerkschaftliche Organisationsgrad“ sowie zwei Interaktionsterme (Organisationsgrad x Involvierung, Offenheit x Involvierung). Zusätzlich werden aus Kontrollgründen die Variablen „Pflichtmitgliedschaft“ und „reiner Arbeitgeberverband“ ins Schätzmodell aufgenommen.

Die folgende Analyse und Diskussion konzentriert sich auf die eben beschriebenen Einflussgrößen, obwohl selbstverständlich neben diesen Erklärungsvariablen auch weitere Erklärungen des Organisationsgrads existieren. Eine Reihe weiterer Erklärungsfaktoren wurde deshalb untersucht: die Fragmentierung des Systems der Arbeitgebervertretung, die Ausgestaltung des Systems der Tariflohnverhandlungen (auch ob Allgemeinverbindlicherklärungen in einem Land existieren), die Struktur der Wirtschaft (wie groß die Unternehmen sind und durch welche Sektoren die Wirtschaft eines Landes „geprägt“ ist). Aus methodischen und inhaltlichen Gründen beschränkt sich die Analyse hier auf die vorhin eingehend vorgestellten Erklärungen.<sup>9</sup> Lediglich ein Erklärungsfaktor *muss* zusätzlich noch getestet werden, damit es zu keiner Verfälschung der Ergebnisse kommt: nämlich die Existenz einer „Pflichtmitglieds- ▶

9 Obwohl im Folgenden nicht ausgewiesen und diskutiert, wurden die zusätzlich relevanten Erklärungsfaktoren auf ihre empirische Relevanz getestet. Bei keiner dieser Variablen konnte ein systematisch-signifikanter Zusammenhang mit dem Organisationsgrad festgestellt werden und diese werden somit nicht weiter erörtert.

TABELLE 1

## Die Bestimmungsgründe des Organisationsgrads

Abhängige Variable	Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden
Konstante	13,6041 (15,5414)
Offenheit der Wirtschaft	-413,0051 (228,3040)
Involvierung	20,6460 (11,3107)
Offenheit der Wirtschaft x Involvierung	245,1177* (116,0915)
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1,6881** (0,4682)
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad x Involvierung	-0,8146* (0,2919)
Reiner Arbeitgeberverband	0,6873 (8,2824)
Pflichtmitgliedschaft	32,9438* (12,9973)
R <sup>2</sup>	0,7675
F-Statistik	0,0001
Fallzahl	26

Anmerkung: OLS-Schätzung; \*/\*\* statistisch signifikant auf dem 5/1%-Niveau.

Quelle: Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

schaft“ bei einem Arbeitgeberverband, wie sie in Österreich vorzufinden ist.

Dieses fokussierte Modell hat den Vorteil, dass die Schätzqualität im Vergleich zu bisherigen Untersuchungen, in welchen teilweise mehr Einflussfaktoren berücksichtigt wurden (vgl. beispielsweise Traxler 2000; Traxler 2010; Traxler et al. 2001; Traxler et al. 2007), wesentlich höher ist. Die Ergebnisse der Schätzung sind in *Tabelle 1* abgebildet.

Das Ergebnis der Regressionsanalyse bestätigt drei Hypothesen. Erstens (wenig überraschend) ist die Pflichtmitgliedschaft positiv signifikant. Zweitens ist der Organisationsgrad in jenen Ländern hoch, in denen Unternehmen stark vom Ausland abhängig sind (bzw. die Wirtschaft eines Landes exportorientiert ist) und die Wirtschaftsverbände (bzw. insbesondere die Dachverbände) bei der Gestaltung der Wirtschaftspolitik involviert sind. Jedoch muss die Hypothese, die besagt, dass die Offenheit der Wirtschaft einen negativen Einfluss auf den Organisationsgrad hat, abgelehnt werden, da keine Signifikanz der Variablen *Offenheit* festgestellt werden kann. Ebenfalls muss die Hypothese abgelehnt werden, dass die Involvierung von Arbeitgeberverbänden bei der Gestaltung der Wirtschaftspolitik per se einen positiven Einfluss hat, da ebenfalls keine Signifikanz festgestellt werden kann. Drittens wird die Hypothese bestätigt, dass eine wesentliche Determinante der Organisa-

tionsstärke von Arbeitgeberverbänden in einem Land die Organisationsstärke der Gewerkschaften ist. Sind die Gewerkschaften „schwach“ organisiert, bedarf es nur stärkere Arbeitgeberverbände, aber nicht absolut gesehen starke Verbände.<sup>10</sup> Hingegen muss die Hypothese, dass die Involvierung von Gewerkschaften in die Gestaltung der Sozial- und Wirtschaftspolitik eines Landes einen höheren Organisationsgrad der Arbeitgeberseite bedingt, abgelehnt werden, da der gegenteilige Effekt zu beobachten ist. Dieses Ergebnis der Analyse ist einerseits überraschend, verdeutlicht aber andererseits auch klar, dass der Forschungsstand zur Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden noch erweitert werden muss.

Die funktional differenzierte Struktur der kollektiven Interessensvertretung der Arbeitgeberseite in Deutschland hat hingegen keinen systematischen Einfluss auf den Organisationsgrad. Somit sind wirtschaftliche Kontextfaktoren und der Umstand, dass es Arbeitgeberverbänden in Deutschland möglich ist, auf wirtschaftspolitische Entscheidungen Einfluss zu nehmen, die wesentlichen Erklärungsgründe für das Ausmaß an Repräsentativität; nicht jedoch die funktional differenzierte Struktur des Modells der kollektiven Vertretung der hiesigen Arbeitgeberinteressen.

## 6. Resümee und Ausblick

Die Ergebnisse der ländervergleichenden Untersuchung von Bestimmungsgründen der Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden in den Mitgliedsländern der EU haben gezeigt, dass die Repräsentativität wesentlich durch die „Stärke“, bzw. Repräsentativität von Gewerkschaften als auch durch die Möglichkeit von Arbeitgeberverbänden, sich an der Gestaltung der Wirtschaftspolitik beteiligen zu können, bestimmt wird. Insbesondere in jenen Ländern, in denen die Außenwirtschaftspolitik von entscheidender Bedeutung für Unternehmen ist und es Arbeitgeberverbänden möglich ist, an der Gestaltung der Politik teilhaben zu können, ist der Organisationsgrad hoch.

Anhand dieser Erklärungsfaktoren erschließt sich wesentlich auch das aktuelle Ausmaß an Repräsentativität des „deutschen Modells.“ Auch hierzulande ist der Organisati-

10 Diese Sichtweise der länderspezifischen „Stärke“ der Arbeitgeberverbände im Sinne der Interpretation als Gegenverbände von Gewerkschaften ist zwar simplifizierend, wird „statistisch“ aber dadurch gestützt, dass eine hoch signifikante Korrelation zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeber und jenem von Gewerkschaften besteht. D. h. ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften hoch, ist auch jener der Arbeitgeber hoch. Umgekehrt: Ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften niedrig, ist auch jener der Arbeitgeber niedrig. Da jedoch der Unterschied zwischen beiden ebenfalls signifikant ist, ist der Unterschied auf Seiten der Arbeitgeber grundsätzlich höher.

onsgrad auf Seiten der Arbeitgeber höher als jener von Gewerkschaften. Allerdings ist er nicht nur höher als jener von Gewerkschaften, sondern *weit höher*, sodass dies durch einen weiteren Faktor erklärt werden muss. Dieser Faktor ist in der starken Exportabhängigkeit der deutschen Wirtschaft und der Möglichkeit von Arbeitgeberverbänden, sich an der Wirtschaftspolitik zu beteiligen, zu finden. Der Umstand, dass die BRD eines der „letzten“ Länder ist, in welchem es „reine“ Arbeitgeber(dach)verbände gibt, scheint hingegen kein wesentlicher Faktor für den Anreiz von Unternehmen zu sein, sich einem deutschen Arbeitgeberverband anzuschließen oder eben nicht anzuschließen.

Die Ergebnisse der Analyse beziehen sich auf die Erklärung der gegenwärtigen Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden in der EU. Entwicklungen und Veränderungen von Arbeitgeberverbänden in der Vergangenheit sind mit der hier durchgeführten Untersuchung nur bedingt erklärbar;<sup>11</sup> das gilt vor allem für die rückläufige Entwicklung des Organisationsgrades in Deutschland. Verglichen mit der Konstanz bzw. mit der (leichten) Zunahme des Organisationsgrades in der Mehrzahl der EU-Mitgliedsländer ist die deutsche Konstellation als ein „Sonderfall“ zu betrachten. Die Gründe für den in Deutschland feststellbaren rückläufigen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände (nicht aber für die gegenwärtige Höhe) sind in den Spezifika des „deutschen Modells“ zu suchen. Ursächlich ist insbesondere, dass die BDA als „reiner“ Arbeitgeberverband eine Strategie der Dezentralisierung von Tariflohnverhandlungen verfolgt, bzw. das Zurückdrängen von (übergreifenden) Tarifverträgen forciert. Somit entzieht sich der Verband sukzessive seiner Existenzgrundlage, was sich in einem Rückgang an Mitgliedern manifestiert.

Der Umstand, dass zwar nicht die Höhe des Organisationsgrades, wohl aber die zeitliche Entwicklung durch die Spezifika des „deutschen Modells“ erklärt werden kann, erscheint auf den ersten Blick paradox. Dieses Paradoxon könnte jedoch dadurch aufgelöst werden, dass es sich bei dem Mitgliederschwund um einen Anpassungsprozess an ein Niveau handelt, welches auch in anderen europäischen Ländern vorzufinden ist. Ob dieser Mitgliederschwund anhaltend ist, ist ungewiss und hängt von drei Faktoren ab: erstens davon, wie es der BDA gelingt, ihre Mitglieder auf andere Art und Weise zu binden; beispielsweise durch die Bereitstellung von (mehr) Serviceleistungen für Mitgliedsunternehmen; zweitens, von der gesetzlichen Möglichkeit des „Ausscherens“ aus Tarifverträgen, d. h. von der Existenz von Öffnungsklauseln durch „Sondermitgliedschaften“ (Silvia/Schroeder 2007; Schroeder 2010; Behrens 2011); drittens, von der Möglichkeit, die Interessen deutscher Unternehmen gegenüber dem Staat zu vertreten und umzusetzen. Ob dies den deutschen Verbänden und insbesondere der BDA mit ihrer differenzierten Funktionsteilung möglich ist, bleibt offen. ■

11 Die Informationen zu den Veränderungen beziehen sich primär auf Daten von Carley (2010), European Commission (2011) als auch auf Traxler et al. (2001). Zusätzlich wird diese Stabilität durch Daten aus Ländern außerhalb Europas gestützt. Aus einer globalen Perspektive gibt es sogar Evidenzen dafür, dass der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände zunimmt. Insbesondere in asiatischen und lateinamerikanischen Ländern kam es zu einer „regen“ Mitgliederzunahme bei Arbeitgeberverbänden (ILO 2010).

## LITERATUR

- Baccaro, L.** (2006): The Political Economy of Social Concertation, Arbeitspapier, Universität Genf
- Bechter, B./Brandl, B./Meardi, G.** (2011): Die Bestimmungsgründe der (Re-)Sektoralisierung der industriellen Beziehungen in der Europäischen Union, in: Industrielle Beziehungen 18 (3), S. 143–166
- Bechter, B./Brandl, B./Meardi, G.** (2012): Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations, in: European Journal of Industrial Relations 18 (3), S. 185–202
- Behrens, M.** (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände, Berlin
- Behrens, M./Helfen, M.** (2009): Innerverbandliche Heterogenität und die Vertretungswirksamkeit deutscher Arbeitgeberverbände, in: Industrielle Beziehungen 16 (1), S. 5–24
- Cameron, D.** (1984): Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries, in: Goldthorpe, J. H. (Hrsg.): Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Oxford, S. 143–178
- Carley, M.** (2010): Developments in Social Partner Organisations – Employer Organisations: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Crouch, C.** (1993): Industrial Relations and European State Traditions, Oxford
- Ebbinghaus, B./Hassel, A.** (2000): Striking Deals, in: Journal of European Public Policy 7 (1), S. 44–62
- European Commission** (2011): Variations and Trends in European Industrial Relations in the 21<sup>st</sup> Century's first Decade, in: Dies. (Hrsg.): Industrial Relations in Europe 2010, Brüssel, S. 17–53
- Eurostat** (2013): Annual Macro-economic Database: Europäische Kommission, Brüssel
- Henneberger, F.** (2007): Zur Logik des kollektiven Handelns der Unternehmer: Ein kurzer Überblick: Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen, Diskussionspapier (112), St. Gallen
- International Labour Organisation (ILO)** (2010): ILO Survey of Employers' Organizations: The Bureau for Employers' Activities, Genf
- Keller, B.** (2008): Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, München
- Marks, G./Hooghe, L.** (2004): Contrasting Visions of Multi-level Governance, in: Bache, I./Flinders, M. (Hrsg.): Multi-Level Governance, Oxford, S. 15–30
- Offe, C.** (1984): Korporatismus als System nicht-staatlicher Makrosteuerung? Notizen über seine Voraussetzungen und demokratischen Gehalte, in: Geschichte und Gesellschaft 10 (2), S. 234–256
- Offe, C./Wiesenthal, H.** (1980): Two Logics of Collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organisational Form, in: Political Power and Social Theory 1 (1), S. 67–115
- Olson, M.** (1965): The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge
- Paster, T.** (2010): Die Rolle der Arbeitgeber in der Sozialpolitik, in: Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden, S. 342–362
- Schmitter, P./Streeck, W.** (1999): The Organizations of Business Interests. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies, MPIfG Discussion Papers 99/1, Köln
- Schnabel, C.** (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38 (2/3), S. 181–196
- Schroeder, W.** (2010): Geschichte und Funktion der deutschen Arbeitgeberverbände, in: Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden, S. 26–42
- Schroeder, W./Schulz, A.D.** (2009): Arbeitsmarktpolitik und Sozialpartner, in: Bothfeld, S./Sesselmeier, W./Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft, Wiesbaden, S. 220–238
- Silvia, St. J./Schroeder, W.** (2007): Why are German Employers Associations Declining?, in: Comparative Political Studies 40 (12), S. 1433–1459
- Speth, R.** (2010): Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Politik und Gesellschaft, in: Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden, S. 260–279
- Streeck, W.** (1991): Interest Heterogeneity and Organizing Capacity. Two Logics of Collective Action?, in: Czada, R./Windhoff-Héritier, A. (Hrsg.): Political Choice. Institutions, Rules, and the Limits of Rationality, Frankfurt a. M./New York, S. 161–198



**Traxler, F.** (1993): Business Associations and Labour Unions in Comparison: Theoretical Perspectives and Empirical Findings on Social Class, Collective Action and Associational Organisability, in: *British Journal of Sociology* 44 (4), S. 673–691

**Traxler, F.** (2000): Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness, in: *Industrial Relations Journal* 31 (4), S. 308–316

**Traxler, F.** (2008): Employer Organizations, in: Blyton, P./Bacon, N./Fiorito, J./Heery, E. (Hrsg.): *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, Los Angeles et al., S. 225–240

**Traxler, F.** (2010): The Long-term Development of Organised Business and its Implications for Corporatism: a Cross-national Comparison of Membership, Activities and Governing Capacities of Business Interest Associations, 1980–2001, in: *European Journal of Political Research* 49 (2), S. 151–173

**Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B.** (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Cross-national Analysis of Institutional Patterns, Change and Performance*, Oxford

**Traxler, F./Brandl, B./Pernicka, S.** (2007): Business Associability, Activities and Governance. The Cross-national Findings, in: Traxler, F./Huemer, G. (Hrsg.): *The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and governance: A Comparative analytical Approach*, London/New York, S. 351–406

**Traxler, F./Huemer, G.** (2007): *The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and governance: A Comparative Analytical Approach*, London

**Visser, J.** (2013): *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social pacts (ICTWS)*: Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam

## AUTOR

**BERND BRANDL**, Dr., ist Senior Lecturer in Human Resource Management an der Universität York (University of York) in Großbritannien. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Arbeitsbeziehungen, Europäisierung von Tariflohnverhandlungen.

 bernd.brandl@york.ac.uk