

Robert Hinke*

*Der Flächentarifvertrag – Erinnerungsarbeit zu dessen Sinn und Zweck***

1. *Im Pendelfeld der neo-liberalen Abrissbirne*

Seit etwa einem Jahrzehnt steht der Flächentarifvertrag unter massiver Kritik.¹ Vielfach wurde bereits für dessen Abschaffung plädiert. Hierbei wird nicht immer so weit gegangen, wie es etwa Rogowski forderte, „erst mal die ganzen Tarifverträge [zu] verbrennen“. Aber über die Aufwertung von Individual- und Betriebsvereinbarungen sowie die Forderung nach gesetzlichen Öffnungsklauseln wird versucht, den verfassungs- und tarifrechtlich gewollten Tarifvorrang auszuhebeln. Sofern nicht das „Märchen“ (Bispinck 1999) vom starren und undifferenzierten Flächentarifvertrag und dessen notorisch viel zu hohen Anspruchsniveaus bedient wird, erfordert die Europäisierung eine Anpassung an internationale Standards. Zuweilen wird behauptet, der Flächentarifvertrag sei eine deutsche Besonderheit und als solche ein Auslaufmodell (kritisch: Schulten 2003).

Dass Bestrebungen zur Abschaffung des Flächentarifvertrages nicht nur von einer kleinen neoliberalen Schar radikaler Marktverfechter geteilt werden, beweisen die bereits 2003 vorgelegten Gesetzentwürfe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, der FDP und einiger Länder sowie die jüngst zum sogenannten ‚Job-Gipfel‘ eingebrachten Positionen der Unionsspitze. Dass sich die Gewerkschaften in der Frage des Tarifvorrangs nicht unbedacht auf Rot-Grün verlassen können, belegte Schröder mit seiner unverhohlenen Drohung, sofern die Gewerkschaften ‚betrieblichen Bündnissen‘ nicht breiten Raum gäben, gesetzliche Öffnungsklauseln vorzusehen (Regierungserklärung 2003). Dass der Druck auf das Tarifsysteem und dessen Institut Flächentarifvertrag seither keineswegs nachlässt, bescheinigen fortwährend neue Strategiepapiere und Verlautbarungen. Brisant daran ist, dass diese das deutsche Tarifsysteem gar nicht ausdrücklich in den Mittelpunkt stellen, sondern en passant ‚abwickeln‘. So werden etwa zur Förderung des Beschäftigungsniveaus eine – im Zweifelsfalle gegen die Tarifparteien gerichtete – rechtliche Absicherung betrieblicher Bündnisse, eine gesetzliche Begrenzung der Nachwirkung von Tarifverträgen, längere und

* Robert Hinke, Lehrbeauftragter und Doktorand am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

** Erscheint in einer leicht gekürzten Fassung in: *Sozialismus*, 32. Jg., H. 7-8/2005, S. 22-32.

¹ Die Auseinandersetzung um den Flächentarifvertrag fand 1995 mit dem Rücktritt des langjährigen Gesamtmetall-Geschäftsführers Kirchner und der Drohung mit der Selbstauflösung des Spitzenverbandes erstmals breite Aufmerksamkeit.

flexiblere Arbeitszeiten, der umfassende Ausbau eines Niedriglohnssektors u.v.a.m. gefordert (CDU 2004; DIHK 2004).

Die damit einhergehende, verfassungsrechtlich bedenkliche Beschädigung der Tarifautonomie und der Widerruf des von den Verfassungsgebern eingeräumten privilegierten Schutzes der Tarifkoalitionen wird mittlerweile semantisch vorwiegend positiv ausgedrückt. Es geht nicht mehr um das Aufbrechen eines Tarifkartells, das Zurechtstutzen überbordender Gewerkschaftsmacht, vielmehr wird „ein Mehr an betrieblicher Mitbestimmung“ (BDA/BDI 2004: IV) gefordert – freilich auf Kosten des Rechtsinstitutes Tarifvertrag und der überbetrieblichen Arbeitnehmerkoalition Gewerkschaft. Die Bedeutung dieses argumentativen Lerneffektes auf Seiten der Arbeitgeber kann überhaupt nicht überschätzt werden. In einem neo-liberal geprägten Klima ist die Denkfigur der Verbetrieblichung von Arbeitnehmeransprüchen und -rechten vielfach anschlussfähig an die Alltagserfahrungen breiter Bevölkerungsschichten. Stehen nicht zahlreiche Betriebe unter massiven Wettbewerbs- und Anpassungszwängen? Kann nicht nur das ausgegeben werden, was zuvor erwirtschaftet wurde? Belegen nicht tarifliche Härtefallregelungen, Öffnungsklauseln, vielfältige Konzessionen der Tarif- und Betriebsparteien in unzähligen ‚betrieblichen Bündnissen‘, dass der Gürtel enger geschnallt werden muss? Auch die letzten ‚Absenkungsprogramme‘ bei Siemens (Juni 2004), Daimler-Chrysler (Juli 2004), Volkswagen (Nov. 2004), Opel (März 2005) und Audi (April 2005) laufen der Vereinheitlichungslogik des Flächentarifvertrages zuwider, rücken betriebliche und unternehmerische Belange in den Vordergrund – wieso sollte man folglich nicht gleich auf die Betriebsparteien setzen?

Neuerdings hat sich die neoliberale Kritik auch der Unternehmensmitbestimmung bemächtigt. Auch hier betätigt sich niemand geringeres als der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), Michael Rogowski, als Scharfmacher: „Mitbestimmung im Aufsichtsrat war ein Irrtum der Geschichte“. Auch wenn Rogowski nunmehr seinem Nachfolger an der Spitze des BDI Platz gemacht hat, bleiben dessen Unkenrufe in der Welt. Vermeintlich sehr viel moderater gibt sich der von BDA und BDI gemeinsam herausgegebene Bericht der ‚Kommission Mitbestimmung‘ (Nov. 2004). Unter der Kapitelbezeichnung „Erneuerung der Unternehmensmitbestimmung“ wird anempfohlen: „Die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland muss den Bedingungen einer zunehmend globalisierten, arbeitsteiligen Wirtschafts- und Arbeitswelt angepasst und in einer europäischen Gesamtrechtsordnung sowie internationaler Erfordernisse weiter entwickelt werden.“ (ebd.: 27) Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, heißt es gleich im Anschluss: „Die anderen Industrienationen kennen keine Mitbestimmung deutscher

Ausprägung und wollen sie auch nicht. Die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland muss daher angepasst werden.“ (ebd.) Jenseits einer direkten Konfrontationspolitik wird schließlich dafür plädiert, die Unternehmensmitbestimmung „weitgehend vereinbarungsoffen zu gestalten“ (ebd.) und für den Fall einer Nichteinigung eine deutlich unterhalb der bestehenden Rechtslage firmierende „Basisregelung für Mitbestimmung“ vorzusehen (ebd.: 29).

2. *„Soziale Demokratie“ – „Industrielle Demokratie“*

Die vornehmlich mit betriebswirtschaftlichen Vorzeichen geführten ‚juristischen‘ Auseinandersetzungen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es bei diesen Konflikten um die Legitimation dessen geht, was gemeinhin unter ‚Sozialer Demokratie‘ bzw. ‚Industrieller Demokratie‘ verstanden wird (klassisch: Korsch 1922; Marschall 1949). Beide Begriffe werden zuweilen synonym verwandt, akzentuieren aber Unterschiedliches. Mit ‚Sozialer Demokratie‘ wird auf die materiale Basis parlamentarischer Demokratie abgehoben. Ohne ein Mindestmaß sozialer Gleichheit, was materielle Teilhabe einschließt, wird die repräsentative Demokratie ihrer sozialen Grundlagen beraubt, werden sozial Schwache zivilgesellschaftlich ausgegrenzt, verfestigen sich ständische Strukturen (Eliten), transformiert sich wirtschaftliche in politische Macht. Kurzum: parlamentarische Demokratie degeneriert zur formalen Demokratie.² ‚Industrielle Demokratie‘ fokussiert auf die Beteiligungschancen der Arbeitnehmer an ökonomischen Prozessen und Entscheidungen. Sie richtet sich u.a. auch auf die Einkommensentwicklung; ihr geht es aber um die arbeitnehmereigenen Formen und Institutionen der Mitwirkung und Mitbestimmung sowie der Kontrolle betrieblicher Arbeitsbedingungen, unternehmerischer Entscheidungen und volkswirtschaftlicher Parameter. Die Inhalte beider Begriffe überschneiden sich folglich, ohne deckungsgleich zu sein. Im Zuge des gesellschaftlichen Umbaus des ‚Modells Deutschland‘ zu einem marktzentrierten Gebilde werden keineswegs zufällig ‚Soziale Demokratie‘ als auch ‚Industrielle Demokratie‘ ihrer breiten Akzeptanz beraubt. Als Scharnier zwischen beiden steht der Flächentarifvertrag im Zentrum neo-liberaler Kritik.

3. *Das Konstrukt Flächentarifvertrag*

² Keineswegs soll einer Geringschätzung ‚formalen Rechts‘ das Wort geredet werden. Für einen substantiellen Demokratiebegriff sind Rechts- und Sozialstaat konstitutiv.

Der Begriff des Flächentarifvertrages bleibt – worauf Sauerborn aufmerksam macht – im allgemeinen ausgesprochen „vage“ (2001: 113). Meist wird er lediglich als alternative Tarifbindungsform zum Haustarifvertrag eingeführt, dessen Definition sich in seinem überbetrieblichen Charakter erschöpft. Demgegenüber soll mit Sauerborn der Verbands- bzw. Flächentarifvertrag als ein Übereinkommen zweier überbetrieblicher Tarifkontrahenten gelten, mittels dessen Entgelt- und Arbeitsbedingungen branchenbezogen definiert werden. Dies setzt voraus, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände organisatorisch sowie politisch ihre Branchen und Arbeitsmärkte zu kontrollieren in der Lage sind. Ein Flächentarifvertrag, der hinsichtlich seines Geltungsbereiches nicht beides abdeckt, bleibt hinsichtlich seines eigentlichen Wortsinnes defizitär: Er reguliert die Arbeits- und Konkurrenzbeziehungen nicht flächendeckend. Sauerborn fasst diesen Umstand in die Worte: „Wo Flächentarif draufsteht, ist nicht mehr Flächentarif drin.“ (Ebd.: 121)

Die Aushandlung und Vereinbarung von (Flächen-)Tarifverträgen zählt im deutschen Tarifsysteem seit jeher zur Kernaufgabe von Gewerkschaften, deren betriebliche, regelkonforme Umsetzung zum Aufgabenfeld der Betriebsräte. Bis vor wenigen Jahren galten Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung als zwei voneinander weitgehend geschiedenen Politikfeldern und Regelungssystemen (Bertelsmann Stift./HBS 1998: 33; Müller-Jentsch 2003). Tarifpolitik behandelte die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft und gehörte in die Arena der Verbände und ihrer Tarifexperten. In die Tarifpolitik waren die Betriebsräte nur insoweit einbezogen, als sie die vereinbarten Ergebnisse betrieblich umsetzten und als ‚Tarifpolizisten‘ die Einhaltung der ‚gesetzten‘ Normen sicherstellen sollten. Laut Betriebsverfassungsgesetz konzentrierte sich das Aufgabenfeld der betrieblichen Arbeitnehmervertretung im Wesentlichen auf soziale und personelle Angelegenheiten, auf die Anwendungsbedingungen der Arbeitskraftnutzung. Das herkömmliche auf Repräsentation und Zentralisierung ausgelegte Beteiligungsmodell der Gewerkschaften sah eine breite Beteiligung der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre sowie der Mitglieder lediglich unter Mobilisierungsaspekten vor (Bahnmüller 1998).

Im letzten Jahrzehnt haben aufgrund der Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik (Härtefallregelungen, Nottarifverträge, Öffnungsklauseln, Korridorlösungen und betriebliche Bündnisse) die „Berührungspunkte zwischen Tarifautonomie und Mitbestimmung“ (Bertelsmannstift./HBS 1998: 87) drastisch zugenommen. Den Betriebsparteien sind bis vor kurzem wohl noch für systemwidrig gehaltene tarifliche Regelungskompetenzen zugewachsen. Vor dem Hintergrund der beobachtbaren Transformationsprozesse des Systems der Arbeitsbeziehungen sowie politisch erwartbarer

Zuspitzungen wird eine Verständigung über die multifunktionale Bedeutung und gewerkschaftspolitische Relevanz des Flächentarifvertrages aber nur um so dringlicher.

4. *Die Bedeutung des Flächentarifvertrages*

Nachstehend werden zahlreiche Funktionen des Flächentarifvertrages behandelt. Sie folgen der Perspektive der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sowie die der Arbeitgeber. Zusätzlich werden unter volkswirtschaftlichen sowie staatspolitischen Gesichtspunkten wichtige Funktionen des Flächentarifvertrages aufgeführt. Jene der Arbeitnehmerschaft bzw. ihrer Gewerkschaften werden jeweils für sich diskutiert, die der Unternehmer, der Volkswirtschaft und des Staates summarisch behandelt. Meine Darlegung liegt teils quer zu den abstrakten, wissenschaftlich eingeführten Oberbegriffen³, um einzelne, oftmals nicht trennscharf zu charakterisierende Funktionen des Flächentarifvertrages konkreter benennen zu können.

4.1 *Die Perspektive der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften*

Mit-Bestimmung (Gestaltungs- und Partizipationsfunktion)

Wie schon der Begriff *Tarifvertrag* andeutet, werden die über ihn fixierten Einkommens- und Arbeitsbedingungen nicht mittels eines einseitigen Rechtsaktes im Sinne eines *Tarifdiktates* festgelegt, sondern zwischen zwei formal gleichberechtigten Parteien vereinbart. Industriesoziologen charakterisieren Tarifautonomie und Tarifverträge daher als ein „paritätisches Konfliktregelungs- und Normsetzungsverfahren“ (Müller-Jentsch 1997: 49). Kurt Biedenkopfs bereits in den 60er Jahren getroffene Feststellung besitzt nach wie vor Gültigkeit: Der Tarifvertrag ist „die heute wichtigste Form der Mitbestimmung“, durch den „die Arbeitnehmer, vertreten durch ihre Koalition, an der Ausübung unternehmerischer Funktionen“ partizipieren (Biedenkopf 1964: 6).

Im Prinzip gelten die getroffenen Aussagen sowohl für den Verbands- oder Flächentarif als auch für den zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen abgeschlossenen Haustarifvertrag. Sieht man an dieser Stelle zunächst davon ab, dass mit der

³ Bei einer genaueren Gegenüberstellung der verwendeten Termini würde sich rasch zeigen, dass keine verbindliche Nomenklatur der Funktionsbezeichnungen des Flächentarifvertrages existiert. Selbst ein und die selben Begriffe werden zuweilen unterschiedlich gebraucht. Für Industriesoziologen als auch gewerkschaftliche Tarifexperten kann Walter Müller-Jentschs Einführung in die „Soziologie der Industriellen Beziehungen“ (1986, 1997) als besonders einflussreicher Ratgeber gelten. Auch meine Darstellung lehnt sich Teils an diese an.

Verbreitung von Haustarifverträgen auch eine Verschiebung der Regelungsinhalte sowie – zumindest derzeit – eine Schwächung von Gegenmacht einhergeht, so ist doch darauf zu verweisen, dass der Flächentarifvertrag als Dynamisierungsfaktor sozialstaatlicher Entwicklung Garant materiellen und sozialen Fortschritts war. Alternative Tarifbindungsformen können nur in den seltensten Fällen vergleichbare arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitische Orientierungsmarken (durch)setzen. Soll die *tarifpolitische Mit-Bestimmung* mehr umfassen als die Regulation arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten, gibt es zum Flächentarifvertrag keine Alternative.

Sozialer Bürgerstatus (Anerkennungsprinzip)

Erst die flächentarifvertraglich und sozialstaatlich generalisierten Normsetzungen begründeten in Deutschland den epochalen „Wandel der ‚Ware‘ Arbeitskraft von der Proletariat zum Arbeitnehmerstatus (...). Mit Erwerbsarbeit ist folglich nicht mehr nur eine Vergütung verbunden, sondern Unternehmenswillkür eingrenzende Arbeitnehmerrechte (Tarif- und Arbeitsrecht) und soziale Absicherung vor existentiellen Risiken (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Altersversorgung).“ (Hinke 2003: 530; vgl. auch Castel 1999/2000) Der aufrechte Gang abhängig Beschäftigter in den Betrieben beruht nicht zuletzt auf diesen Errungenschaften. Wie ein Blick etwa in die angelsächsischen Länder belegt, sind auch andere Rechte verbürgende Arrangements denkbar. So spielen beispielsweise in den USA gesetzliche Antidiskriminierungsregeln, staatliche Mindestlöhne, unternehmenseigene Führungsgrundsätze und Moralkodices eine erhebliche Rolle. Die geringe Bedeutung sozialstaatlicher Sicherungssysteme dürfte aber nicht zufällig mit schwachen Gewerkschaften und der ‚Verinselung‘ tariflicher Vereinbarungen zusammenhängen. Sicherheitsverbürgende Teilhaberechte sind damit gesellschaftlich sehr viel weniger verankert als auf dem europäischen Kontinent.⁴

Reformimpulse (Vorreiterfunktion)

⁴ Der Fall Großbritanniens bedürfte einer eigenen Erläuterung. An dieser Stelle soll nur die britische ‚Eigenheit‘ angemerkt werden, daß die Gewerkschaften gegenüber der Labour Party, bis zur ihrer Transformation zu ‚New Labour‘, de facto über ein Vetorecht verfügten und damit einen erheblichen Einfluss ausüben konnten.

Das Einwirken der Gewerkschaften auf den Gesetzgeber wurde bereits mehrfach betont. Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände übernahmen dabei vielfach eine Vorreiterfunktion für anschließende gesetzliche Regelungen. Dies gilt nicht nur für die Ausdehnung von Sonderrechten privilegierter Arbeitnehmergruppen auf breite Arbeitnehmerschichten, sondern auch für die Schaffung genuin neuer Rechte. Prominentestes Beispiel für den ersten Fall dürfte der 16-wöchige Arbeitskampf der schleswig-holsteinischen Metallarbeiter 1956/57 sein, der maßgeblich um die Durchsetzung einer 6-wöchigen Lohnfortzahlung für gewerbliche Arbeitnehmer im Krankheitsfall geführt wurde. Wenige Monate später verabschiedete ein mehrheitlich konservativ (!) verfasster Bundestag das „Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall“ (Deppe u.a. 1977: 390 ff.). Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten findet derzeit mit der zunehmenden Zahl ‚einheitlicher Entgelttarifverträge‘ für Arbeiter und Angestellte ihren Abschluss. Für den zweiten Fall möchte ich eine aktuell ‚offene Frage‘ aufgreifen. In Baden-Württemberg wurde Juni 2001 der bundesweit erste Tarifvertrag zur Weiterbildung unterzeichnet. Hierdurch haben 820.000 Beschäftigte der Baden-Württembergischen Metall- und Elektroindustrie ein Recht auf Mitsprache bei der betrieblichen Weiterbildung (s. www.bw.igm.de). Ob der Gesetzgeber Ansprüche auf eine betriebliche Fort- und Weiterbildung in einen Gesetzestext gießt, hängt wohl nicht zuletzt davon ab, ob die baden-württembergischen Metaller Nachahmer finden. Von noch so durchdachten Haustarifverträgen sind Impulse dieser Art nur in seltenen Ausnahmefällen zu erwarten.⁵

Auslegung des Arbeitsrechts (Rechtsetzungsfunktion der ‚herrschenden Meinung‘)

Zu ergänzen ist, dass nicht nur Gesetze, sondern „auch Richterrecht und herrschende Meinung ... durch die Stärke wie die Schwäche der Gewerkschaftsbewegung beeinflusst“ werden (Däubler 1998: 68). Dies zeigt sich etwa an der wachsenden Zahl an Juristen, die für eine Um-Definition des bisherigen Verständnisses des Günstigkeitsprinzips plädieren. Stünde der Flächentarifvertrag nicht unter massivem Legitimationsdruck, gäbe es diese Debatte nicht – mit einem Verschwinden des Flächentarifs übrigens auch nicht mehr. Stärker noch als

⁵ An dieser Stelle gilt es wohl die herausstechende Ausnahme zu benennen: den Haustarifvertrag des VW-Konzerns. Insbesondere in Fragen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung und der Beschäftigungssicherung gingen von den Übereinkommen zwischen VW und IG Metall in den 90er Jahren bereits mehrfach Initiativen aus, die gesellschaftlich Resonanz fanden. Die Öffentlichkeitswirksamkeit dieser Übereinkommen liegt aber nicht zuletzt darin, daß sie sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch der IG Metall mit Tabubrüchen verbunden waren. So gestand beispielsweise die VW-Spitze ihren Mitarbeitern 1993 eine umfangliche Verkürzung der Arbeitszeit zu, während die IG Metall von ihrer Forderung des Lohnausgleichs Abstand nahm und dem Management weitreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten einräumte.

gesetzte Tarifnormen wirkt die Rechtspraxis auf die Rechtsentwicklung zurück (Höland u.a. 2000). Mit einer wachsenden Zerklüftung der Tariflandschaft verlor die Gewerkschaften gegenüber der betrieblichen Arbeitswelt ihre Koordinierungs-, Beratungs- und Kontrollfähigkeit und damit wohl auch ihren mittelbaren Einfluss auf die ‚herrschende Lehre‘. Ein politisch bisher kaum wahrgenommener Sachverhalt! Die Folgen der Krise des Flächentarifvertrages für die Rechtssicherheit der Beschäftigten sind schon heute spürbar.

Materielle Teilhabe (Verteilungsfunktion)

Der Interessenantagonismus zwischen Kapital und Arbeit zeigt sich an keinem Konfliktpunkt deutlicher als in der Lohnfrage. Zumindest aus der Sicht des Einzelkapitals gilt: Was der eine hat, fehlt dem anderen. Kein Wunder also, dass sich auch die meisten Streiks an der Lohnfrage entzündeten (Schmidt 2001). Selbst die uns heute geläufigen jährlichen Lohntarifruhen mussten in der ersten Hälfte der 50er Jahre gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt werden (Bergmann u.a. 1975: 185 f.). Seit den 60er Jahren greifen die bundesdeutschen Gewerkschaften zur Begründung ihrer Lohnforderungen auf die sogenannte ‚trinitarische Tarifformel‘ zurück:⁶ Die Lohnforderungen bemessen sich nach der gegebenen oder erwarteten Inflationsrate, dem gesamtgesellschaftlichen Produktivitätsanstieg und einer ‚Umverteilungskomponente‘. Formelgemäß richteten sich die Gewerkschaftsforderungen nicht nach Branchenkriterien oder den Ertragsdifferenzen der Betriebe, sondern beruhen auf volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Überlegungen (zum Überblick: Schulten 2004).

Unter der Perspektive der ‚materiellen Teilhabe‘ ist lediglich auf Folgendes hinzuweisen: Die ‚trinitarische Formel‘ orientiert sich an der Frage der Verteilungsgerechtigkeit zwischen Kapital und Arbeit. Damit greifen die Gewerkschaften auf das Selbstverständnis einer Klassenorganisation zurück. Unmittelbar einsichtig wird dies bei der ‚Umverteilungskomponente‘, mit der man eine Korrektur der als ungerecht empfundenen Aufteilung des Volkseinkommens zwischen Kapital und Arbeit einfordert. Mit dem Lohnfaktor ‚gesamtgesellschaftliche Produktivitätsentwicklung‘ erstreben die Gewerkschaften eine faire Teilhabe an ökonomischen Zuwächsen. Haustarifverträge entziehen sich derartigen Forderungskatalogen. Sie lehnen sich naturgemäß an die

⁶ Hierbei handelt es sich selbstredend um eine für unsere Zwecke legitime Überzeichnung. Insbesondere die Forderung nach einer ‚Umverteilungskomponente‘ wird seit den 80er Jahren immer seltener erhoben. Mit dem Einzug einer beschäftigungs- bzw. wettbewerbsorientierten Lohnpolitik in den Kanon gewerkschaftlicher Argumentationslogik Mitte der 90er Jahre wurde zeitweilig selbst der Faktor ‚Produktivitätsfortschritt‘ zur Disposition gestellt (Sauerborn u.a. 2001).

betriebliche Ertragssituation an. Namentlich in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, schwacher Wachstumsraten und des Verdrängungswettbewerbs erscheint dies ‚verhängnisvoll‘.⁷ Es sollte daher auch nicht verwundern, dass Haus- und Anerkennungstarifverträge branchentarifliche Entgeltstandards überwiegend unterschreiten (Hinke u.a. 2003: 52 ff.).

Solidarische Lohnpolitik (,moral economy‘)

Mit der Forderung nach fairer Verteilung zwischen den Klassen erübrigt sich noch nicht die Frage nach der Verteilung ‚innerhalb der Klasse‘. Bereits in der Frühphase der kapitalistischen Industrialisierung galt die Norm ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘. Je nach gewerkschaftlichem Organisationsprinzip (Berufsgewerkschaft, Industriegewerkschaft, politische Richtungsgewerkschaft) und Tarifsetzungsmacht (Betrieb, Region, Branche) konnte diesem Grundsatz Geltung verschafft werden. Die Herausbildung moderner Arbeits- und Leistungsbewertungssysteme erforderte und ermöglichte eine Neufassung der altherwürdigen ‚Gerechtigkeitsnorm‘. Nunmehr wurde ‚gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit‘ reklamiert. Die universelle Durchsetzung dieses Grundsatzes hat Massengewerkschaften und Flächentarifverträge zur institutionellen Voraussetzung (Wagner 1992; Schulten 2004).

Zur Idee einer solidarischen Lohnpolitik gehört weiterhin die Zurücknahme und Begrenzung von Lohnunterschieden innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Dies äußert sich tariflich u.a. in überproportionalen Lohnsteigerungen für untere Lohngruppen, der Einhegung von Lohnspannen oder der Zusammenführung von Lohn- und Gehaltsgruppensystemen zu gemeinsamen Entgeltgruppenkatalogen. Wie internationale Vergleiche nahe legen, gelingt es Gewerkschaften, die sich auf relativ zentralisierte Tarifsysteme mit hoher Deckungsrate stützen können, weitaus besser Lohndiskrepanzen einzugrenzen, als Gewerkschaften, die fragmentierte Regelsysteme vorfinden (Schulten 2004: 219 ff.). Ein Zusammenhang, der insbesondere der einkommensbezogenen Gleichstellung von Frauen und Männern zugute kommt (ebd.; kritisch: Weiler 1995).

Insgesamt entspricht das Konzept einer solidarischen Lohnpolitik dem sozialreformerischen Programm einer ‚De-Kommodifizierung‘ des Warencharakters von Arbeitskraft. Gewerkschaften und sozialdemokratische Parteien traten auf ihren je eigenen Politikfeldern für eine partielle Entkopplung der Einkommen abhängig Beschäftigter von den Irrationalitäten und Unwägbarkeiten des Marktes ein - ein Schulterschluss der längst aufgekündigt ist (Mahnkopf 2000). Zunehmend greift, auch innerhalb des bis dato politisch

⁷ Unter gänzlich anderen wirtschaftlichen Bedingungen als heute, wurden, ausgehend vom 5. Gewerkschaftstag der IG Metall 1958, Konzepte einer ‚betriebsnahen Tarifpolitik‘ diskutiert (Bergmann u.a. 1975: 169 ff.).

unangetastet gebliebenen Systems ‚Industrieller Demokratie‘ eine neoliberal inspirierte Politik der ‚Re-Kommodifizierung‘ der ‚Ware‘ Arbeitskraft Raum (Castell 1999/2000; Dörre 2001; Hinke 2003). Die Unersetzbarkeit des Flächentarifvertrags für eine gewerkschaftliche Politik der Solidarität zeigt sich nicht zuletzt an der – im übrigen noch nicht abgeschlossenen - Angleichung der ostdeutschen Löhne/Gehälter und Arbeitsbedingungen an das westdeutsche Niveau. Wie sollte man sich den Vorgang – zumindest im Rahmen einer bürgerlich-demokratischen Ordnung - ohne dieses Instrument vorstellen?

Wirtschaftspolitik (Makroökonomische Steuerungsfunktion)

Spätestens seit Mitte der 20er Jahre gewannen in Deutschland makroökonomische Begründungsmuster gewerkschaftlicher Lohnforderungen an Bedeutung. Noch vor und parallel zur „KEYNES’SCH[E] REVOLUTION“ (Robinson 1965) entwickelten führende Gewerkschafter und gewerkschaftsnahe Ökonomen eine ‚Theorie hoher Löhne‘. Lohnpolitik fungierte nicht mehr nur als Modus der Verteilung, sondern verkörpert seither gewerkschaftliche Wirtschaftspolitik. Hierbei setzte sie am bekannten Problem einer der Produktivitätsentwicklung hinterher hinkenden Massenkaufkraft an. Anders ausgedrückt: Sofern die Konsumtion mit der wachsenden Produktion nicht Schritt hält, droht kurzfristig ein Konjunkturreinbruch, langfristig eine Phase ökonomischer Stagnation (zum Überblick: Schulten 2004; Wrede 1960). Bereits damals umfasste die wirtschaftspolitische Argumentation neben der Nachfragesicherung auch angebotspolitische Aspekte. Viktor Agartz, Anfang der 50er Jahre Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Institutes des DGB, der auf die Weimarer Theorie-Tradition zurückgriff, fasste diesen Sachverhalt in die Worte: „Durch die systematische Lohnpolitik der Gewerkschaften soll auch der Druck zur Modernisierung der deutschen Wirtschaft und damit zu einer größeren wirtschaftlichen Leistung intensiviert werden.“ (Agartz 1950) Auch wenn die Gewerkschaften Agartz’ ‚expansive Lohnpolitik‘ bald durch das Konzept einer ‚aktiven Lohnpolitik‘ ersetzen, die in eine keynesianische produktivitätsbezogene Lohnpolitik („Meinhold-Formel“)⁸ mündete, die ab Mitte der 90er Jahre zunächst einer sogenannten beschäftigungsorientierten Tarifpolitik wich, verstanden die Gewerkschaften ihre Lohnforderungen stets als gesamtwirtschaftliche

⁸ Der Frankfurter Volkswirtschaftler Meinhold hatte als Schlichter im Tarifkonflikt der Eisen- und Stahlindustrie 1965 den akzeptierten Schlichtungsvorschlag unterbreitet, nach dem Lohnzuwächse sich an der Produktivitäts- und Preissteigerungsrate orientieren sollten. Diese Formel versprach eine gleichgewichtige Teilhabe der Arbeitnehmer am Wohlstandszuwachs und eine nachfrageseitige Stabilisierung des Produktivitätsfortschritts. Eine Umverteilungskomponente sah diese Formel nicht mehr vor. (Bergmann u.a. 1975: 192 ff.; Welzmüller 2001)

Einflussnahme. Im übrigen gilt dies nicht nur für die Lohnpolitik⁹; die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung wurde seit den 80er Jahren vorrangig beschäftigungspolitisch begründet.

Da auf die volkswirtschaftlichen Wirkungen tariflicher Lohnpolitik noch eigens eingegangen wird, gilt es lediglich Folgendes festzuhalten: Unabhängig davon, ob man einer Theorie ‚hoher Löhne‘ folgt, einer stärker keynesianisch geprägten Nachfragepolitik, der Vorstellung einer beschäftigungs- oder wettbewerbsorientierten Tarifpolitik, das zentrale Medium makroökonomischer Einflussnahme bleibt der Flächentarifvertrag. Ohne diesen brauchen sich Gewerkschaften über die gesamtwirtschaftlichen Folgen (positiv wie negativ) ihrer Tarifpolitik keine Gedanken machen. Im ‚Häuserkampf‘ geht es um Haus für Haus, das Gemeinwesen liegt nicht im Blick.

Arbeitsbedingungen (Schutz- und Orientierungsfunktion)

Tarifverträge gelten für die Mitglieder der vertragsunterzeichnenden Parteien „zwingend und unmittelbar“. Sie sind auch für den Einzelnen unabdingbar – d.h. sie stehen keiner Partei noch ihren Mitgliedern zur Disposition. Diese außerordentliche Schutzfunktion von Tarifverträgen ist verfassungsrechtlich gewollt, tarifvertraglich und betriebsverfassungsrechtlich fixiert (Wendeling-Schröder 2005). Damit trägt das Tarif- wie das gesamte Arbeitsrecht dem Interessengegensatz sowie der Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit, den ‚Anomalien des Arbeitsmarktes‘ sowie dem dem Arbeitsvertrag inhärenten personalen Unterstellungsverhältnis Rechnung.¹⁰ Der Einzelne soll vor überzogenen bzw. sittenwidrigen Ausbeutungsbestrebungen, der Willkür des Unternehmers und vor wechselseitiger Unterbietungskonkurrenz innerhalb der Arbeitnehmerschaft geschützt werden. Die Privatautonomie bedarf zur ihrer Realisierung der Stützung durch die Kollektivautonomie (ebd.).

Gemäß ihrer Funktion einer Arbeitsmarktpartei spannen die Gewerkschaften mittels des Flächentarifvertrages ein ‚soziales Netz‘, welches weder betrieblich noch individuell unterschritten werden darf. Firmentarifverträge, und seien es noch so viele an der Zahl, können kein vergleichbar umfassendes Netz sozialer Mindeststandards knüpfen. Sie bleiben

⁹ Wenn auch nur für diese eine polit-ökonomische Theorietradition entwickelt wurde.

¹⁰ Für den Leser mag die ‚Anomalie des Arbeitsmarktes‘ am erklärungsbedürftigsten sein. Daher an dieser Stelle zumindest soviel: Anders als bei herkömmlichen Waren, ist mit dem Rückgang des Preises für die Arbeitskraft (Lohn) kein generelle Verknappung des Arbeitskräfteangebots zu erwarten. Vielmehr besteht umgekehrt die Tendenz zur Ausdehnung des Angebots, wie man am beredten Beispiel der USA zu erkennen mag (Ausdehnung der Arbeitszeit, Paralleljobs).

qua Definition hinsichtlich ihres Geltungsbereiches auf einzelne Betriebe oder Unternehmen bezogen. Derart beschränkte Regelwerke schützen vor managerialen Willkürakten, setzen Erpressungsabsichten kollektivrechtliche Grenzen und puffern den vom Arbeitsmarkt ausgehenden Leistungs- und Konkurrenzdruck ab. Tarifpolitisch bleiben Haustarife jedoch in ihrer arbeitsmarktbezogenen *Definitionsmacht* des Branchenüblichen belanglos. Allenfalls „hinter dem Rücken der Akteure“ (Marx) setzten sich, gleichsam im empirischen Durchschnitt einer Vielzahl betrieblicher Standards, einzelne Entgelt- und Arbeitsbedingungen arbeitspolitisch als Orientierungsgröße durch. Anerkannte Richtwerte des Erwartbaren, ‚Normalen‘ bzw. ‚Gerechten‘ – auf die sich die Tarifparteien beziehen – konzentrierten sich auf den branchendurchschnittlichen Stundenlohn und auf die für typisch angenommene Wochenarbeitszeit. Andere Arbeitsbedingungen dürften – zumindest unter den Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit – kaum noch von öffentlichem Belang sein.

Wie international vergleichende Studien belegen, nimmt der Anteil der tarifrechtlich geschützten Arbeitsverhältnisse an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten mit dem Zentralisierungsgrad des Tarifsystems zu (Schulten 2004). Bemerkenswert ist, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad nicht gleichermaßen von Bedeutung ist; wobei sich Flächentarifverträge ohne staatliche Stützung (Allgemeinverbindlichkeitserklärung) nur in Ländern „mit außerordentlich mitgliederstarken Gewerkschaften (Dänemark, Norwegen, Schweden) ... aufrechterhalten“ lassen (Traxler 1997: 110). Für Traxler schließt ein „Systemwechsel vom Flächen- zum Haustarif unabweisbar den Anfang vom Ende jeglichen Tarifverhältnisses“ ein (ebd.: 121) – sofern damit ein ‚Netz sozialer Sicherheit‘ verbunden wird. Der gewerkschaftlich viel bemühte ‚Häuserkampf‘ kann den Kampf um den Flächentarif nicht ersetzen.

Gewerkschaftspolitische Mobilisierung (Gegenmacht- und Repräsentationsfunktion)

Das mehr oder minder anerkannte gewerkschaftspolitische Selbstverständnis, über die unmittelbaren Mitgliederinteressen hinausgehend die Interessen sämtlicher – aktuell wie potentiell – abhängig Beschäftigten zu vertreten, ist eng mit der Existenz des Flächentarifvertrages verbunden. Mit der Verbetrieblichung der Tariflandschaft wird die Legitimität des klassenpolitischen Repräsentationsanspruchs in Frage gestellt. Die breite, weit über die unmittelbare Mitgliedschaft hinausreichende Wirkung des Flächentarifs konsolidiert jene, in der Tradition der sozialistischen Arbeiterbewegung wurzelnde Identität der Gewerkschaften und behindert deren Degeneration zu einer schlichten Lobbyorganisation

neben anderen. Unter den Bedingungen massiver Mitgliederverluste und eines abnehmenden Organisationsgrades kann die organisationspolitische Dimension des Flächentarifvertrages kaum überschätzt werden. Allerdings ist unübersehbar, dass mit dem Rückgang sozialer Repräsentanz (museale Mitgliederstruktur) und betrieblicher Repräsentanz (betriebliche Verankerung) das institutionell abgestützte „gesellschaftspolitische Mandat“ der Gewerkschaften einem schleichenden Erosionsprozess ausgesetzt ist (Schmidt u.a. 2003). Die Resonanz tariflicher Boni für Mitglieder, welche die IG Metall in Nordrhein-Westfalen mit entsprechenden Vereinbarungen in ein Dutzend Haustarifverträgen vornahm, lässt aufhorchen.¹¹ Statt die gewerkschaftliche Arbeit auf die Solidarität der Lohnabhängigen zu gründen, fördert man mit exklusiven Sonderkonditionen für Gewerkschafter ohnehin bestehende Spaltungstendenzen innerhalb der Belegschaften.

Die Gegenmacht der Gewerkschaften gründet in ihrer Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit. Die Auszehrung herkömmlicher Arbeitermilieus, soziale und kulturelle Differenzierungs- und Individualisierungsprozesse lassen traditionale Organisationsloyalitäten verblassen (Mooser 1984; Beck 1986 u.a.). Um so wichtiger wird es für die Gewerkschaften, mit dem Flächentarifvertrag über ein Instrument der überbetrieblichen Interessenfokussierung zu verfügen. Bereits heute erschwert die Unübersichtlichkeit ‚betrieblicher Bündnisse‘ und eine Vielzahl an Öffnungsklauseln die Mobilisierungs- und damit Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften (Artus 2001).

Betriebliche Verhandlungsmacht (Dialektik des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen)

Nicht nur die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht, auch die der Betriebsräte ist eng an den Fortbestand des Flächentarifvertrages gekoppelt. In Zeiten wirtschaftlicher Prosperität konnten betriebliche Arbeitnehmervertreter ‚übertarifliche Vergünstigungen‘ aushandeln. Der Flächentarif definierte Mindestnormen, die bei überdurchschnittlicher Wirtschaftskraft der Unternehmen auch ‚Zusatzleistungen‘ erwartbar, verhandelbar und im Konfliktfalle auch durchsetzbar machten (Teschner 1977). Unter den Bedingungen eines verschärften Wettbewerbs, der disziplinierenden Wirkung der Massenarbeitslosigkeit, der Hegemonie neoliberaler Denkmuster, veränderter Unternehmensstrategien und Arbeitseinsatzkonzepte

¹¹ Quer zum üblichen Links-Rechts-Schema bzw. der journalistischen Einteilung in Traditionalisten und Modernisierer lassen sich positive Bezugnahmen auf die nordrhein-westfälische Politik der IG Metall finden (Dokumentation unter LabourNet.de). Meist wird mitgliederbezogenen Tarifboni der Rang einer gewerkschaftlichen Strategiebildung zugesprochen. Über eine symbolische Geste hinaus, ist an handfeste materielle Privilegien gedacht. Niedersachsens ver.di-Vorsitzender Wolfgang Denia erklärte, dass er sich vorstellen könne, dass es künftig Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur für ver-di-Mitglieder gebe. (www.verdi.de)

sowie eines schleichenden Umbaus des gesellschaftlichen Reproduktionsmodells gerät mit dem Flächentarifvertrag auch der Betriebsrat unter Druck (Bergmann u.a. 1998; Artus 2001). Der Tariflohn wandelt sich zunehmend vom Mindest- zum Normal- oder Höchstlohn (Schmidt 2001). Mit dieser Neudefinition tariflicher Standards werden die Rollen im innerbetrieblichen Aushandlungsprozess vertauscht. Unternehmensvertreter wehren Forderungen der Arbeitnehmervertreter nicht mehr ab, sondern umgekehrt, bisher gezahlte Entgelte erscheinen ihnen als zu unflexibel und überhöht, Betriebsräte bemühen sich um deren Erhalt. Seit Jahren werden tarifliche Lohnerhöhungen mit ‚übertariflichen Leistungen‘ verrechnet, in Betrieben ohne ‚Lohnpolster‘ tarifliche Standards zunehmend unterschritten. In dieser Situation erscheinen ‚starre‘ Tarifverträge als ‚letzte Auffanglinien‘. Ein schlichtes ‚Mehr an Regelungskompetenz‘ für die Betriebsparteien verheißt Arbeitnehmervertretern kein „Mehr an betrieblicher Mitbestimmung“ (BDA/BDI 2004: IV), sondern Erpressbarkeit und fortwährendes ‚concession bargaining‘ (Bergmann u.a. 1998). Wie zahlreiche ‚Bündnisse für Arbeit‘ belegen, gelingt vielen Betriebsräten noch nicht einmal Letzteres; materielle Zugeständnisse werden mit unverbindlichen Absichtserklärungen ‚getauscht‘. Zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten kommt es unter diesen Voraussetzungen zu wechselseitigen Entfremdungserscheinungen. Betriebsräte fühlen sich von den Gewerkschaften häufig allein oder gar im Stich gelassen, die Gewerkschaften von ihren ‚betrieblichen Agenten‘ hintergangen. „Die Folgen defizitärer Kooperation und einer ‚Isolation‘ der Akteure auf den verschiedenen Regulierungsebenen industrieller Beziehungen sind jedoch notwendig verschlechterte Durchsetzungsbedingungen *auf allen* Vertretungsebenen.“ (Artus 2001: 110). Ja, das eingespielte Tarifsysteem steht selbst zur Disposition, wie Ingrid Artus am Beispiel Ostdeutschlands demonstriert (ebd.).

4.2 *Die Perspektive der Arbeitgeber und ihrer Verbände*

Der Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag beruht als rechtswirksame Vereinbarung nicht nur auf der Organisations- und Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften, sondern auch auf der Existenz eines starken und intern verpflichtungsfähigen ‚Gegenüber‘. Es gehört zu den gepflegten Illusionen von Gewerkschaftern, dass streikfähige Gewerkschaften bereits eine hinreichende Bedingung für den stabilen Bestand von Arbeitgeberverbänden darstellen. Wie schon ein Blick in die Geschichte lehrt, sind Arbeitgeberverbände zwar in unmittelbarer Reaktion auf Arbeitskämpfmaßnahmen als Anti-Streik-Vereine entstanden, bedurften aber über

anhaltenden gewerkschaftlichen Druck hinaus u.a. der staatlichen Stützung¹², um dauerhafte Stabilität zu gewinnen (Schroeder/Silvia 2003). Dies liegt vor allem daran, dass Unternehmer, viel eher als Arbeitnehmer, „ihre Eigeninteressen auch im ‚Alleingang‘ durchzusetzen“ in der Lage sind (Traxler 1993: 158). Im Zweifelsfalle stehen die wohlkalkulierten Interessen des Einzelkapitals seinen Repräsentanten näher als allgemeine Verbandsinteressen. Arbeitgeberverbände müssen daher den unmittelbaren Eigeninteressen ihrer Mitglieder sehr viel stärker entgegenkommen als etwa Gewerkschaften (ebd.). Der Wandel der Unternehmerkoalitionen von einer flüchtigen ‚Gegenorganisation‘ zu einem verbandlichen Tarifkontrahenten setzt demnach gewerkschaftliche Gegenmacht, einen konsensfähigen Gleichklang der Interessen sowie staatliche Organisationshilfen voraus. Damit Arbeitgeberverbände tarifpolitisch nicht nur als ‚Kampfinstrument‘ dienen, sondern von Unternehmern als ihre vertragsschließende Partei anerkannt werden, müssen Verbandstarifverträge schließlich der betriebswirtschaftlichen Interessenlogik entgegenkommen.¹³

Wenn Tarifverträge auch von Lohnabhängigen bzw. ihren Gewerkschaften erstritten wurden und werden, müssen sie demnach im Falle des Flächentarifvertrages spezifischen Interessen der Kapitaleseite entsprechen. Zur wichtigsten Funktion großflächiger Tarifvereinbarungen gehört aus der Perspektive der Arbeitgeber – zumindest in Zeiten der Vollbeschäftigung – die Begrenzung der Kostenkonkurrenz um die Dimension des Lohnes sowie allgemeiner Arbeitsbedingungen (*Kartellfunktion*). Die Laufzeit der Tarifverträge impliziert einen vorübergehenden Verzicht auf Arbeitskämpfmaßnahmen (*Befriedungsfunktion*) und gibt Planungssicherheit hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der Lieferantenbeziehungen (*Ordnungsfunktion*). Insbesondere seit der Verbreitung komplexer Eingruppierungs- und Personalbeurteilungssystemen entlasten branchenbezogene Tarifvereinbarungen das betriebliche Management von der Entwicklung eigener Vergütungssysteme und bieten ihnen Rechtssicherheit in der Personalpolitik (*Entlastungsfunktion*). Vor allem aber ersparen sie dem einzelnen Arbeitgeber – zeitlich wie finanziell – die Aushandlung individueller Arbeitsverträge oder hauseigener Tarifverträge (*Transaktionskostenminimierung*). Mit der überbetrieblichen Aushandlung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen werden den Betriebsparteien konfliktträchtige Verhandlungsgegenstände

¹² Hierzu gehört etwa die paritätische Finanzierung und Verwaltung der Sozialversicherungen, das kollektive Arbeitsrecht, die Etablierung von Industrie- und Handelskammern, korporatistische Verhandlungsarenen auf nationaler Ebene und vieles mehr.

¹³ Nach übereinstimmender Auffassung aktueller Forschungsbeiträge liegt die Achillesferse der Arbeitgeberverbände nicht in der Organisationsfähigkeit von Kapitalinteressen, sondern in deren Organisationsbedarf und der Verpflichtungsfähigkeit überbetrieblicher Instanzen (Artus 2001; Schroeder/Silvia 2003; Traxler 1993 u.a.). Paradox formuliert: Die erstarkte Arbeitgebermacht ist die Schwäche ihrer Verbände.

entzogen, womit die Chancen der Herausbildung einer innerbetrieblichen Kooperationskultur erheblich befördert werden (*„Sozialpartnerschaft“*). Weiterhin gilt, dass mit Flächentarifverträgen auf gewerkschaftlicher Seite eine innerverbandliche Interessenaggregation bzw. -selektion einhergeht, welche den Forderungskatalog auf grundlegende, mobilisierungsfähige, meist quantifizierbare Arbeitsbedingungen eindampft. Anders ausgedrückt: „je umfassender und damit betriebsferner der Geltungsbereich von Tarifverträgen, desto mehr verflüchtigen sich die Ansatzpunkte einer betriebsbezogenen Gewerkschaftspolitik“ (Traxler 1993: 160). Das manageriale Direktionsrecht bleibt jenseits des Lohnes und der Arbeitszeit vom gewerkschaftlichen Einfluss unberührt. In Anlehnung an die Begrifflichkeit der Systemtheorie ließe sich dies als *„Autonomisierungsfunktion“* bezeichnen.

Der Verbandstarifvertrag ist hinsichtlich seiner Etablierung und seines (Fort-)Bestandes als ausgesprochen voraussetzungsvoll zu charakterisieren. Er bedingt starke Tarifkontrahenten und ein beidseitiges Interesse an einer überbetrieblichen Tarifpolitik. Während der Flächentarifvertrag aus Sicht der Arbeitnehmer und ihrer Interessenorganisation kaum verzichtbar erscheint, gilt dies für Unternehmer und ihre Interessenverbände nicht. Die derzeitige Krise des Flächentarifs geht maßgeblich auf eine veränderte Interessenkonstellation der Unternehmer zurück. Angesichts grenzüberschreitender Verwertungsstrategien, verschärfter Wettbewerbsbedingungen und sich verändernder Branchenstrukturen kommt der Geltungsraum tarifpolitisch vereinheitlichter Branchenstandards mit den Räumen konkurrenzialer Marktbeziehungen oftmals nicht mehr zur Deckung. Mit der Kartellfunktion entfällt die Möglichkeit, Entgelt und Arbeitsbedingungen unternehmerischen Konkurrenzstrategien zu entziehen. Drastische Mitgliederverluste der Gewerkschaften sowie die disziplinierende Wirkung der Massenarbeitslosigkeit machen die Befriedungs- und Autonomisierungsfunktion des Flächentarifvertrages entbehrlich. Dank der mit partizipativen Elementen angereicherten Arbeitspolitik und der Einbindung der Betriebs- und Personalräte in betriebliche *„Bündnisse für Arbeit“* bedarf auch die innerbetriebliche Kooperationslogik keiner flächentariflichen Rahmung mehr (*„Sozialpartnerschaft“*). Im Gegenteil, die überbetriebliche Definition und Legitimation von Arbeitnehmerinteressen steht der angestrebten Programmierung des Betriebsratshandelns auf Betriebszwecke und der Beschränkung von Mitarbeiterbeteiligung auf *„Rationalisierung in Eigenregie“* entgegen.

4.3 *Volkswirtschaftliche und staatspolitische Bedeutung*

Unsere Erinnerungsarbeit zu Sinn und Zweck des Flächentarifvertrages bliebe ohne die ihm klassischerweise zugeschriebenen volkswirtschaftlichen und staatspolitischen Funktionen unvollständig. In der hier gebotenen Kürze ist Folgendes zu bemerken. Gemeinhin gelten Tarifautonomie und Flächentarifvertrag als Garanten des sozialen Interessenausgleichs und damit als Fundament der ‚Sozialen Marktwirtschaft‘ (*Gewähr ‚Sozialer Marktwirtschaft‘*). Flächentarifverträge ermöglichen den Gewerkschaften überhaupt erst eine Orientierung an volkswirtschaftlichen Indikatoren als auch deren wirksame Einbeziehung in korporatistische Arrangements (Schulten 2004). Beides zusammengenommen macht die Einbindung der Lohn- und Tarifpolitik in Steuerungsbestrebungen staatlicher Wirtschaftspolitik erst denkbar (*makroökonomische Steuerungsfunktion*).¹⁴

Zumindest aus einer keynesianisch geprägten Sicht kommt Flächentarifverträgen die Funktion der Nachfragestabilisierung in Zeiten konjunktureller Einbrüche zu, womit das Ausmaß der Rezession nachfragewirksam eingedämmt wird (*Nachfrageanker*) (Grunert 2004). Mit der Vereinheitlichung der Kosten- und Nutzungsbedingungen des Faktors Arbeit werden Kapitalverwertungsstrategien von der schlichten ‚Lohndrückerei‘ auf Produkt- und Prozessinnovationen gelenkt. Innovationsbereitschaft und -dynamik werden durch flächentarifvertraglich gesetzte Wettbewerbsbedingungen gefördert, weshalb in diesem Zusammenhang vielfach vom ‚*Innovationsmotor*‘ oder der ‚*Produktivitätspeitsche*‘ Flächentarifvertrag gesprochen wird (Bahnmüller/Bispink 1995; Grunert 2004). Die mit Verbandstarifverträgen verbundene branchenbezogene Friedenspflicht sichert darüber hinaus die Kontinuierung der Abnehmer- und Lieferantenbeziehungen, die im Falle dezentraler Tarifkonflikte unterbrochen wären. Die ‚*Stabilisierung ökonomischer Verflechtungsbeziehungen*‘ ist nicht nur von betriebswirtschaftlicher Bedeutung, sondern begünstigt die Entwicklung einer hocharbeitsteiligen Volkswirtschaft.

Für Staat und Regierung bedeutet die mit der Tarifautonomie einhergehende ‚*Delegation*‘ von Normsetzungsfunktionen an die Tarifparteien eine wichtige ‚*Entlastungs- und Legitimationsfunktion*‘ (Müller-Jentsch 1997). Sie können sich weitgehend der administrativen Definition konkreter Lohn- und Arbeitsbedingungen entziehen und sich auf die Gestaltung allgemeiner Rahmenbedingungen konzentrieren. Damit bleibt die Verantwortung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse den Tarif- und Betriebsparteien überlassen, was andernfalls zu Legitimations- und Autoritätsverlusten staatlicher Politik führen müsste. Je nach politischer Opportunität kann die Regierung weiterhin im Falle eines

¹⁴ Mit einer Verlagerung der Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene schränkte sich das Wahrnehmungs- und Handlungsfeld der Gewerkschaften rasch auf die Ertragssituation einzelner Unternehmen ein, was allerdings auch deren Instrumentalisierung in Strategien des ‚nationalen Wettbewerbskorporatismus‘ erschwerte.

drohenden oder manifesten Arbeitskonfliktes als ‚neutraler Schlichter‘ auftreten – wobei eine Akzentsetzung für die eine oder andere Konfliktpartei meist nicht ausbleibt.

Die hier skizzierten volkswirtschaftlichen und staatspolitischen Funktionen des Flächentarifvertrages referieren die Situation im konsolidierten Fordismus. Seit dessen Krise Mitte der 70er Jahre können sie nicht mehr unbesehen Geltung beanspruchen. Vor allem mit dem Auslaufen der historisch einmaligen Prosperitätskonstellation der Nachkriegszeit haben sich die Vorzeichen des Regelsystems verändert. So bedarf die unternehmerische Innovationsbereitschaft unter Bedingungen des anhaltenden Verdrängungswettbewerbs kaum mehr der flächentarifvertraglichen Stützung. Selbst Programme der Lohnkostenabsenkung stellen heute meist nur einen Aspekt im Rahmen komplexer Rationalisierungsstrategien dar, die kaum als ‚struktur-konservativ‘ abgetan werden können.¹⁵ Mit der erheblich gewachsenen Bedeutung grenzüberschreitender Logistikketten, dem Verschwimmen von Branchengrenzen und der wachsenden Zahl tarifloser Unternehmen ist auch die verbandstarifliche ‚Entstörung‘ ökonomischer Verflechtungsbeziehungen von Arbeitskämpfen oftmals nicht mehr gewährleistet.

Selbst wenn man den herrschenden neo-klassischen Krisen(v)erklärungen und Lösungsversprechungen nicht folgt, ist (aller)spätestens seit der Einführung des Euro – von den Maastrichtkriterien ganz zu schweigen - von einem gravierenden Kompetenzverlust nationaler Wirtschaftspolitiken auszugehen. Geld als zentrales Steuerungsmedium des keynesianischen Interventionsstaates obliegt nicht mehr nationaler Souveränität. Recht, das zweite herausragende Medium staatlicher Politik, dient unter den heutigen Bedingungen des inter- und transnationalen Wettbewerbs nicht mehr der relativen Abschottung nach außen und der Einhegung oder zumindest der sozialen Abfederung des Marktgeschehens im Innern, sondern vielmehr der breiten Freisetzung der Marktlogik (De-Regulierung, Privatisierung, Flexibilisierung).¹⁶ Die vormalig positiv gewertete Nachfragesicherung in Krisenzeiten gilt vielen daher als Wettbewerbshemmnis (‚Lohnrigiditäten‘). Entlang dieses Entwicklungspfades verkommt die makroökonomische Steuerungsfunktion des Flächentarifvertrages zur wettbewerbsförderlichen Lohn- und Arbeitszeitpolitik qua Abstrichen von Arbeitnehmerrechten (Schulten/Bispinck 2001; Wendl 2002). Mit der

¹⁵ Eigene Erhebungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie scheinen darauf hinzudeuten, dass zahlreiche Unternehmen die krisenbedingten Lohn-Leistungs-Relationen weiter zu ihren Gunsten verändern bzw. durch neue Lohnformen für die Zukunft sichern und ausbauen wollen. Hierzu gehören neben der Einführung von Zielvereinbarungen etwa die Koppelung des ‚Weihnachtsgeldes‘ an die betriebliche Ertragssituation.

¹⁶ Zur Krise der Regulationsmedien Geld und Recht unter modernen Weltmarktbedingungen s. Altvater 1987.

Legitimität von Arbeitnehmerrechten wird – wenn meist auch stillschweigend – das bisherige Leitbild einer ‚Sozialen Marktwirtschaft‘ neo-liberal umdefiniert oder ad acta gelegt.

All diese Veränderungen entlasten den Staat von seinen „Legitimationsprobleme(n) im Spätkapitalismus“ (Habermas 1973). Wenn auch ökonomische Probleme zu politischen werden, so folgt deren Bearbeitung nicht mehr dem Motiv der Politisierung der Ökonomie, sondern der Ökonomisierung der Politik. Dass das System der Arbeitsbeziehungen hierbei politisch unter Druck gerät, ist demnach kein Zufall. Der in diesem institutionell gestützte ‚fordistische Klassenkompromiss‘ behindert die Generalisierung des „flexibelmarktgetriebenen Produktionsmodells“ (Dörre 2002). Der Staat setzt das System der Arbeitsbeziehungen von oben, etwa durch den sogenannten Streikparagrafen (116 AFG bzw. 146 SGB III) oder die Androhung von gesetzlichen Öffnungsklauseln, von der Seite durch den sparsamen Umgang mit Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und von unten durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die Reduzierung sozialstaatlicher Ersatzleistungen und neu gefasster Anspruchsvoraussetzungen unter Dauerstress. Politische Legitimationsprobleme verflüchtigen sich weitgehend im „stumme(n) Zwang ökonomischer Verhältnisse“ (Marx, MEW 23: 765).¹⁷

5. Perspektiven gewerkschaftlicher Tarifpolitik

Innerhalb eines formell betrachtet intakten institutionellen Rahmens ‚Industrieller Demokratie‘ hat sich ein gravierender Wandel vollzogen, der nicht nur die bestehende Gewerkschaftspolitik auf den Prüfstand setzt, sondern Erneuerungsbedarf gewerkschaftlicher Identität, der eigenen Strukturen und des praktizierten Interessenvertretungsverständnisses signalisiert. Dies wird besonders deutlich, sofern man den Veränderungen im Funktionsspektrum des Flächentarifvertrages nachgeht.

Die zu Beginn des Artikels referierte Kritik am Flächentarifvertrag reflektiert den Wandel – freilich aus Sicht seiner kapitalförmigen Bewältigung. Durch Eingriffe in die Tarifautonomie zugunsten der Betriebs- und Privatautonomie soll die fordistische Einhegung der Marktlogik auf strategischem Terrain aufgebrochen werden. Sodann fügten sich flexibilisierte, marktgeöffnete oder -simulierende Formen der Unternehmens-, Betriebs- und

¹⁷ Das soll nicht bedeuten, dass es keinen Unmut gäbe, sondern nur, dass sich diese bislang in ‚Mäkelei‘ oder Politikabstinenz verliert. So lange politische Alternativen nicht am Horizont des Möglichen leuchten, bleibt man – wenn auch widerwillig - ‚objektiven‘ Sachzwängen verhaftet. Reale wie imaginierte Marktzwänge und -risiken tun ein Übriges, dass das Mögliche sein Subjekt nicht findet; sie wirken interessenpolitisch desorientierend, psychisch disziplinierend und sozial disassoziierend. Ein Sachverhalt, der alltagssprachlich vielfach mit dem Aufkommen einer ‚neuen Ellbogenmentalität‘ zum Ausdruck gebracht wird.

Arbeitsorganisation, deregulierte Arbeitsmärkte sowie abgesenkte und neu zugerichtete Sozialsysteme zu einem neo-liberal neuformierten Lohnarbeitsverhältnis (Castel 1999/2000). Der interessenpolitische Kurswechsel der Arbeitgeber, ihrer Verbände und Verbündeten ist demnach keineswegs rein ideologisch bedingt, sondern liegt in objektiv veränderten sozio-ökonomischen Bedingungen und damit einhergehenden Verschiebungen in der Tektonik der ‚Machtökonomie‘ institutionalisierter Arbeitsbeziehungen begründet (Dörre 2002; Hinke 2003). Mit den genannten Funktionsverlusten des Flächentarifvertrages erübrigt sich dieser in den Augen der „Agenten des Kapitals“ (Marx) – vielfach gilt er ohnehin nur noch dem Worte nach. Aus Sicht der neo-klassischen Wirtschaftswissenschaften gilt die dem Flächentarifvertrag vom Keynesianismus zugeschriebene Rolle der Kaufkraftsicherung als Wettbewerbshindernis. Angesichts veränderter Erwartungshaltungen an den Staat geht mit dessen Rückzug aus der kollektiver Daseinsfürsorge derzeit kein Legitimationsentzug einher. Zumindest für das bisherige Selbstverständnis, die Tarif- und die Politikmächtigkeit der DGB-Gewerkschaften bleibt der Flächentarifvertrag unabkömmlich. Keiner jener drei Aspekte lässt sich isoliert behandeln. Dies scheint auch eine der Schwierigkeiten in der innergewerkschaftlichen Kontroverse um die Reform des Tarifsystems auszumachen. Statt die Debatte zu beflügeln, hemmt die substantielle Bedeutung des Flächentarifvertrages den innerverbandlichen Diskurs. Er changiert meist zwischen einem abstrakten Bekenntnis zum Flächentarifvertrag und tarifpolitischen Pragmatismus im Konkreten. Der programmatischen und strategischen Zielfindung dient er nicht.

Die innergewerkschaftliche Debatte suggeriert vielfach, als handele es sich bei der Frage der Neujustierung des Verhältnisses von Flächentarifvertrag und Betrieb um eine des ‚ob‘. Ein kritischer Blick in die eigene Tarifpolitik besagt jedoch: es geht nur noch um die Frage des ‚wie‘.¹⁸ Nichts deutet darauf hin, dass der Prozess der Verbetrieblichung des Tarifsystems zum Stillstand käme, geschweige denn umgekehrt werden könnte. Jene Tendenzen sind weder durch eine Ausweitung tariflicher Öffnungsklauseln, in Tarifbausteinen gegliederte

¹⁸ So war bereits der Einstieg in die 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie (1984) mit einer betrieblich auszuhandelnden Arbeitszeitflexibilisierung erkaufte worden. Mit der zunächst in Ostdeutschland (1993) eingeführten und nunmehr bundesweit gebräuchlichen Härtefallregelung wurde de facto ein zweistufiges Tarifsysteem eingeführt. 2003 hatte die IG Metall den ostdeutschen Arbeitgeberverbänden angeboten, für schwächere Betriebe eine deutlich ‚behutsamere‘ Arbeitszeitverkürzung vorzusehen als bei ökonomischen Schrittmachern – bekanntlicherweise scheiterten die Verhandlungen am Widerstand der Arbeitgeber. 2004 vereinbarte die IG Metall für die Metallindustrie eine flächendeckend geltende Öffnungsklausel, die zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze „grundsätzlich eine Unterschreitung der Tarifstandards in allen Regelungsbereichen zulässt“ (Bispinck 2004: 241). Weiterhin ist daran zu erinnern, dass etwa im IG Metall Bezirk Küste seit geraumer Zeit eine Tarifpolitik favorisiert und praktiziert wird, die neben dem überbetrieblichen Flächentarifvertrag betriebliche Ergänzungstarifverträge vorsieht (Teichmüller 2002; Schulz/Zabel 2003). In anderen Branchen ist die Umgestaltung des Tarifsystems bereits sehr viel weiter vorangeschritten (Überblick: Bispinck 2004).

Flächentarifverträge oder ein System zweistufiger Lohnabschlüsse einzudämmen. Folglich kommt es heute wieder entscheidend darauf an, sich betriebspolitisch zu beweisen. Die Gewerkschaften können sich hierbei nicht darauf reduzieren, den Betriebsräten in stärkerem Maße beratend zur Seite zu stehen oder die herkömmliche Vertrauensleutarbeit zu beleben. Es geht um eine aktivierende Verkopplung gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik, ohne das gesellschaftliche Ganze aus den Augen zu verlieren.¹⁹

Die gegenwärtige Krise des Flächentarifs lässt sich als Chance der Erneuerung begreifen, das Aktivierungs-, Mobilisierungs- und Politisierungspotential des Flächentarifvertrages zu erhalten und mit einer Renaissance gewerkschaftlicher Betriebspolitik zu verknüpfen. Die Gewerkschaften müssen sich jedoch einer breiteren, offeneren, kontroversen und realistischen Debatte um die Zukunft des Flächentarifvertrages stellen. Nur damit mag es gelingen, die Tarifautonomie gegenüber politischen Eingriffen zu verteidigen und Tarifpolitik zur Reanimierung der Gewerkschaftsbewegung zu nutzen. Jedwede weiterführende Auseinandersetzung um den Flächentarifvertrag beginnt mit der Versicherung seines bisherigen multifunktionalen Aufgabenspektrums. Von hier aus ergeben sich Reformperspektiven für das gewerkschaftlich anzustrebende Tarifsysteem, die an einem Diskurs um das Selbstverständnis der Gewerkschaften und eine interessenpolitische (Um-)Deutung arbeitgesellschaftlichen Wandels nicht vorbei kommen.²⁰

Literatur:

- Agartz, V. (1950): Die Lohnpolitik der deutschen Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1. Jg., H. 10, 441-447.
- Altvater, E. (1987): Sachzwang Weltmarkt, Hamburg.
- Artus, I. (2001): Krise des deutschen Tarifsystems, Wiesbaden.
- Bahn Müller, R. (1998): Tarifpolitik und Beteiligung, Münster.
- Bahn Müller, R./Bispinck, R. (1995): Vom Vorzeige zum Auslaufmodell? In: Bispinck, R. (Hrsg.): *Tarifpolitik der Zukunft*, Hamburg, 137-172
- BDA/BDI (2004): Mitbestimmung Modernisieren (Kommission Mitbestimmung), Berlin.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft, Frankfurt/Main.
- Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W. (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt a.M./Köln.
- Bergmann, J./Bürckmann, E./Dabrowski, H. (1998): Reform des Flächentarifvertrags (Supplement der Zeitschrift Sozialismus 1/98), Hamburg.

¹⁹ Das dieses gesellschaftliche Ganze zunehmend europäische Züge trägt, kann an dieser Stelle nur vermerkt werden. Eine gute und aktuelle Darstellung europäischer Tarifpolitik bietet Thorsten Schulten in seinem 2004 erschienenem Buch: *Solidarische Lohnpolitik in Europa*. Aus dieser geht die Unabkömlichkeit des Flächentarifvertrages für eine europäische Koordinierung nationaler Tarifpolitiken hervor.

²⁰ Aus Sicht des Autors ergeben sich mögliche Entwicklungspfade aus eine Politisierung der Arbeitssphäre und eine arbeitnehmerorientierte Um-Definition der Wissensgesellschaft als einem europäischen Gegenentwurf zum angelsächsischen Marktmodell. (Hinke 2003)

- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen. Bilanzen und Perspektiven (Bericht der Mitbestimmungskommission), Gütersloh, 1998
- Biedenkopf, K. H. (1964): Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe.
- Bispinck, R. (1999): Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 37), Düsseldorf.
- Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance. In: *WSI-Mitteilungen*, 57 Jg., H. 5, 237-245
- Bispinck, R./Schulten, Th. (2001): Zur Kritik der wettbewerbsorientierten Tarifpolitik. In: Hilde, W. (Hrsg.): *Interventionen wider den Zeitgeist*, Hamburg, 209-225.
- Castel, R. (1999/2000): Der Zerfall der Lohnarbeitsgesellschaft. In: Liber, H. 3, 14-20.
- CDU (2004): Mehr Wachstum durch Arbeit in neuen Erwerbsstrukturen (von Dr. Franz Josef Jung). O.O.
- Däubler, W. (1998): Das Arbeitsrecht 1, Hamburg.
- Deppe, F./Fülberth, G./Harrer, J. (Hrsg.) (1977): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Köln.
- DIHK (2004): Anpacken und lösen. Sechs Bremsen im Arbeitsmarkt – ein Wegweiser zu mehr Beschäftigung für Politik und Tarifparteien. Berlin/Brüssel.
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung, Wiesbaden.
- Dörre, K. (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines ‚neuen Kapitalismus‘? In: Dörre, K./Röttger, B. (Hrsg.): *Das neue Marktregime*, Hamburg, 7-34.
- Grunert, G. (2004): Der Flächentarifvertrag in der Kritik. In: *WSI-Mitteilungen*, 57 Jg., H. 11, 596-602.
- Habermas, J. (1973): Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Frankfurt a.M.
- Hinke, R./Röbenack, S./Schmidt, R. (2002): Diesseits und jenseits des Tarifvertrages. Die Gestaltung der Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, Arbeitsheft Nr. 30 (Otto-Brenner-Stiftung), Berlin.
- Hinke, R. (2003): Von der Krise des Fordismus zur Krise der Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 54 Jg., H. 8/9, 526-537.
- Höland, A./Reim, U./Brecht, H. (2000): Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip, Baden-Baden.
- Korsch, K. (1922/1980): Arbeitsrecht für Betriebsräte. In: Buckmiller, M. (Hrsg.): *Karl Korsch Gesamtausgabe*, Bd. 2, Frankfurt a.M.
- Mahnkopf, B. (2000): Formel 1 der neuen Sozialdemokratie: Gerechtigkeit durch Ungleichheit. Zur Neuinterpretation der sozialen Frage im globalen Kapitalismus. In: *Prokla*, 30. Jg., H. 4, 489-526.
- Marshall, Th. H. (1949/1992): Bürgerrechte und soziale Klassen, Frankfurt a.M./New York.
- Mooser, J. (1984): Arbeiterleben in Deutschland 1900-1970, Frankfurt a.M.
- Müller-Jentsch, W. (1986; 1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen, Frankfurt a.M./New York.
- Müller-Jentsch, W. (2003): Mitbestimmungspolitik. In: Schroeder, W./Wessels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden, 451-477
- Robinson, J. (1965): Doktrinen der Wirtschaftswissenschaft, München.
- Sauerborn, W. (2001): Flächentarif und Globalisierung. In: Sauerborn, W./Schlecht, M./Wendl, M. (Hrsg.): *Jenseits der Bescheidenheit*, Hamburg, 111-146.
- Schmidt, R. (2001): Erosion der Tarifsetzungsmacht. In: Abel, J./Sperling, H. J. (Hrsg.): *Umbrüche und Kontinuitäten*, München/Mering, 201-220.
- Schmidt, R. (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie. In: *Prokla*, 33. Jg., H. 3, S.493-509

- Schmidt, R./Röbenack, S./Hinke, R. (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. In: *Industrielle Beziehungen*, 10 Jg., H. 2, 220-249.
- Schroeder, W./Silvia, S. J. (2003): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, W./ Wessels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden, 244-270.
- Schulten, Th. (2004): Solidarische Lohnpolitik in Europa, Hamburg.
- Schulten, Th. (2003): Der Flächentarifvertrag – ein europäisches Auslaufmodell? In: Wagner, H./Schild, A. (Hrsg.): *Der Flächentarifvertrag unter Druck*, Hamburg, 157-167.
- Schulz, H./Zabel, U. (2003): Die Gewerkschaft im Betrieb stärken. In: Wagner, H./Schild, A. (Hrsg.): *Der Flächentarifvertrag unter Druck*, Hamburg, 212-224
- Teichmüller, F. (2001): Unternehmen und Gesellschaft – Zur Zukunft der Tarifpolitik. In: Heseler, H. u.a. (Hrsg.): *Gegen die Markt-Orthodoxie*, Hamburg, 271-281
- Teschner, E. (1977): Lohnpolitik im Betrieb, Frankfurt a.M./New York.
- Traxler, F. (1993): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbindung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft*, München/Mering, 141-168.
- Traxler, F. (1997): Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklungen, Bestandsbedingungen und Effekte. In: *Industrielle Beziehungen*, 4. Jg., H. 2, 101-124.
- Wagner, H. (1992): Arbeitsentgelt im Spannungsverhältnis betrieblicher und gesellschaftlicher Veränderung, Frankfurt a.M.
- Weiler, A. (1995): Tarifpolitik und Frauendiskriminierung. In: Blanke, Th./Schmidt, E. (Hrsg.): *Tarifpolitik im Umbruch*, München/Mering, 61-74.
- Welzmüller, R. (2001): Lohnpolitik (IG Metall Abteilung Wirtschaft-Technologie-Umwelt), Berlin.
- Wendeling-Schröder, U. (2005): Kontrollierte Flexibilität. In: *Mitbestimmung*, 51 Jg., H. 3, 21-25.
- Wendl, M. (2002): Jenseits des ‚Tarifgitters‘. Krise und Erosion des Flächentarifvertrages in Deutschland. In: *Prokla*, 32 Jg., H. 4, 537-556.
- Wrede, K. M. (1960): Produktivität und Distribution im Lichte der deutschen gewerkschaftlichen Lehrmeinung der Weimarer Epoche (1918-1933), Berlin.