

Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie

Schmidt, Rudi; Röbenack, Silke; Hinke, Robert

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmidt, R., Röbenack, S., & Hinke, R. (2003). Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10(2), 220-249. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345142>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Rudi Schmidt, Silke Röbenack, Robert Hinke*

Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie**

Auf Basis einer im Jahr 2001 durchgeführten repräsentativen Erhebung in ostdeutschen Metallbetrieben wurden Geltung und Differenzierungsniveau der tariflichen Lohn- und Arbeitszeitgestaltung analysiert. Hierbei zeigt sich, dass Tarifbindung immer weniger mit einer Bindung an einen Flächentarifvertrag gleichgesetzt werden kann. Die Ergebnisse bestärken die Annahme, dass die Mehrzahl der Betriebe Löhne unter dem Niveau des Flächentarifvertrags zahlt und die Mehrzahl der Beschäftigten länger als die tariflich vereinbarten 38 Stunden pro Woche arbeitet. Die Prekarität des kollektiven Tarifsystems in der ostdeutschen Metallindustrie spiegelt sich auch in dem starken Rückgang der Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wider, was die Reform des Tarifsystems für die Verbände zu einem wichtigen Desiderat werden lässt.

The precarious development of the collective bargaining system in Germany, illustrated by example of East German metal industry

Based on a representative survey conducted in the East German metal industry in 2001, the article analyzes to what extent companies actually adhere to collectively agreed wages and working hours. The data show that coverage by a collective agreement can less and less be equated with the coverage by a sectoral agreement. The findings indicate that the majority of enterprises pay less than the rates fixed in the relevant sectoral agreement and that most of the employees work longer than the agreed 38 hours. The continuing membership decline of both unions and employers' associations also reflects the precarious status of the collective bargaining system in the East German metal industry, thus making the reform of the collective bargaining system a vital concern for these organizations.

Key words: Industrial relations, collective bargaining, trade unions, employer associations, sectoral agreements, wages on plant level, East Germany

* Rudi Schmidt, Jg. 1939, Dr. rer.pol., Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, D – 07740 Jena. Spezielle Forschungsgebiete: Industrielle Beziehungen, Managementsoziologie, Transformationsforschung. E-Mail: schmidt@soziologie.uni-jena.de.

Silke Röbenack, Jg. 1963, Dipl.-Soz., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeitszeit, Management und Institutionentheorie.

Robert Hinke, Jg. 1968, Soziologe (M.A.), Doktorand am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung). Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Tarifpolitik, Arbeitsorganisation, Lohnpolitik.

** Artikel eingegangen: 18.11.2002
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.2.2003.

1. Einleitung

Entgegen einem unausrottbaren Vorurteil mancher Ökonomen bezeichnen Lohnfragen nicht bloß einen ökonomischen Sachverhalt, sondern sind notwendigerweise auch legitimer Gegenstand politischer Interpretation. In die Lohngestaltung gehen konträre Interessen ein; folglich ist deren Normierung streitig; wobei der Streit nur zeitweilig durch Kompromisse vertraglich sistiert werden kann. Seit einigen Jahren sind die normative Basis der Lohnfindung, Art und Ausmaß der Tarifautonomie selber kontrovers; sie sind es um so mehr, je stärker sich die betriebliche Marktanpassung dynamisiert hat. Entsprechend lautet der immer wieder erhobene Hauptvorwurf, dass die Kollektivtarife zu starr seien und den betrieblichen Flexibilitätserfordernissen nicht gerecht würden. In bemerkenswertem Kontrast zur öffentlichen Debatte über die Bedeutung und Wirksamkeit von Tarifverträgen, deren inhaltliche Weiterentwicklung und strukturelle Reformen stehen die geringen Kenntnisse über die „tarifliche Wirklichkeit“ in den Betrieben, besonders in den neuen Bundesländern. Dies erleichtert weitreichende Spekulationen und interessengeleitete Projektionen.

Eine von uns im Frühjahr 2001 durchgeführte Erhebung in der ostdeutschen Metallindustrie sollte mehr Licht in das Dunkel bringen.¹ Dabei haben wir besondere Aufmerksamkeit den unterschiedlichen Formen des Tarifbezugs und dem Ausstrahlungseffekt der Tarifnormen gewidmet. Untersucht wurde dies vor allem an den Kernbestandteilen des Arbeitsvertrags bzw. des betrieblichen Arbeitsverhältnisses: Lohnhöhe und Lohnformen, Methoden der Entgeltbestimmung, Eingruppierung, Leistungsregulierung und -entlohnung, Arbeitszeitregime etc.. Im vorliegenden Beitrag wird der Fokus auf der betrieblichen Differenzierung im Kontext der Diskussion

¹ Die empirischen Daten beziehen sich auf eine Untersuchung über die Lohn- und Leistungsbedingungen in Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ab 50 Beschäftigte (mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt), die am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena durchgeführt wurde. Per Telefon (Computer Assisted Telephon Interviewing; CATI) wurden im Zeitraum März/April 2001 Geschäftsführer, Betriebsleiter bzw. Personalverantwortliche in 364 Betrieben befragt. Die im Schnitt einstündigen Interviews mit den Managern wurden durch 125 Interviews mit Betriebsratsvorsitzenden und einer Reihe qualitativer Kurzfallstudien ergänzt. Hinsichtlich relevanter Merkmale wie Betriebsgröße, Bundesland und Belegschaftsstruktur stellt das Sample (Managerbefragung) eine weitgehend repräsentative Abbildung der Grundgesamtheit aller ostdeutschen Metall- und Elektroindustriebetriebe mit 50 und mehr Beschäftigten dar. Die Beschränkung auf mittlere und große Betriebe bezweckte die möglichst umfassende Beschreibung der Tarifsituation in diesem Betriebssegment, während Kleinbetriebe unter 50 Beschäftigte kaum tarifgebunden sind und deren Berücksichtigung den Umfang des Samples übermäßig nach oben getrieben hätte. Mit einer Ausschöpfungsquote von 44% stellt unser Sample folglich eine sehr gute Abbildung der Grundgesamtheit dar und erlaubt somit eine Verallgemeinerung der Interpretation der vorliegenden Daten für diese Betriebsgrößenklassen. Die hier vorgestellte Untersuchung bezieht sich ausschließlich auf die 364 Managerinterviews. Ausführliche Angaben zu Anlage und Methodik des Forschungsprojektes siehe Hinke/Röbenack/Schmidt 2002: 15-25.

von „Tariftreue“ bzw. „Tarifwahrheit“ liegen, ergänzt um die Beurteilung des Flächentarifvertrages durch betriebliche Entscheidungsträger. Schließlich richten wir unseren Blick auf die Repräsentanz der Verbände und das aktuelle Niveau ihrer Tarifsetzungsmacht. Anhand der Folgerungen für die weitere Entwicklung der Tarifautonomie soll eine Antwort auf die Frage zu geben versucht werden, ob es sich bei der betrieblichen Ausdifferenzierung und Dezentralisierung der Tarifvertragspraxis um einen Anpassungsprozess in Richtung einer „Modernisierung“ der Arbeitsbeziehungen handelt oder um einen Ausdruck der abnehmenden Tarifsetzungsmacht der Verbände.

2. Tarifvertragsdifferenzierung

Wie die Auffächerung der Tarifbindungsformen zeigt (s. Tab. 1), ist heute *Tarifbindung* immer weniger mit einer Bindung an den Flächentarifvertrag gleichzusetzen. Neben dem Flächentarifvertrag, der für 23% der untersuchten Betriebe gilt, haben andere Tarifvertragsformen wie Härtefallregelung, Anerkennungstarifvertrag, Haustarifvertrag zusammengenommen einen inzwischen fast gleich hohen Verbreitungsgrad (22,7%) gefunden. Je nach Interessenstandpunkt können daraus verschiedene Schlussfolgerungen gezogen werden. Die einen mögen darin nur eine vorübergehende Schwächung der Gewerkschaften und des Instituts des Flächentarifvertrags erkennen, andere eine Modernisierungsleistung zur Anpassung an die gewandelte betriebliche Realität, dritte wieder einen Beleg für eine fortschreitende Erosion, die zur gewünschten bzw. befürchteten Aufhebung aller kollektivvertraglichen Normen führen könnte. Die Ergebnisse bestätigen jedoch, dass die Regulierungsfunktion des Flächentarifvertrags über seine formelle Geltung hinaus einen gewissen Ausstrahlungseffekt hat, der sich normierend und gestaltungsentlastend auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben nachweisen lässt, freilich häufig um den Preis abgesenkter Regelungsniveaus. Immerhin geben weitere 16% der Betriebe an, zwar *keiner Tarifbindung* zu unterliegen, sich aber bei der Bezahlung am Flächentarifvertrag zu orientieren. In 11% der Fälle werden Entgeltfragen im wesentlichen über Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebsparteien geregelt.² 26% der Manager geben an, Lohn- und Gehaltsfragen direkt mit ihren Mitarbeitern zu verhandeln (Einzelarbeitsverträge). Selbst wenn man aus diesen Relationen noch eine hinreichende Regulierungsfunktion ablesen möchte, bleibt die hier nicht zu beantwortende Frage bestehen, ab

² Genaugenommen dürfte es sich bei diesen Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien um arbeits- bzw. betriebsverfassungsrechtlich rechtswidrige Übereinkommen handeln. Denn „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein“ (BetrVG § 77, 3). Dieser Tarifvorbehalt gilt auch für Betriebe, die selbst keiner Tarifbindung unterliegen. Der Gesetzgeber hat den Tarifparteien zur Sicherstellung der Tarifautonomie hier eine weitreichende Monopolstellung eingeräumt (vgl. Däubler et al. 2002: 1121f.; Schnabel 2000: 42f.).

welcher betrieblicher Tarifbindungsquote – eine sinkende Tendenz unterstellt – der Flächentarifvertrag seine Leitbildfunktion verlieren könnte.

Tab. 1: Regulierungsformen von Lohn und Gehalt (nach Betrieben) (N=344)³

Eigene Erhebung 2001: Metall- und Elektroindustrie Ostdeutschlands (ohne Sachsen-Anhalt)			IAB-Betriebspanel 2000: Metall- und E- lektroindustrie Ost- deutschlands (ohne Sachsen-Anhalt)	
Regulierungsform		%	%	%
Mit Tarifbindung	Flächentarifvertrag	23,0	45,6	46,0
	Flächentarifvertrag mit Härtefallregelung	1,7		
	Anerkennungstarifver- trag	3,5		
	Haustarifvertrag	17,4		
Ohne Tarifbindung	Orientierung am Flächentarifvertrag	16,3	53,6	55,0
	Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat	10,8		
	Individualverträge	26,5		
	Keine Antwort	0,9	0,8	-
Gesamt		100,1 (=100)	100	101 (=100)

Berücksichtigt man, dass sich in unserem Sample keine Betriebe aus Sachsen-Anhalt befinden, ist bezogen auf die Repräsentativität für Ostdeutschland von einer leichten Positivverzerrung der Tarifbindungsquote auszugehen. Laut IAB-Betriebspanel sinkt die Tarifbindungsquote der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie unter Einbeziehung von Sachsen-Anhalt auf 43% (Hinke/Röbenack/Schmidt 2002: 42).

Blickt man statt auf die Betriebe auf die *Zahl der Arbeitnehmer*, die in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt sind, nimmt die Relevanz des Flächentarifvertrages wegen des disproportionalen Betriebsgrößeneffekts deutlich zu: Etwa 62% der er-

³ Eigens vom IAB für uns vorgenommene Berechnungen erlauben einen direkten Vergleich der Ergebnisse unserer Erhebung mit denen des Betriebspanels-Ost, wofür Holger Alda, Peter Ellguth und Markus Promberger ausdrücklich gedankt sei. Die Daten unserer Erhebung stimmen mit denen des IAB weitgehend überein. Unsere Untersuchung erlaubt jedoch eine genauere Differenzierung der Betriebe nach den Tarifbindungsformen und in wichtigen Bereichen konkretere Aussagen.

fassten Arbeitnehmer unterliegen einer Tarifbindung, allein 46% dem Branchentarifvertrag (s. Tab. 2). Von den weiteren Tarifbindungsformen ist vor allem der Haus- bzw. Firmentarifvertrag noch für eine größere Zahl von Arbeitnehmern relevant (etwa 11%). In Betrieben ohne Tarifbindung werden etwa ein Drittel (32%) der Arbeitnehmer beschäftigt.

Tab. 2: Regulierungsform von Lohn und Gehalt (nach Beschäftigten) (N=359)

Regulierungsform	Anzahl der Betriebe	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigte %	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigte %
Mit Tarifbindung					
Flächentarifvertrag	79	36.140	46,0	48.929	62,3
Flächentarif mit Härtefallregelung	6	1.575	2,0		
Anerkennungstarifvertrag	12	2.751	3,5		
Haus- bzw. Firmentarifvertrag	60	8.463	10,8		
Ohne Tarifbindung					
Orientierung am Flächentarifvertrag	56	6.404	8,2	24.956	31,8
Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat	37	6.139	7,8		
Individualverträge mit einzelnen Beschäftigten	91	12.413	15,8		
Anderes*	18	4.617	5,9	4.617	5,9
Gesamt					
	359	78.502	100	78.502	100

* Hinter dieser Residual-Kategorie verbergen sich im Wesentlichen unvollständige Interviews.

Die Anteile tariflich Beschäftigter liegen allerdings deutlich niedriger, wenn man auch die Beschäftigtenzahlen kleinerer als der untersuchten Betriebe berücksichtigt, da mit sinkender Betriebsgröße die Tarifbindung abnimmt. Annäherungsweise lässt sich dies aus einem Vergleich mit dem IAB-Betriebspanel für Ostdeutschland entnehmen, in dem aber nicht nach Industriezweigen differenziert wird. Danach sind die Beschäftigten des gesamten Verarbeitenden Gewerbes z. B. in Thüringen lediglich zu 28% in Betrieben mit Branchen- bzw. Flächentarifverträgen tätig und zu 15% in solchen mit Haustarifverträgen (IAB-Betriebspanel 2001, Tab. 99: 127).

Ein weiterer, in diesem Zusammenhang wichtiger Aspekt ist die Entwicklungstendenz der Tarifbindungsquote. Für 1989/90 wird für die Bundesrepublik ein *Tarifdeckungsgrad* für die Gesamtwirtschaft von 90% (der Beschäftigten, deren Lohn- und Arbeitsbedingungen tariflich geregelt sind) angenommen (Lecher 1993: 404 f.). Laut

IAB-Betriebspanel (2001: 126) betrug dieser Anteil im Jahr 2001 nur noch 71%, für Ostdeutschland 57%. Genau so wichtig wie der Gesamttrend abnehmender Tarifbindung ist jedoch die Entwicklung der tarifvertraglichen Binnendifferenzierung. Gemeint ist damit, in welchem Verhältnis der Flächentarifvertrag zum Haustarifvertrag und zu anderen Tarifvertragsformen steht. Hier ergibt sich, dass der Haustarifvertrag in beiden Teilen Deutschlands in den letzten zehn Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Laut Tarifübersicht des Bundesministeriums für Arbeit über die gesamte Wirtschaft hat sich die Zahl der Haustarifverträge in Westdeutschland in diesem Zeitraum mit hohen Wachstumsraten mehr als verdoppelt; in Ostdeutschland hat er sich von einem niedrigen Niveau im Jahre 1990 bis 2001 mehr als vervierfacht, bei allerdings inzwischen nur noch mäßigen Zuwachsraten von ca. 4% p.a. (Tab. 3).

Tab. 3: Anzahl der Unternehmen mit Firmentarifverträgen (Gesamtwirtschaft)
(Quelle: BMA: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001, Stand 31.12.2001: 8)

Stand am Jahresende	Anzahl West	Veränderung %	Anzahl Ost	Veränderung %	Insgesamt	Veränderung %
1990	rd. 2.100		rd. 450		rd. 2.550	
1991	rd. 2.300	+ 9,5	rd. 850	+88,9	rd. 3.150	+23,5
1992	2.422	+5,3	1.178	+38,6	3.600	+14,3
1993	2.562	+5,8	1.404	+19,2	3.966	+10,2
1994	2.689	+5,0	1.445	+2,9	4.134	+4,2
1995	2.924	+8,7	1.588	+9,9	4.512	+9,1
1996	3.081	+5,4	1.652	+4,0	4.733	+4,9
1997	3.293	+6,9	1.685	+2,0	4.978	+5,2
1998	3.606	+9,5	1.765	+4,7	5.371	+7,9
1999	3.998	+10,9	1.843	+4,4	5.841	+8,8
2000	4.492	+12,4	1.923	+4,3	6.415	+9,8
2001	4.817	+7,2	1.985	+3,2	6.802	+6,0
1990-2001*	229,4%		441,11%		266,75%	

* eigene Berechnungen

Die Bedeutung der Haustarifverträge ist in Ostdeutschland relativ höher als im Westen; aufgrund der unterschiedlichen Wachstumsraten kann sich die Entwicklung langfristig allerdings angleichen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dies vor allem deshalb bedenklich, weil Betriebe mit Haustarifvertrag branchentarifliche Standards überwiegend unterschreiten. Das gilt auch für Betriebe, die angeben, sich am Flächentarifvertrag zu orientieren, wie nachstehend gezeigt wird.⁴

⁴ Es ist daher unzutreffend, wenn die Verfasser der IAB-Betriebspanel-Auswertung in ihrer Tabelle 98 angeben, 86% der westdeutschen und 80% der ostdeutschen Beschäftigten verfü-

Die auf die ostdeutsche Metallindustrie 1990/91 1:1 übertragene Tarifstruktur Westdeutschlands und der Stufenplan einer schnellen Lohnangleichung waren zum einen unter der Prämisse eines raschen Wirtschaftsaufschwungs und zum anderen zur Vermeidung einer im Westen unerwünschten wettbewerbsverzerrenden Unterbietungskonkurrenz im gleichen Wirtschaftsraum vorgenommen worden. Die ökonomischen Erwartungen haben sich insgesamt gesehen nicht bestätigt, wengleich einzelne Branchen im Verarbeitenden Gewerbe und in der Metallindustrie eine überdurchschnittliche Entwicklung aufweisen. Diese heterogene Interessenlage hinsichtlich wirtschaftlicher Leistung, Stellung am Markt, Eigentümerstrukturen und der jeweiligen Betriebsgeschichte wirkt sich differenzierend auf die Verbands- und Tarifbindung und auf die Praxis der Tarifanwendung aus (Artus/Schmidt/Sterkel 2000).

Insgesamt betrachtet kommt den kollektiven Tarifnormen als konkurrenzregulierende Arbeits- und Entlohnungsstandards in der ostdeutschen Industrie nicht die gleiche Bedeutung wie in Westdeutschland zu, was schon allein daran zu sehen ist, dass sie nie den Status von Mindestnormen erlangt haben, sondern gewöhnlich eher als Maximalnormen angesehen werden.⁵ Ist die gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben zudem schwach und die Durchsetzungsmacht der Betriebsräte eher niedrig,⁶ dann lassen sich seitens der Unternehmensführung gewünschte Unterschreitungen der Tarifstandards auch leichter durchsetzen. Verstärkt wird diese Tendenz dadurch, dass vor allem neu gegründete Betriebe meist gar nicht erst in den Arbeitgeberverband eintreten (vgl. Schroeder 2000).

Vor dem Hintergrund wachsender Verbandsabstinenz in Ostdeutschland erhält die augenscheinlich zunehmende Verbreitung irregulärer Tarifabweichungen eine neue Qualität. Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie haben daher den Betriebsparteien – seit dem Konflikt um den Stufentarifvertrag (1993) – über das Instrument der Härtefallregelung bzw. des Sanierungstarifvertrages die Möglichkeit einer regulierten, d.h. verbandlich sanktionierten Abweichung von den Mindeststandards des Branchentarifvertrages eingeräumt (*normgeleitete Flexibilisierung*).⁷ Mit der Ausdifferenzierung der Tariflandschaft etablieren sich darüber hinaus zunehmend

ten über eine „tarifliche Bezahlung“ (IAB-Panel 2001: 126). Dieser Prozentsatz liegt wesentlich niedriger. Hinzu kommen „irreguläre Abweichungen“ von gültigen Tarifverträgen, deren Umfang sich anhand unserer Untersuchung (Hinke/Röbenack/Schmidt 2002) erstmals ungefähr einschätzen lässt.

⁵ Siehe weiter unten sowie Schmidt 2001.

⁶ Die Durchsetzungsmacht der ostdeutschen Betriebsräte war kein expliziter Gegenstand dieser Untersuchung. In früheren Forschungsprojekten, die am Institut für Soziologie der Universität Jena durchgeführt wurden – wie z.B. Artus/Schmidt/Sterkel 2000 und Artus et al. 2001 – ist die Rolle der Betriebsräte bei der Etablierung und Einhaltung tariflicher Normen genauer untersucht worden. Nähere Ausführungen hierzu auch bei Schmidt 1998, Artus 2001 und im Beitrag von Ingrid Artus in diesem Heft.

⁷ Zu den verschiedenen tarifbezogenen Flexibilisierungsstrategien der Betriebe siehe Artus/Sterkel 1998 und Artus/Schmidt/Sterkel 2000.

betriebliche Formen der Unterschreitung branchenweit geltender Standards durch die Vereinbarung „abgesenkter“ Haus- und Anerkennungstarifverträge (*betriebszentrierte Flexibilisierung*). Neben diesen, mit dem Tarifsystem konformen Strategien einer Absenkung tariflicher (Mindest-)Standards, wozu auch der Verbandswechsel zu zählen wäre, werden in zahlreichen Betrieben der neuen Bundesländer geltende Tarifbestimmungen schlicht nicht eingehalten („wilde Flexibilisierung“). Obwohl dies ein empirisch relevanter Sachverhalt ist, lag über Tariftreue bzw. die normative Wirksamkeit von Tarifvereinbarungen bisher keine systematische, repräsentativ angelegte Studie vor.⁸

3. Lohndifferenzierung

Von 146 tarifgebundenen Betrieben (sämtliche Tarifbindungsformen) geben 44 (30,1%) an, „im Zeitlohn sowie für Gehaltsempfänger niedrigere Löhne und Gehälter als im Flächentarifvertrag (Grundvergütung plus Leistungszulage) vorgesehen“ zu zahlen (s. Tab. 4).

80 (45,2%) Geschäftsführer und Personalverantwortliche der 177 untersuchten tariffreien Betriebe geben Entsprechendes an. Damit räumen 124 von 323 (38,4%) der von uns befragten Manager ein, sich hinsichtlich der monatlichen *Grundvergütung* unterhalb des flächentarifvertraglichen Niveaus zu bewegen; hingegen liegen nur 45 (13,9%) Betriebe darüber.⁹

Das ist insofern ein sehr bemerkenswerter Sachverhalt, als bisherige – vor allem qualitative – Studien meist davon ausgingen, dass die Kernbestandteile des Arbeitsverhältnisses, der tarifliche Grundlohn und die Wochenarbeitszeit weitgehend gesichert seien und die betrieblichen Abweichungen sich vorwiegend auf variable Bestandteile und Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Leistungsentgelt, Länge und Verteilung der Wochenarbeitszeit, Vergütung von Überstunden etc.) bezögen (s. z. B. Artus/Schmidt/Sterkel 2000). Diese Abweichungen gibt es natürlich nach wie vor. Neu an dem präziseren Bild, das wir jetzt zu geben vermögen, ist allerdings, dass auch die Kernbestandteile des Arbeitsverhältnisses in großem Umfang von Tarifunterschreitung betroffen sind.

⁸ Das ist u.E. kein Zufall, Tarifbrüchigkeit und –flucht gilt vielen als legitimationsbedürftig und wird folglich ungern eingeräumt. Geschäftsführer, aber auch viele Betriebsräte scheuen daher Auskünfte zu diesem Thema. Die bisher vorliegenden Untersuchungen beruhen auf wenigen Fallstudien oder begnügen sich meist mit eher allgemein gehaltenen, standardisiert erhobenen Angaben zur Tarifabsenkung. Vgl. hierzu Oppolzer/Zachert 1998; Artus/Schmidt/Sterkel 2000; WSI-Projektgruppe 2000; Höland et al. 2000. Das IAB-Betriebspanel kann hierfür nicht herangezogen werden, denn es erfasst keine Tarifabweichungen „nach unten“.

⁹ Dieser Befund wird im wesentlichen auch durch eine aktuelle komparative Befragung in 261 Betrieben des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes (davon 75% aus der Metallindustrie) im Rahmen eines SFB-Projekts am Institut für Soziologie der Universität Jena bestätigt (Martens/Michailow 2003).

Tab. 4: Abweichung der gezahlten Löhne und Gehälter im Vergleich zum Flächentarifvertrag (nach Betrieben) (N=323)
(Frage: Zahlen Sie im Zeitlohn sowie für Gehaltsempfänger niedrigere/höhere Löhne und Gehälter als im Flächentarifvertrag (Grundvergütung plus Leistungszulage) vorgesehen?)

Regulierungsform		Anzahl der Betriebe	in %
Tarifgebunden	Höhere	27	18,4
	Nein, genau gleich	59	40,4
	Niedrigere	44	30,1
	Keine Antwort	16	11
	Gesamt	146	99,9
Ohne Tarifbindung	Höhere	18	10,2
	Nein, genau gleich	42	23,7
	Niedrigere	80	45,2
	Keine Antwort	37	20,9
	Gesamt	177	100
Gesamt	Höhere	45	13,9
	Nein, genau gleich	101	31,3
	Niedrigere	124	38,4
	Keine Antwort	53	16,4
	Gesamt	323	100

Wie in Tabelle 5 aufgezeigt, differiert das Abweichungsverhalten der Betriebe mit der Regulierungsform von Lohn und Gehalt. Bei den an den *Branchentarifvertrag* gebundenen Betrieben scheint das reguläre tarifliche Monatsentgelt weitgehend gewährleistet zu sein (7,8% der Befragten geben allerdings eine Unterschreitung des Flächenniveaus an, was rechtlich unzulässig ist). Demgegenüber unterschreiten jeweils über die Hälfte der Betriebe (etwa 58%), die einem *Anerkennungs- bzw. Haustarifvertrag* unterliegen, das flächentarifvertraglich vorgesehene Entgeltniveau. Dies ist als ein deutliches Indiz dafür zu sehen, dass Tarifvereinbarungen auf betrieblicher Ebene regelmäßig einem tarifsistemkonformen Sparprogramm gleichkommen. Arbeitgeber nutzen hierbei die Schwäche ihres Verhandlungspartners, während die Gewerkschaften sich darum bemühen, selbst unter Inkaufnahme einer Unterschreitung tariflicher Branchenstandards, Betriebe tarifgebunden zu halten bzw. an den Flächentarifvertrag heranzuführen.¹⁰

¹⁰ Prinzipiell wird von der IG-Metall die Position vertreten, dass keine Haustarife unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrages abgeschlossen werden dürfen. In der Realität lässt sich dieses tarifpolitische Prinzip jedoch offenbar nicht einhalten. Kommt die IG-Metall nicht um ei-

Eine genauere Betrachtung der *tariflosen Betriebe* belegt, dass von diesen zwar 45,2% unterhalb des flächentariflichen Entgelt-niveaus bleiben, aber immerhin insgesamt ein Drittel der Befragten gibt an, tarifgemäß (23,7%) bzw. höhere Grundentgelte (10,2%) zu zahlen (s. Tab. 4).¹¹

Tab. 5: Einhaltung / Abweichung der gezahlten Löhne und Gehälter im Vergleich zum Flächentarifvertrag (tarifgebundene Betriebe) (N=146)
(Frage: Zahlen Sie im Zeitlohn sowie für Gehaltsempfänger niedrigere/höhere Löhne und Gehälter als im Flächentarifvertrag (Grundvergütung plus Leistungszulage) vorgesehen?)

Regulierungsform		Anzahl der Betriebe	in %
Flächentarifvertrag	Höhere	19	24,7
	Nein, genau gleich	49	63,6
	Niedrigere	6	7,8
	Keine Antwort	3	3,9
	Gesamt	77	100
Härtefallregelung*	Gesamt	6	100
Anerkennungstarifvertrag	Höhere	1	8,3
	Nein, genau gleich	4	33,3
	Niedrigere	7	58,3
	Gesamt	12	99,9
Haustarifvertrag	Höhere	4	7,8
	Nein, genau gleich	4	7,8
	Niedrigere	30	58,8
	Keine Antwort	13	25,4
	Gesamt	51	99,8

* Angesichts der geringen Fallzahl wird auf eine Differenzierung der Angaben verzichtet.

Von den Managern der tariffreien Betriebe zahlen diejenigen, die angeben, „sich am Tarifvertrag zu orientieren“, relativ seltener – aber noch immer ca. 31% – unterhalb der tariflichen Orientierungsmarke (s. Tab. 6). Die relativ gesehen meisten Unternehmen mit Tarifunterschreitung regulieren Löhne und Gehälter mittels *einzelarbeitsvertraglicher Vereinbarungen*. Betriebe, die mit den *Betriebsräten Vereinbarun-*

ne betriebliche Absenkung flächentariflicher Standards umhin, ist man jedoch darum bemüht, diese Betriebe im Rahmen eines befristeten Zeitraumes (wieder) an „die Fläche“ heranzuführen; mit mäßigem Erfolg, wie die zunehmende Zahl von Haustarifverträgen mit abgesenktem Niveau beweist.

¹¹ Lässt man die „Keine-Antwort“-Angaben außer Betracht, bleiben insgesamt mindestens 80 von 140 Betrieben (57,1%) unterhalb der tariflichen Normen; hinter dieser Antwortkategorie verbergen sich erfahrungsgemäß aber eher „Abweichler“ „nach unten“ als „nach oben“.

gen zur betrieblichen Entgeltbestimmung getroffen haben, weichen – relativ betrachtet – am häufigsten (59,5%) von den tariflichen Branchenstandards ab. Einiges spricht dafür, dass sich hinter diesen Betriebsvereinbarungen auch „Beschäftigungssicherungspakte“ bzw. betriebliche „Bündnisse für Arbeit“ verbergen.¹²

Tab. 6: Einhaltung / Abweichung der gezahlten Löhne und Gehälter im Vergleich zum Flächentarifvertrag (nicht-tarifgebundene Betriebe) (N=177)
(Frage: Zahlen Sie im Zeitlohn sowie für Gehaltsempfänger niedrigere/höhere Löhne und Gehälter als im Flächentarifvertrag (Grundvergütung plus Leistungszulage) vorgesehen?)

Regulierungsform		Anzahl der Betriebe	in %
Orientierung am Flächentarif	Höhere	9	17,3
	Nein, genau gleich	16	30,8
	Niedrigere	16	30,8
	Keine Antwort	11	21,1
	Gesamt	52	100
Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat	Höhere	4	10,8
	Nein, genau gleich	7	18,9
	Niedrigere	22	59,5
	Keine Antwort	4	10,8
	Gesamt	37	100
Individualverträge mit einzelnen Beschäftigten	Höhere	5	5,7
	Nein, genau gleich	19	21,6
	Niedrigere	42	47,7
	Keine Antwort	22	25,0
	Gesamt	88	100

Resümierend lässt sich feststellen, dass der vereinbarte Tariflohn im Bereich des Flächentarifvertrages noch weitgehend gesichert ist. Von einer Erosion des Flächentarifvertrages lässt sich allerdings insofern sprechen, als insgesamt etwa 30% der tarifgebundenen Betriebe (alle Formen) Entgelte unterhalb der branchenweiten Tarifstandards zahlen. Haus- und Anerkennungstarifverträgen unterliegende Arbeitneh-

¹² Siehe hierzu die Schwerpunktheft: Mitbestimmung 4/2000; WSI-Mitteilung 7/2000. Die inhaltliche Gemeinsamkeit der ansonsten relativ heterogenen Phänomene sogenannter „Betrieblicher Bündnisse für Arbeit“ ist sicherlich in ihrer Zielsetzung zu sehen. Die Betriebsparteien versuchen auf diese Weise Beschäftigung zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu verbessern (Seifert 2002: 7ff.). Vgl. hierzu auch die anderen Beiträge in Seifert (2002) sowie Wendl (2002: 551 f.).

mer müssen häufig finanzielle Abstriche hinnehmen. Bei den tariflosen Betrieben liegen ca. 45% der Unternehmen unterhalb der tariflichen Branchenstandards. Berücksichtigt man weiterhin, dass von insgesamt 323 sich hierzu äussernden Betrieben lediglich 45 (13,9%) höhere Vergütungen als flächentariflich vorgesehen auszahlen, wird deutlich, dass das Entgeltniveau des Flächentarifvertrages für die meisten Betriebe einen Maximalstandard darstellt. Der tatsächliche Umfang untertariflicher Entlohnung dürfte insgesamt noch höher liegen, als unsere Zahlen es nahe legen. Zum einen ist davon auszugehen, dass die Nichtberücksichtigung der Kleinbetriebe bis 49 Beschäftigte, die ganz überwiegend nicht an den Flächentarifvertrag gebunden sind, mit ihrer entsprechend niedrigeren Entlohnung den erfassten Durchschnitt anhebt, und zum anderen scheint die komparative Kenntnis des aktuellen Tarifentgelts teilweise defizitär zu sein. Auf unsere Kontrollfrage, wie hoch der Lohn in der niedrigsten im Betrieb gezahlten Lohn-/Gehaltsgruppe sei, wurden von den Managern in 64,2% der Fälle Beträge genannt, die z. T. deutlich unter dem zum Befragungszeitpunkt gültigen Tariflöhnen lagen (vgl. Hinke/Röbenack/Schmidt 2002: 57, Tab. 3.9).

4. Arbeitszeitdifferenzierung

Neben der Entlohnung gilt die Arbeitszeit ebenfalls als ein wichtiges Terrain flächentariflicher Normierung; sie ist zugleich die bedeutendste Flexibilitätsressource der Betriebe.¹³ Insofern ist es vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen wenig überraschend, dass auch bei der wöchentlichen Arbeitszeit Abweichungen gegenüber dem geltenden Flächentarifvertrag festgestellt wurden. Bemerkenswert ist aber, dass diese Abweichungen vergleichsweise noch stärker ausfallen als bei anderen Tarifbestandteilen. Nur gut die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe (alle Formen) hat die 38-Stunden-Woche eingeführt, in der knappen anderen Hälfte liegt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei 39 oder 40 Stunden. Die Lage in den nicht tarifgebundenen Betrieben ist erwartungsgemäß noch prekärer; in fast 86% von ihnen werden regelmäßig mehr als 38 Stunden pro Woche gearbeitet (s. Tab. 7).¹⁴

Bezogen auf die Anzahl der in den befragten Betrieben Beschäftigten können immerhin gut 84% der dem Flächentarif- oder Anerkennungstarifvertrag unterliegenden Arbeitnehmer mit der 38-Stunden-Woche rechnen. Bei Betrieben, die einen

¹³ Die Ermittlung der Arbeitszeitrealität in den Betrieben ist aufgrund der sich immer weiter ausdifferenzierenden Praktiken der Überstunden- und Zeitkontenregelungen eine wichtige und zugleich auch schwieriges Forschungsdesiderat, dem wir mit einer Reihe detaillierter Fragen zu entsprechen suchten. So fragten wir u. a. explizit nach der *vereinbarten* Wochenarbeitszeit, um die faktische Relevanz der tariflichen 38-Stunden-Woche in den Betrieben erfassen zu können. Darüber hinaus wurde auch nach Mehrarbeit und Zeitkonten gefragt. Weitere empirische Ergebnisse und ausführlichere Angaben hierzu in Hinke/Röbenack/Schmidt (2002: 126-158; vgl. Bauer et al. 2002).

¹⁴ Zu ähnlichen Ergebnissen sind auch Bauer et al. (2002: 94f.) in ihrer repräsentativen Arbeitszeitbefragung gekommen: Sie ermittelten für das verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39,4 Stunden für das Jahr 2001.

Haustarif abgeschlossen haben, sinkt die Quote auf 35% und am niedrigsten ist sie wiederum bei Betrieben ohne Tarifbindung mit 12% (s. Tab. 8).

Der insgesamt etwas höhere Geltungsgrad bezogen auf die Beschäftigten ist auf den Betriebsgrößeneffekt zurückzuführen. Auch hier gilt, dass die Wahrscheinlichkeit einer 38-Stunden-Woche mit der Betriebsgröße wächst (Hinke/Röbenack/ Schmidt 2002: 132, Tab. 3.27).

Tab. 7: Wochenarbeitszeit in den Betrieben nach Tarifbindung (N=320)*
(Frage: Wie lang ist in Ihrem Betrieb die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeit-
arbeitskräfte?)

Wochenarbeitszeit	Betriebe mit Tarifbindung ¹ %	Betriebe ohne Tarifbindung %	Betriebe gesamt %
38 Stunden o. weniger ²	54,4	14,5	32,8
Mehr als 38 Stunden	45,6	85,5	67,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0

* Es werden hier die Wochenarbeitszeiten von gewerblich Beschäftigten zugrunde gelegt, die Unterschiede zu den Angestellten sind gering und deshalb zu vernachlässigen.

¹ Einschließlich Anerkennungs- und Haustarifvertrag.

² In 11 Betrieben wird regelmäßig weniger als 38 Stunden pro Woche gearbeitet, es dürfte sich hierbei um beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen handeln.

Auch in Bezug auf die Arbeitszeit lässt sich resümieren, dass die vereinbarte tarifliche 38-Stunden-Woche im Bereich des Flächentarifvertrages eine relativ hohe normative Geltungskraft erreicht. Dennoch kann das nicht darüber hinweg täuschen, dass letztlich gerade mal in knapp einem Drittel der von uns untersuchten Betriebe die branchentariflich festgelegte Wochenarbeitszeit realisiert worden ist (s. Tab. 7). Wie schon bei der Entlohnung sind es tariflose Betriebe und eben auch Haustarifbetriebe, die die branchentariflichen Standards unterschreiten. Es ist außerdem davon auszugehen, dass in den Kleinbetrieben bis 49 Beschäftigte ebenfalls deutlich höhere Wochenarbeitszeiten üblich sind, so dass die tarifliche Standardisierungskraft im Allgemeinen und die Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages im Besonderen hinsichtlich der Arbeitszeit bereits prekär geworden sind.

Tab. 8: Wochenarbeitszeit der Beschäftigten nach Tarifbindungsart (N=318)*

Tarifbindungsart	Beschäftigte mit 38-h-Woche o. weniger in %	Beschäftigte mit längerer Arbeits- zeit als der 38-h-Woche in %	Gesamt
Flächentarifvertrag ¹ , Anerkennungstarifvertrag	83,6	16,4	100,0
Haustarifvertrag	35,4	64,6	100,0
Keine Tarifbindung	11,8	88,2	100,0

Anteil der Beschäftigten gesamt	52,8	47,2	100,0
---------------------------------	------	------	-------

* Die Antworten beziehen sich auf insgesamt 68.312 Beschäftigte in 318 Betrieben.

¹ Aufgrund der geringen Fallzahl wurden Betriebe mit Härtefallregelung nicht mit einbezogen; von den 6 Härtefallbetrieben des Samples haben 4 eine 38-Stunden-Woche vereinbart, in den beiden anderen Betrieben gilt die 39- bzw. 40-Stunden-Woche (Hinke/Röbenack/Schmidt 2002: 206).

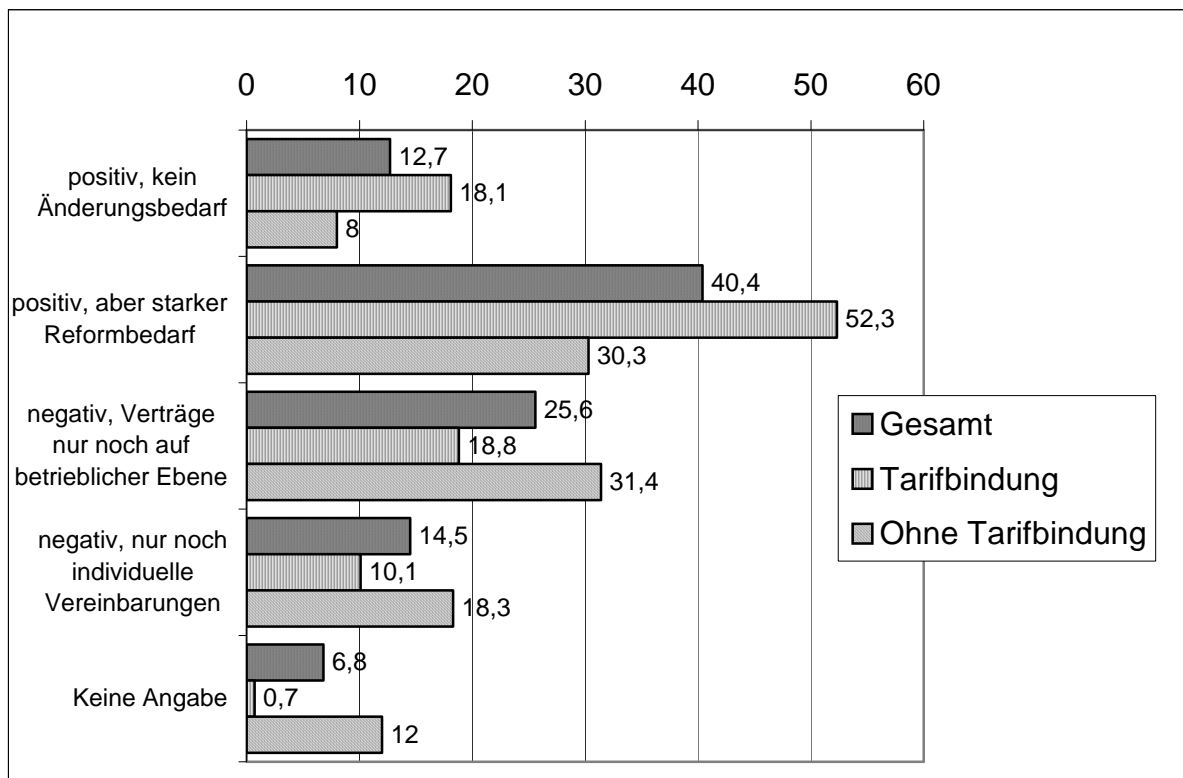
Das Zwischenresümee ist ambivalent: Auf der einen Seite behauptet sich die tarifliche Ordnungsfunktion, insofern als noch knapp die Hälfte der mittleren und großen Metallbetriebe in Ostdeutschland mit knapp zwei Drittel der Beschäftigten tariflich gebunden sind; und drei von zehn der tarifungebundenen Betriebe sich am Flächentarif orientieren. Auf der anderen Seite hat sich der untertarifliche Bereich erheblich ausgedehnt, und zwar auch innerhalb der tarifgebundenen Unternehmen. Bezieht man die Kleinbetriebe unter 50 Beschäftigte in die Rechnung mit ein, dann dürfte heute bereits die Mehrzahl der lohnabhängig Beschäftigten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie weniger als den Tariflohn erhalten bzw. länger als 38 Stunden arbeiten – und dies mit steigender Tendenz.

5. Einschätzung des Flächentarifvertrags durch die Manager

Die rückläufige Entwicklung der Quote der branchentariflich gebundenen Betriebe auf zuletzt nur noch ca. 23% und die parallel dazu deutlich steigende Zahl an Haustarifverträgen ließe vermuten, dass nur eine kleine Minderheit von Unternehmern der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie dem Flächentarifvertrag noch aufgeschlossen gegenüber steht (s. Tab. 1 und 3; s. auch IAB-Betriebspanel 2001). Auch unserer Untersuchung zufolge (s. Abbildung 1) sind nur 12,7% der befragten Manager der Meinung, dass sich das System des Flächentarifvertrages bewährt habe und kein grundsätzlicher Änderungsbedarf bestehe. Andererseits wollen weitere 40,4% der Manager prinzipiell am Flächentarifvertrag festhalten; sie reklamieren allerdings einen starken Reformbedarf. Auch dieses Ergebnis ist ambivalent und kann je nach Interessenstandpunkt unterschiedlich gedeutet werden. Für die Zukunftsfähigkeit des Flächentarifvertrags spricht, dass auch 38% der nicht tarifgebundenen Unternehmen sich positiv darüber äußern, wenn auch die meisten von ihnen (30%) einen starken Reformbedarf sehen. Dagegen spricht, dass etwa 29% der tarifgebundenen Betriebsleiter negativ über den Flächentarifvertrag urteilen und künftig nur noch Verträge auf betrieblicher Ebene oder individuelle Arbeitsverträge abschließen wollen.

Abb. 1: Beurteilung des Flächentarifvertrages aus Sicht des Managements (N=326)

(Frage: Unabhängig davon ob Ihr Betrieb tarifgebunden ist: Wie beurteilen Sie das System des Flächentarifvertrages? Angaben in %)*



* Die Antwortvorgaben lauteten vollständig:

„Es (das System Flächentarifvertrag) hat sich bewährt, es besteht kein grundsätzlicher Änderungsbedarf.“

„Es hat sich prinzipiell bewährt, aber es besteht starker Reformbedarf.“

„Es hat sich nicht bewährt, über Verträge sollte nur noch auf betrieblicher bzw. Unternehmensebene verhandelt werden.“

„Es hat sich nicht bewährt, es sollte nur noch individuelle Vereinbarungen, jedoch keine Kollektivverträge mehr geben.“

Die Beurteilung des Flächentarifvertrages korreliert mit der Betriebsgröße, d.h. mit der Belegschaftsgröße steigt auch die prinzipielle Akzeptanz des Instruments Flächentarifvertrag – wengleich von der Mehrheit aller Befragten ein starker Reformbedarf reklamiert wird. So sind beispielsweise nur vier von zehn Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten der Auffassung, der Flächentarifvertrag habe sich bewährt („kein grundsätzlicher Änderungsbedarf“ und „starker Reformbedarf“ zusammengefasst); bei Großbetrieben mit 500 bzw. mehr Beschäftigten gilt dies für fast neun von zehn.¹⁵

Hier zeigt sich annähernd das gleiche Bild wie auch schon bei der betrieblichen Tarifbindung.¹⁶ für Manager großer Betriebe sind zentrale Lohn-Leistungs-Regulierungen, wie sie der Flächentarifvertrag bietet, wegen der geringen Transaktionskosten opportun, während Unternehmer kleinerer Betriebe ihre spezifischen Interessen damit nur ungenügend berücksichtigt finden.

¹⁵ Ausführlicher hierzu Hinke/Röbenack/Schmidt 2002: 69f.

¹⁶ Zu den Determinanten der Tarifbindung, insbesondere der Betriebsgröße, siehe Kohaut/Schnabel 2001.

Überraschend ist angesichts des öffentlichen Diskurses allerdings schon, dass ein Drittel (!) der befragten Großbetriebe keinen Änderungsbedarf anmeldet. Andererseits lässt sich mit gutem Recht darauf verweisen, dass damit zugleich zwei Drittel der Manager in den Hochburgen gewerkschaftlicher und arbeitgeberverbandlicher Repräsentanz die bestehende Form des Flächentarifvertrags für stark reformbedürftig halten. Aus Sicht der Tarifparteien ist sicher bemerkenswert, dass zumindest in unserem Sample, insgesamt mehr Betriebe einen „reformierten“ Flächentarifvertrag „beibehalten“ wollen als verbandsgebunden sind. Unterstellt man – optimistisch – keine bewusste „Trittbrettfahrerintention“, ergeben sich hieraus tarifpolitische Handlungsmöglichkeiten. So kommt es entscheidend darauf an, wie der angemahnte Reformbedarf konkret definiert wird, wobei man davon ausgehen darf, dass dabei die sehr unterschiedlichen Interessenlagen der Tarifparteien zum Ausdruck kommen.

Der in den qualitativen Interviews geäußerte Reformbedarf bleibt meist abstrakt. Regelmäßig wird „mehr Flexibilität“ eingefordert, ohne diese inhaltlich zu präzisieren. In den Untersuchungsfällen, in denen uns die befragten Manager ihr Reformanliegen konkretisierten, wird häufig gefordert, den Betriebsparteien mehr Mitsprache bei der Normierung der betrieblichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen einzuräumen, wobei Ausmaß und Verfahren der verbetrieblichten Tarifpolitik unbestimmt bleiben. Viele der Befragten kritisieren das hohe tariflich fixierte Entgeltniveau. Den meisten erscheinen hierbei die Monatslöhne und -gehälter für ostdeutsche Verhältnisse grundsätzlich als überhöht, andere bemängeln das Fehlen einer Differenzierung der Tarifvereinbarungen nach betrieblicher Ertragskraft, nach der Stellung in der Wertschöpfungskette (Zulieferer/Finalproduzent) oder nach Subbranchen (Fahrzeugbau, Maschinenbau, Medizintechnik etc.). Etliche Unternehmensvertreter kritisieren allerdings nicht das flächentariflich vereinbarte Entgeltniveau als solches, sondern die fehlende Möglichkeit, diese Festeinkommen stärker nach Leistungskriterien zu variabilisieren. Sehr viel seltener wird zur Begründung des Reformbedarfs des Flächentarifvertrages auf die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung der Lohn- und Leistungsbedingungen von Arbeitern und Angestellten verwiesen.

Die Haltung der Betriebsräte ist hingegen ambivalent, wenn nicht gar dilemmatisch: Auf der einen Seite erwarten sie von den Gewerkschaften eine „stabile“ verbandliche Regulierung der Arbeitseinkommen und -bedingungen angesichts der eigenen Gestaltungsschwäche und Erpressbarkeit; auf der anderen Seite aber signalisieren sie weitgehendes Verständnis für die betrieblichen Differenzierungsinteressen und ebenso hohe Konzessionsbereitschaft, tarifliche Normen „notfalls“ auch zu unterlaufen. Diese Diskrepanz ist für die praktisch unabdingbare Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften eine problematische Hypothek.¹⁷

Die vorgestellten empirischen Ergebnisse belegen ein erhebliches Legitimationsdefizit der bestehenden Institution Flächentarifvertrag in den Augen der befragten Manager. Dennoch stehen sie dem tarifpolitischen Instrument des Flächentarifver-

¹⁷ Siehe hierzu vor allem den Beitrag von Artus in diesem Heft und Artus (2001).

trags mehrheitlich nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber. Die Tarifparteien sollten demnach bei ihren Reformbemühungen um eine Erneuerung des Flächentarifvertrags auf mehr Resonanz stoßen als aus der politisch aufgeladenen Deregulierungsdiskussion geschlossen werden könnte. Dennoch ist von heftigen Differenzen über die künftige Gestalt der Verbandstarifverträge auszugehen. Insbesondere die Fragen zu den tariflichen Regelungsinhalten und zum Ausmaß tariflicher Rahmenregelungen, welche eine Konkretisierung durch die Betriebsparteien erfordern, dürften auch nach unseren Ergebnissen sehr unterschiedlich beantwortet werden.

Um die eingangs gestellte Frage beantworten zu können, ob es sich bei der hier dargestellten Tariffdifferenzierung und wachsenden Tarifspreizung, zum Teil weit unterhalb des flächentariflichen Regelungsniveaus, um einen aktiv betriebenen *Modernisierungsprozess* der Verbände oder um einen Verlust von Tarifsetzungsmacht gegenüber den Unternehmen handelt, gehen wir im Folgenden einen Schritt über die Darstellung unserer eigenen Forschungsbefunde hinaus und betrachten die Entwicklung der wichtigsten Handlungsressource: die Mitgliederbindung der Tarifverbände.

6. Mitgliederschwund – der Verlust von Repräsentativität und Legitimität

Bei der seit längerem geführten Diskussion um die Relevanz des Flächentarifvertrags wird die dem Art. 9 Abs. 3 GG und dem TVG zugrunde liegende Annahme, dass mit den Flächentarifvertragsnormen die Arbeits- und Lohnsituation der abhängig Beschäftigten oder doch zumindest ihrer großen Mehrzahl sozialkonform geregelt werde,¹⁸ von politisch interessierter Seite in Zweifel gezogen. Aufmerksam wird der Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften und bei den Arbeitgeberverbänden registriert. Und es ist unübersehbar, dass die langjährige Mitgliederbewegung beim DGB wie auch bei den Arbeitgeberorganisationen nach unten gerichtet ist. Sie sind insofern gemeinsam davon betroffen, als sich mit dem fortgesetzten Mitgliederverlust auch die Repräsentanz der Verbände und damit ihre Legitimität verringert. Dennoch hat diese Entwicklung für beide Verbände wegen ihrer asymmetrischen Funktion für ihre Mitglieder recht unterschiedliche Konsequenzen.

6.1 Die Folgen des Mitgliederverlustes der Gewerkschaften

Der Mitgliederrückgang hat strukturell eine doppelte Konsequenz: er vermindert sowohl die soziale als auch die betriebliche Repräsentanz der Gewerkschaften. Der Rückgang ihrer *sozialen Repräsentanz* als sozial-ökonomische Interessenvertretung der „Klasse der Lohnabhängigen“ führt zu gesellschaftlichem Legitimationsverlust sowohl als Tariforganisation wie auch als pressure-group gegenüber dem Staat. Der

¹⁸ Herkömmlicherweise werden darunter die Schutz-, Ordnungs-, Verteilungs- und Friedensfunktionen und andere gesellschaftspolitische Aufgaben verstanden, wie staatsentlastende Tätigkeit, Schrittmacher des sozialen Fortschritts zu sein und Flexibilität der Tarifbestimmungen zu ermöglichen – im Gegensatz zu staatlich regulierten Normen, siehe Wiedemann (1999: 79 ff.). Zu den Steuereffekten des Flächentarifvertrags siehe auch Traxler (1997: 116 ff.).

Rückgang der *betrieblichen Repräsentanz* verringert Verankerung und „Sichtbarkeit“ der Gewerkschaften an der „Basis“¹⁹ und verschlechtert die Rekrutierungschancen, denn Mitgliederwerbung findet fast ausschließlich in den Betrieben statt. Sie verringert aber auch die Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften bei der gemeinsam (von Mitgliedern, Betriebsräten und hauptamtlichen Funktionären) zu leistenden Sicherung der vertragskonformen Anwendung von Tarifnormen und bei deren Weiterentwicklung wie auch bei sonstigen Regelungen von Arbeitsbedingungen. Diese gravierenden Folgen werden durch weitere Effekte des Mitgliederverlustes noch verschärft. Denn Mitgliederschwund führt zu weniger Einnahmen (a), zu einer geringeren Mobilisierungs- und Kampagnefähigkeit (b) und schließlich zu einer Demoralisierung des Apparats / der Funktionäre (c).

a) Geringere Einnahmen bedeuten für eine Gewerkschaft automatisch auch die *Verringerung des angestellten Personals*, ihrer wichtigsten Aktionsressource. Dadurch können weniger Bildungsveranstaltungen, Aufklärungs- und Vermittlungsseminare abgehalten werden, vor allem aber fehlt das hauptamtliche Personal für die wichtigste Aufgabe, die Betreuung der Betriebsräte bzw. der Mitglieder in den Betrieben. Die gewerkschaftlichen Funktionäre in den – regional zuweilen jetzt schon nicht mehr gewährleisteten – örtlichen Verwaltungsstellen leisten eine wichtige Vermittlungstätigkeit zur Konkretisierung der tariflichen Normen bzw. ihrer Ausgestaltung durch Betriebsvereinbarungen, sie kontrollieren die tatsächliche Tarifpraxis in den Unternehmen (Schmidt/Trinczek 1999). Je schwächer die Verkopplung mit den örtlichen Betriebsräten ist, um so geringer ist auch die Tariftreue, was verschiedene Studien immer wieder bestätigt haben (Bosch et al. 1999; Artus/Schmidt/Sterkel 2000; Artus 2001; Artus et al. 2001). Dieser Negativeffekt würde sich potenzieren, sollte die künftige Entwicklung immer stärker weg vom Flächentarifvertrag hin zum Haus- bzw. Firmentarifvertrag gehen. Der hierfür erforderliche Beratungs- und Verhandlungsaufwand ist so hoch, dass er auch mit dem jetzt noch verfügbaren Personal schon nicht annähernd würde bewältigt werden können, von einer tarifpolitischen Koordinierung der Haustarifverträge ganz zu schweigen (Streeck 1998).

b) Weniger Mitglieder und infolgedessen weniger Funktionäre würden die *Mobilisierungs- und Kampagnefähigkeit* der Gewerkschaften erheblich einschränken. Damit wäre der öffentliche Druck bzw. die kollektive „Drohkulisse“ in Tarifverhandlungen mit den Unternehmen immer schwerer zu realisieren, ebenso wie umfassende Streiks. Die Organisationsschwäche der Gewerkschaften durch spontanes Konflikt handeln zu kompensieren, wie es in romanischen Ländern verbreitet ist, dürfte deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schwer fallen. Dem stehen nicht nur institutionelle Barrieren im Wege (tarifliche Friedenspflicht, Verpflichtung der Betriebsräte zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, Interessenvertretung durch bevoll-

¹⁹ Zum Beispiel Wegfall des individuellen Vorbilds eines „guten Gewerkschafters“ als organisatorischen Kristallisationskerns oder des kollektiven Erwartungsdrucks als strukturierender Motivationsfaktor für die Gewerkschaft, der Stimulanz wechselseitiger Erwartungshaltungen etc.

mächtigste Instanzen etc.), sondern mehr noch die ausgeprägt sozialpartnerschaftliche Kultur der Konfliktaustragung. Aber selbst wenn sich hierin langfristig ein Wandel ergäbe, verstärkte dies letztlich nur die Tendenz zur Partikularisierung bzw. Verbetrieblichung. Gewöhnlich werden neue Mitglieder vor allem durch die Betriebsräte oder im Vorfeld drohender Streiks gewonnen. Die Verringerung der organisierten Konfliktfähigkeit mindert auch diese Chance zur Mitgliederrekrutierung.

c) Schließlich würden der kontinuierliche Mitgliederverlust, der Abbau von Funktionsstellen und die Überlastung der Übrigen durch permanente Frustrationserfahrungen und Demoralisierung des verbleibenden Personals zu *organisationsgefährdenden Motivationsverlusten* führen. Mit immer weniger Ressourcen immer mehr Aufgaben bewältigen zu müssen, könnte bald zu Resignation und zu instrumentellem Handeln führen, das nur noch den größten Unternehmen in der Region gilt, womit sich die Spaltung von gut regulierten Großbetrieben und defizitär regulierten Klein- und mittleren Betrieben vergrößern würde. Demoralisierte Funktionäre sind aber auch weniger bereit bzw. in der Lage, der überwiegend gewerkschaftskritischen, neoliberal getönten Berichterstattung in der Tages- und Wirtschaftspresse und deren kolportiertem Surrogat in den Betrieben offensiv entgegenzutreten und das von ihnen gezeichnete, einseitige Bild von den Gewerkschaften als rückwärts-gewandte, konservative Interessenvertretung privilegierter Arbeitsplatzbesitzer zu korrigieren. Aus der Defensive heraus lassen sich aber auch keine neuen, attraktiven Kollektivnormen erkämpfen, die neue Mitglieder an die Organisation binden. Dieser Wirkungszusammenhang gilt für die gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Er ist aber im Osten prekärer, weil hier die Beziehungen der Mitglieder und der Betriebsräte zu den Gewerkschaften lockerer sind und noch weniger von Basisaktivitäten getragen werden, als das im Westen der Fall ist.²⁰ Jede institutionelle Schwächung des Tarifsystems würde daher im Osten die ohnehin lose Verkoppelung zwischen Betrieben und Gewerkschaften noch stärker gefährden.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland, der lange Zeit um etwas mehr als 30% (nur DGB) pendelte und vereinigungsbedingt 1991 kurzzeitig auf fast 35% hochging, hat sich in den letzten 10 Jahren kontinuierlich auf nur noch 24% verringert, wie nachfolgender Tabelle (9) zu entnehmen ist. Und was als Trend für den DGB insgesamt gilt, betrifft auch die Einzelgewerkschaften, wie das Beispiel der IG Metall zeigt: so lag deren Mitgliederstand im Jahr 2001 für das vereinigte Deutschland in etwa auf dem Niveau des Jahres 1990 für das frühere Bundesgebiet.²¹

²⁰ Siehe hierzu die Beiträge in Bergmann/Schmidt 1996, insbesondere von Artus und Röbenack, sowie Schmidt 1998, Schroeder 2000, Artus et al. 2001 und Artus in diesem Heft.

²¹ Der Zugang der DAG im Jahre 2001 hat die Mitgliederzahlen im DGB einmalig erhöht – von rund 7.773 Tsd. auf 7.899 Tsd.; ohne sie wäre die Mitgliederentwicklung aber auch in diesem Jahr negativ (DGB-Mitgliederstatistik, www.dgb.de/dgb/mitgliederzahlen/mitglieder.htm).

Und es gibt gegenwärtig keine Anzeichen dafür, dass sich der beschriebene Trend demnächst umkehren könnte. Über dessen Ursachen ist schon viel geschrieben worden (so Müller-Jentsch 1997; Alemann/Schmid 1998; Bispinck/Schulten 1999; Fitzenberger/Haggeny/Ernst 1999; Hassel 1999; Martens 2000; Artus 2001; Schmierl 2001), was an dieser Stelle aber nicht aufgenommen und vertieft werden kann. Nur soviel kann vermutet werden: Die starke Verankerung der Industriegewerkschaften in den Facharbeiterdomänen der Traditionsbranchen und die schwache Präsenz in den modernen Wirtschaftszweigen lässt zumindest die vorläufige Fortsetzung dieses Trends bei der Mehrzahl der deutschen Gewerkschaften erwarten.

Tab. 9: DGB und IG Metall – Entwicklung des Mitgliederstandes und des Organisationsgrades

Jahr	Mitglieder DGB in 1.000	Organisationsgrad in %	Mitglieder IGM in 1.000	Index 1991=100
Früheres Bundesgebiet				
1970	6.713	30,9	2.223	
1980	7.883	33,4	2.622	
1990	7.938	30,3	2.727	
1991	7.643	28,9	2.634	100,0
2001	6.310	23,5	2.399	91,1
Neue Bundesländer				
1991	4.158	56,1	991	100,0
2001	1.589	26,9	311	31,4
Deutschland				
1991	11.800 ²	34,8	3.624 ²	100,0
2001	7.899 ³	24,1	2.710	74,8

¹ Anteil der Mitglieder an den abhängig Beschäftigten (Erwerbstätigkeit nach Stellung im Beruf).

² Einschließlich ostdeutsche Mitglieder. ³ Fusion mit DAG, daher höherer Wert als zu erwarten war; (Quellen: DGB-Mitgliederstatistiken; Müller-Jentsch/Ittermann 2000; BMAS, St.Tb 1998, 1999, 2000, 2001, 2002; IW 2002; Statist. Jb. 2002, www.destatis.de (Stand 2002); eigene Berechnungen).

Insgesamt wirft diese Abwärtsbewegung die Frage auf, ab welchem Mitgliederstand eine kollektive Interessenorganisation mit umfassendem gesellschaftlichen Vertretungs- und Regulierungsanspruch überhaupt noch eine soziale und politische Repräsentanz für sich reklamieren kann. Aber selbst wenn der Mitgliederrückgang in verschiedenen Branchen bis unter die 10%-Marke reichen sollte, muss das noch nicht unbedingt das Verschwinden des Flächentarifvertrags bedeuten, wie das Beispiel Frankreich zeigt (Traxler 1997).

Allerdings würde sich der deutsche Staat dann genötigt sehen, weit stärker als jetzt mit Mindestlohnregelungen und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen²² sich an

²² Gegenwärtig liegt der Anteil der Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden, bei unter 1%, sie beziehen sich durchweg auf regelungsschwache Branchen, wie private Dienstleistungen, Handel, Gaststättengewerbe etc. (BMA 2002).

die Stelle der kooperativen Akteure zu setzen, um deren Verlust von Regelungskompetenz auszugleichen. Die dann noch geltenden Flächentarifverträge würden aber mit Sicherheit sehr viel allgemeiner ausfallen bzw. mit weit mehr Öffnungsklauseln versehen sein und durch eine erheblich größere Vielzahl betrieblicher Regelungen ergänzt werden müssen.

6.2 Die Folgen des Mitgliederverlusts der Arbeitgeberverbände für die Unternehmen

Auch die Arbeitgeberverbände sind von einem andauernden Mitgliederverlust betroffen (vgl. Langer 1994; Ettl/Heikenroth 1996; Schroeder/Ruppert 1996). So lässt sich für Gesamtmetall beispielsweise folgender Trend konstatieren: waren in der alten Bundesrepublik 1980 noch 58% der Firmen Mitglied im Verband, so sank dieser Anteil bis zum Jahr 1998 auf 35% und in den neuen Bundesländern von rund 60% (1991) auf 16% im Jahr 1998 (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 150 f.; Bahnmüller 2001: 50 f.). Die jüngsten Zahlen (für das Jahr 2001 s. Tab. 10) bestätigen den Abwärtstrend; im Westen der Republik ist der Mitgliedsanteil auf 30% gesunken, im Osten auf 11%.

Die geringe Bindungsfähigkeit des metallindustriellen Arbeitgeberverbandes, die in den neuen Bundesländern aus transformationsbedingten bzw. strukturellen Gründen noch drastischer ausfällt als in Westdeutschland (vgl. hierzu auch Schroeder/Ruppert 1996; Artus 2001), spiegelt sich auch in unseren empirischen Forschungsergebnissen wider. Obwohl Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, die ja erfahrungsgemäß selten verbandsgebunden sind, nicht erfasst wurden, war lediglich ein Viertel der untersuchten Betriebe zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2000 Mitglied in einem Arbeitgeberverband mit Tarifbindung (Tab. 11).²³ Zwei Drittel der Betriebe unterlagen dagegen keiner Mitgliedschaft.

Tab. 10: Gesamtmetall – Mitgliedsfirmen und Organisationsgrad

Jahr	Mitgliedsfirmen absolut	Organisationsgrad ¹ %	Beschäftigte absolut	Organisationsgrad ² %

²³ Die in der Erhebung ermittelte Bindungsquote in Ostdeutschland wird durch eine aktuelle Managementbefragung am Institut für Soziologie der FSU Jena im Wesentlichen bestätigt: Etwa ein Fünftel der 364 im Jahr 2002 befragten Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe gab an, einem Arbeitgeberverband mit Tarifbindung anzugehören (Martens/Michailow 2003). Die Differenz von rund 5% resultiert vermutlich daraus, dass in der neueren Studie auch Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten befragt wurden. Da das noch laufende SFB-Projekt eine Ost-West-Vergleichsuntersuchung durchführt, lassen sich auch Aussagen über den Unterschied der Bindungsfähigkeit zwischen ost- und westdeutschen Verbänden machen: der Anteil westdeutscher Unternehmen mit tariffähiger Arbeitgeberverbandsbindung ist mit rund 46% deutlich höher als der ostdeutscher (ebd.).

Früheres Bundesgebiet				
1980	9.108	57,5	2.950.325	75,6
1990	8.173	46,4	2.936.637	72,9
2001	5.697	30,1**	2.021.683	61,8**
Neue Bundesländer				
1991	1.365	ca. 60,0*	543.827	65,7
2001	396	11,1**	82.116	26,9**
Deutschland				
1991	9.533	46,9**	3.455.553	70,6
2001	6.093	27,0**	2.103.799	58,8**

¹ Anteil der Mitgliedsfirmen an Firmen der Metall- und Elektroindustrie insgesamt.

² Anteil der Beschäftigten in Mitgliedsfirmen an Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie insgesamt.

(Quellen: Müller-Jentsch /Ittermann 2000;* Angabe wurde von Bahnmüller 2001: 50 f. übernommen, Gesamtmetall, Verbandsmeldungen, www.gesamtmittel.de (Stand 2002), ** eigene Berechnungen).

Tab. 11: Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich OT-Verbände) (N=346)

Mitgliedschaftsstatus	Anzahl der Betriebe	%
AGV mit Tarifbindung	87	25,1
AGV ohne Tarifbindung	26	7,5
Keine Mitgliedschaft	231	66,8
Keine Antwort	2	0,6
Gesamt	346	100,0

Es zeigt sich aber auch, dass die Mitgliedschaft in den sogenannten OT-Verbänden, die zwischen 1993 und 1997 von allen ostdeutschen Regionalverbänden eingerichtet wurden, offenbar (noch) keine adäquate Alternative für die Unternehmen darstellt. Denn mit 7,5% wählten letztlich verhältnismäßig wenige der von uns erfassten Betriebe diesen Verbandstypus.²⁴

Obwohl der Mitgliederschwund bei den Arbeitgeberverbänden wegen seines hohen Tempos noch dramatischer ist als bei den Gewerkschaften, sind die Folgen der bedrohten Repräsentanz des Arbeitgeberverbandes für die organisierten und nichtorganisierten Unternehmen zunächst weniger gravierend als dies für den einzelnen Arbeitnehmer durch die Mitgliederschwäche der Gewerkschaften der Fall ist. Die Funk-

²⁴ Weitergehende Ausführungen dazu: Hinke/Röbenack/Schmidt 2002; Kap. 3.1.2; siehe auch Besgen 1998, Schroeder 2000, Artus 2001.

tionen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gegenüber ihrer Klientel sind asymmetrisch. Die Gewerkschaften müssen im dualen System der Interessenvertretung für das Funktionieren der faktisch an die Betriebsräte delegierten korrekten Handhabung und Interpretation der Tarifnormen sorgen, weil anderenfalls Nachteile für ihre Mitglieder sowie ein Legitimationsverlust der eigenen Organisation zu befürchten sind. Den Arbeitgeberverband berührt die Abweichung von den Tarifverträgen zu Ungunsten der Arbeitnehmer in der Regel wenig. Verbandsvertreter können augenzwinkernd ihren Mitgliedern etwa bei der tarifabweichenden Gestaltung von Leistungslöhnen beratend zur Seite stehen, ohne einen Vertrauensverlust von Seiten ihrer Mitglieder befürchten zu müssen. Im Gegenteil: betriebliche Beispiele niveaubegesenkter Tarifabweichungen dürften dem tarifpolitischen Bestreben entgegenkommen, auch die flächentarifliche Messlatte möglichst niedrig zu hängen. Gewöhnlich treten die Arbeitgeberverbände erst dann auf den Plan, wenn einzelne Firmen Tarifverträge abschließen, die sich zu sehr nach den Wunschvorstellungen der Gewerkschaften richten, wie seinerzeit im Falle Vögele/Mannheim (Knuth/Howaldt 1991). Die Betreuungs- und Beratungsfunktion der Arbeitgeberverbände ist generell geringer ausgeprägt als die der Gewerkschaften, zum einen, weil die mittleren und größeren Unternehmen selbst über hinreichende Kompetenz zur praktischen Tarifhandhabung verfügen, zum anderen aber, weil die Verbände aus diesem Grund und wegen der niedrigen Beiträge auch nur eine geringe Organisationstiefe mit entsprechend eingeschränkter Beratungskapazität aufweisen. Die Dienstleistungsfunktion der Arbeitgeberverbände für die Unternehmen wird meistens überschätzt.

In der theoretischen Diskussion ist diese strukturelle Differenz der beiden Tarifverbände mit der unterschiedlichen Ressourcenausstattung der Mitglieder begründet worden, die auch einen unterschiedlichen Organisationsbedarf nach sich ziehe. Das einzelne Unternehmen sei eher als einzelne Arbeitnehmer in der Lage, seine Interessen in den Vertragsverhandlungen durchzusetzen. Dies führe nach Traxler (1999) zu prinzipiell größeren Loyalitätsproblemen der Unternehmen gegenüber dem Arbeitgeberverband als dies entsprechend bei den Gewerkschaften der Fall sei und damit zu partikularistischeren Strukturen der Interessenaggregation. Daraus ergebe sich das „Paradoxon verbandlicher Machtmobilisierung: der strukturellen Vormachtstellung der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern entspricht kein analoger Machtvorsprung der Arbeitgeberverbände gegenüber den Gewerkschaften“ (Traxler 1999: 70). Zugleich erkläre sich daraus auch ein unterschiedlicher Organisationsbedarf; er sei für die Unternehmer geringer als für die abhängig Beschäftigten. So begründe sich auch der historische und strukturell reaktive Charakter der Arbeitgeberverbände.

Nachlassende Mitgliederbindung und Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften angesichts der strukturellen Massenarbeitslosigkeit verringern folglich den Organisationsbedarf der Unternehmen und schwächen somit die Arbeitgeberverbände. Wenn zur Erklärung der schwindenden Tarifsetzungsmacht der Gewerkschaften

verschiedentlich auf die erodierende Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände verwiesen wird, so ist dies eine etwas verkürzte Sicht der Dinge.²⁵

7. Schlussfolgerungen für die Zukunft des kollektiven Tarifsystems

Die als krisenhaft wahrgenommene Entwicklung von Tarifautonomie und Tarifpolitik ist keine neue Erscheinung. Schon seit den 90er Jahren ist viel und ausführlich darüber geschrieben worden; und die Transitionserwartung gegenüber dem deutschen Tarifsystem drückt sich auch in den Titeln vieler einschlägiger Publikationen aus: Man glaubt die „Tarifpolitik im Umbruch“ (Blanke/Schmidt 1995) begriffen, versieht den Blick auf die „Tarifpolitik der Zukunft“ mit der Frage im Untertitel „Was wird aus dem Flächentarifvertrag?“ (Bispinck 1995), erblickt die „Tarifautonomie auf dem Prüfstand“ (Zohlhöfer 1996) oder fragt „Erosion oder Erneuerung? Krise und Reform des Flächentarifvertrags“ (König et al. 1998).

Zunächst war man sich lange uneinig darüber, ob es sich überhaupt um eine Krise, also um eine reale oder nur um eine herbei geredete handelte, ob aus der Krise schon die Reform erwachsen oder die Krise nun manifest geworden wäre, weil sich die Partner (und hier jeweils der andere) als reformunfähig erwiesen hätten. Die unterschiedlichen Akzente und Positionen, die in dieser Debatte vertreten wurden, verdankten sich nicht nur den verschiedenen Interessenstandpunkten, sondern auch der differenten politischen und wissenschaftlichen Perspektive, unter der man die Entwicklung von Flächentarifvertrag und Tarifautonomie analysierte. Die Deutung von Zwang und Handlungsfreiheit der Akteure verschiebt sich abermals, wenn man die veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigt, die sich inzwischen durch die EU- und Weltmarktintegration ergeben haben. Sie erschweren eine rein nationale Tarifpolitik und stellen die überkommenen Strukturen und Mechanismen der Interessenaushandlung vor große Herausforderungen (vgl. Dörre 1999; Streeck 1999; Weinert 2001). Insofern blieb unsere Darstellung schmal fokussiert; sie beschränkte sich auf den empirisch breit abgesicherten Vergleich zwischen tariflicher Normativität und betrieblicher Realität in einer zentralen Branche Ostdeutschlands. Von der besonderen Ausprägung der beobachteten Phänomene in dem Untersuchungsfeld abgesehen, lassen sich jedoch parallele Prozesse in Westdeutschland beobachten. Für die Erklärung der analysierten Veränderungen haben wir mit der Berücksichtigung der Mitgliederentwicklung uns auf einen, wenngleich wichtigen Faktor beschränkt. Er stützt die These, dass es sich bei der abnehmenden Tarifgeltung und Ausdifferenzierung der Lohn- und Arbeitsbedingungen unterhalb des Flächentarifstandards zumindest bei den Gewerkschaften nicht um einen intendierten „Modernisierungsprozess“ handeln kann, sondern eher um einen erzwungenen Anpassungsprozess, der faktisch ihre sinkende *Tarifsetzungsmacht* signalisiert. Dieser Prozess wird von einer schwindenden *Mitgliederbindung* bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden begleitet, wobei

²⁵ Zur gewerkschaftlichen Sicht der Situation der Arbeitgeberverbände siehe Schroeder 1995 und 1996.

schwer anzugeben ist, wieweit die beiden Entwicklungen strukturell miteinander verknüpft sind. Die Annahme sich gegenseitig selbst verstärkender Effekte ist hier jedoch nahe liegend.

Zur Erklärung der abnehmenden Tarifdeckung und vor allem der irregulären Abweichungen soll hier noch auf eine lang anhaltende Entwicklung hingewiesen werden, die besonders markant die inzwischen eingetretenen Verschiebungen im deutschen Tariflohnsystem zum Ausdruck bringt: Die schleichende Auflösung der *Tarifstandards* als Minimalstandards.

In den 50er Jahren hatte sich im Verlauf der Boomphase der Nachkriegszeit eine große Lohnspanne (*wage gap*) zwischen Tariflohn und Effektivlohn von ca. 25% herausgebildet. Diese zunächst anhaltende positive Lohndrift (Schmidt 2001) ermöglichte den Betriebsräten in den prosperierenden Branchen nach den Tarifabschlüssen effiziente Nachverhandlungen zu führen, in denen sie betriebliche Zusatzleistungen vereinbaren konnten und so ihre innerbetriebliche Machtposition zu stärken und auszubauen vermochten. In den 80er und verstärkt noch in den 90er Jahren hat sich die Lohnspanne zwischen Effektiv- und Tariflöhnen immer mehr verringert. Laut IAB-Betriebspanel zahlten im Jahr 2001 29% der westdeutschen Betriebe übertarifliche Löhne und 8% der Betriebe in Thüringen. In Ost- wie in Westdeutschland beträgt das Volumen der übertariflichen Zahlung zwischen 10 und 15% (IAB-Betriebspanel 2001: 127 f.). Die Berechnung des Gesamtvolumens übertariflicher Lohnzahlungen ist schwierig, weil wir nur unzulängliche Informationen über die tatsächliche effektive und die tarifliche Lohnsumme in den jeweiligen Wirtschaftszweigen besitzen (Schmidt 2001). Für Ostdeutschland wissen wir aber aus unseren qualitativen Interviews, dass übertarifliche Löhne nur ausnahmsweise für größere Belegschaftsgruppen gezahlt werden. Ganz überwiegend werden sie nur an einzelne bzw. kleinere Gruppen besonders qualifizierter Facharbeiter oder Angestellter in Engpassfunktionen gewährt, so dass das sich daraus ergebende Gesamtvolumen gering bleiben dürfte. Mit dem großen Volumen untertariflicher Entlohnung gegengerechnet dürfte damit die *wage gap* in Ostdeutschland negativ bleiben. Im Westen hingegen wird sie bei einem niedrigen einstelligen Prozentsatz oberhalb der Effektivlohnsumme liegen. Somit hat sich der Tariflohn in Westdeutschland vom Mindestlohn zum Normallohn entwickelt und in Ostdeutschland vom Standardlohn zum Maximallohn.²⁶

Insgesamt lässt sich das Fazit ziehen: Während in Westdeutschland sich das Tariflohnsystem in der Metallindustrie noch einigermaßen behaupten kann, ist es in Ostdeutschland bereits prekär geworden. Die negative Lohnspanne signalisiert alternativ: Die Mehrzahl der kleinen und mittleren Betriebe sind nicht in der Lage oder bereit, Löhne auf dem Niveau des Flächentarifs zu zahlen, bzw. die Gewerkschaften

²⁶ In den Treuhandbetrieben wurden ab 1990/91 die tariflich vereinbarten Löhne zunächst als Standardlöhne eingeführt. Mit steigendem Lohnniveau und zunehmenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten der privatisierten und neugegründeten Betriebe verstärkte sich die Tendenz zur Abweichung vom tariflich geltenden Lohnniveau.

umgekehrt nicht fähig, den Flächentariflohn als Effektivlohn durchzusetzen – wahrscheinlich gilt beides. Die Konsequenz ist ein massiver Druck in Richtung abgesenkter Haustarife oder irregulärer Tarifabweichungen, nicht zu reden von den distanzierenden „Lösungen“, wie Tarifflicht, Tarifvereidung oder Verbandswechsel. Die IG-Metall hatte hierauf – sieht man von der Lohnzurückhaltung in den Tarifrunden 1996 bis 1998 ab – letztlich nur mit der Einführung von Härtefallregelungen bzw. Öffnungsklauseln reagiert, die eine von den Tarifparteien kontrollierte Abweichung von flächentariflichen Standards erlaubt. Dass damit nur ein kleines Ventil für flächentarifliche Differenzierungsbestrebungen installiert wurde, welches akut in Schwierigkeiten geratenen Betrieben entgegenkommt, ohne das angesprochene Grunddilemma zu lösen, liegt auf der Hand. Die IG-Metall diskutiert z. Z. intensiv darüber, ob sie vermehrt Spartentarifverträge einführen – wie z. B. IGBCG – oder auf ein Modell von tariflichen Rahmenvorgaben setzen soll, das regionale, branchenspezifische oder betriebliche Differenzierungs- und Wahlmöglichkeiten vorsieht, um den unterschiedlicher gewordenen Bedingungen der Unternehmen – und der Mitglieder – gerecht zu werden („kontrollierte Differenzierung“).²⁷ Gegen eine zu weitgehende Differenzierung spricht der höhere Regelungsaufwand, vor allem aber die größeren Probleme mit der Interessenvereinheitlichung, deren befriedigende Lösung eine wichtige Voraussetzung für die Mitgliederbindung, die Folgebereitschaft und für die Aktionsmacht der Gewerkschaften bildet. Der Lokomotiveffekt, dass die Großen die Kleinen, die erfolgreichen Branchen die schwachen mitziehen, ginge verloren. Der Stabilisierungsgewinn auf der einen Seite würde durch Integrationsverlust auf der anderen erkaufte, befürchten die Kritiker solcher Differenzierungsbemühungen. Aber umgekehrt gilt genauso: Die bloße Verteidigung kaum modifizierter Pauschal-Tarifverträge würde nur die Fortsetzung der bisherigen Praxis der „kalten Verbetrieblichung“ durch immer mehr ungewollte, aber hingenommene Haustarifverträge bedeuten. Damit folgte sie faktisch der von führenden Unternehmervertretern immer wieder geforderten Linie der Dezentralisierung des Tarifsystems, mit dem Ziel, die Betriebsräte auf Kosten der Gewerkschaften aufzuwerten, ohne ihnen deren Rechte zu geben. Die Konsequenzen wären weitreichend.

Gewerkschaften, die nur noch Servicefunktionen, wie betrieblichen Regulierungserfordernissen genügen oder Hilfe bei der betrieblichen Ressourcensteuerung leisten würden, wären umstandslos durch Betriebsräte ersetzbar und verfehlten darüber hinaus ihren systemimmanenten Zweck, für die gesellschaftliche Reproduktion der Arbeitskraft, für die Sicherung der Einkommensbasis Sorge zu tragen, deretwegen der Staat u.a. an sie und die Arbeitgeberverbände eine weitreichende Übertra-

²⁷ Siehe dazu das Papier zum Diskussionsstand in der IG-Metall von Schild und Wagner in diesem Heft.

gung von Steuerungsfunktionen vorgenommen hat.²⁸ Diese faktische Substitution der Gewerkschaften durch die Betriebsräte wird von den radikalen Kritikern des Flächentarifvertrags ausdrücklich gewünscht, ohne dass sie diesen konsequenterweise das Streikrecht zubilligen möchten. Die politisch übernommenen Forderungen (z.B. durch die FDP und Teile der CDU) beziehen sich auf die Änderung des Günstigkeitsprinzips und weitergehender Öffnungsklauseln des Tarifvertrages durch Änderung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) und des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), wofür sich zumindest vorläufig wohl keine Mehrheit im Deutschen Bundestag finden lassen wird. Die Gewerkschaften werden z. Zt. aber nicht durch institutionelle Schwächung bedroht, sondern durch Erosion der eigenen Machtbasis, durch den Mitgliederschwund und durch Relevanzverlust der Tarifnormen. Beides findet mit einer gefährlichen, weil inzwischen langjährig anhaltenden Konstanz statt. Selbst wenn die Entwicklung gegenwärtig noch nicht existenzbedrohend ist, so sind die Konsequenzen bei deren Fortsetzung doch absehbar. Es könnte zwar noch weitere 20 Jahre dauern, oder vielleicht auch weniger lang, aber bei fortlaufender Tendenz könnten dann auch in Deutschland die Gewerkschaften zu einer halbstaatlichen Regulationsagentur mit Partialfunktion zur Legitimationsbeschaffung staatlich erwünschter Normen verkümmert sein. Die dafür maßgeblichen Veränderungen sind in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich weit fortgeschritten, aber sie verlaufen in vielen Bereichen thematisch synchron.

Literatur

- Alemann, U./Schmid, J. (1998): Die Reform der Gewerkschaft ÖTV. Ein Fazit der Projektergebnisse. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 49: 109-122.
- Artus, I. (2001): Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West. Wiesbaden.
- Artus, I./Sterkel, G. (1998): Brüchige Tarifrealität. Ergebnisse einer empirischen Studie zur Tarifgestaltungspraxis in Betrieben der ostdeutschen Metall-, Bau- und Chemieindustrie. In: WSI Mitteilungen, 51: 431-441.
- Artus, I./Schmidt, R./Sterkel, G. (2000): Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie. Berlin.
- Artus, I./Liebold, R./Lohr, K./Schmidt, E./Schmidt, R./Strohwalde, U. (2001): Betriebliches Interessenhandeln. Band 2. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie. Opladen.
- Bahn Müller, R. (2001): Stabilität und Wandel der Entlohnungsformen. München/Mering.
- Bauer, F./Groß, H./Munz, E./Sayin, S. (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. ISO Köln.
- Bergmann, J./Schmidt, R. (1996): Industrielle Beziehungen – Institutionalisierungen und Praxis unter Krisenbedingungen. Opladen.

²⁸ Wobei man hier hinzufügen muss, dass die „Übertragung“ faktisch nur eine Überlassung bzw. historisch gesehen eine Hinnahme von durch die intermediären Organisationen faktisch wahrgenommenen Regulierungsfunktionen bedeutet.

- Besgen, N. (1998): Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung. Tariffucht statt Verbandsflucht. Baden-Baden.
- Bispinck, R. (Hg.) (1995): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg.
- Bispinck, R./Schulten, T. (1999): Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industrielle Beziehungen (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). München/Mering: 185-212.
- Blanke, T./Schmidt, E. (Hg.) (1995): Tarifpolitik im Umbruch. München/Mering.
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln, Band 1. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Statistisches Taschenbuch. Bonn 1998, 1999, 2000, 2001 und 2002.
- Däubler, W./Kittner, M./Klebe, Th. (2002): Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis, (8. überarb. und aktual. Aufl.). Frankfurt a.M.
- DGB-Mitgliederstatistik, www.dgb.de/dgb/mitgliederzahlen/mitglieder.htm.
- Dörre, K. (1999): Industrielle Beziehungen im Spannungsfeld von Globalisierung und europäischer Mehrebenen-Regulation. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industrielle Beziehungen (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). München/Mering: 297- 324.
- Dörre, K. (2001): Partizipation im Arbeitsprozess – Alternative oder Ergänzung zur Mitbestimmung? In: Industrielle Beziehungen, 8: 379-407.
- Ettl, W./Heikenroth, A. (1995): Strukturwandel, Verbandabstinentz, Tariffucht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. In: Industrielle Beziehungen, 2: 134-153.
- Fitzenberger, B./Haggoney, I./Ernst, M. (1999): Wer ist noch Mitglied der Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 119: 223-263.
- Gesamtmetall: Die Metall- und Elektroindustrie in Zahlen (www.gesamtmetall.de), 2000.
- Gesamtmetall: Daten der M+E-Industrie in Zahlen www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf, 2001.
- Hassel, A. (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden.
- Hinke, R./Röbenack, S./Schmidt, R. (2002): Diesseits und jenseits des Tarifvertrages. Die Gestaltung der Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie (2. Aufl.). Berlin.
- Höland, A./Reim, U./Brecht, H. (2000): Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip. Empirische Beobachtungen und rechtliche Betrachtungen der Anwendung von Flächentarifverträgen in den Betrieben. Baden-Baden.
- IAB-Betriebspanel (2002): Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der sechsten Welle 2001. Berlin.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.) (2002): Deutschland in Zahlen. Köln
- Knuth, M./Howaldt, J. (1991): Der Entgelttarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft Metall und der Joseph Vögele AG. IAT-Paper AM 2. Gelsenkirchen.
- König, O./Stamm, S. /Wendl, M. (1998) (Hg.): Erosion oder Erneuerung? Krise und Reform des Flächentarifvertrages. Hamburg.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2001): Tarifverträge – nein danke!/? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. Diskussionspapiere No. 8, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

- Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: Industrielle Beziehungen, 1: 132-154.
- Lecher, W. (1993): Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen. In: Bispinck, R./Lecher, W. (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa: Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen. Köln: 401 ff.
- Martens, B./Michailow, M. (2003): Generationswechsel im Management. Erste Ergebnisse. SFB 580 Mitteilungen (i.E.).
- Martens, H. (2000): Die Netzwerkgewerkschaft – eine Zukunftsoption? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 51: 306-315.
- Mitbestimmung (2000): Bündnisse im Betrieb. Zwischen Partnerschaft und Notgemeinschaft. (Schwerpunktheft 4).
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/New York.
- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P. (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt/New York.
- Oppolzer, A./Zachert, U. (1998): Zur Zukunft des Tarifvertrages. Eine empirische Untersuchung. In: WSI Mitteilungen, 51: 493-501.
- PROKLA (1984): Gewerkschaftsbewegung am Ende? Eine internationale Bilanz. Jg. 54(1).
- Schmidt, R. (1998): Mitbestimmung in Ostdeutschland: Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh.
- Schmidt, R.: Erosion der Tarifsetzungsmacht. In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag. München/Mering 2001: 167-199.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1986): Erfahrungen und Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. In: PROKLA, 64: 85-105.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1993): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft (2. Aufl.). München/Mering: 169-202.
- Schmidt, R./Trinczek, R.: Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft (3. überarbeitete Aufl.). München/Mering 1999. 103-128.
- Schmierl, K. (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: Soziale Welt, 52: 427-448.
- Schnabel, C. (1999): Flächentarifverträge im Wandel: Erosion oder Modifikation der kollektiven Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen? In: Otto Brenner Stiftung (Hg.): Strukturelle Veränderungen in der Tarifpolitik (Arbeitsheft Nr. 9). Berlin Oktober: 36-50.
- Schnabel, C. (2000): Tarifautonomie und Tarifpolitik. Köln.
- Schroeder, W. (1995): Arbeitgeberverbände in der Klemme. In: Bispinck, R. (Hg.): Tarifpolitik der Zukunft. Hamburg.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Motive – Ursachen – Ausmaß. In: WSI Mitteilungen, 49: 316-328.
- Schroeder, W. (1996): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 47: 601-615.
- Schroeder, W. (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland. Wiesbaden.
- Seifert, H. (Hg.) (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit: Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektive. Berlin.

- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch (2001). Stuttgart (www.statistik-bund.de).
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch (2002). Stuttgart (www.statistik-bund.de).
- Streeck, W. (1999): Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union. Frankfurt/New York.
- Streeck, W. (1998): Das Zukunftsmodell – der Flächentarifvertrag. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 49: 6-18.
- Traxler, F. (1997): Der Flächentarif in der OECD. Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte. In: Industrielle Beziehungen, 4: 101-124.
- Traxler, F.: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München/Mering: 57-79.
- Weinert, R. (2001): Zwangs-Europäisierung europäischer Nationalgewerkschaften. In: Soziale Welt, 52: 323-339.
- Wendl, M. (2002): Jenseits des „Tarifgitters“. Krise und Erosion des Flächentarifvertrages in Deutschland. In: PROKLA, 129: 537-555.
- Wiedemann, H. (1999): Tarifvertragsgesetz: mit Durchführungs- und Nebenvorschriften (6. neu bearb. Aufl.). München.
- WSI-Mitteilung (2000): Beschäftigungspakte – Wege in die Zukunft? Schwerpunktheft, 53: 409-477.
- WSI-Mitteilung (2001): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten. Schwerpunktheft, 54: 62-145
- Zohlnhöfer, W. (Hg.) (1996): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Bd. 244, Berlin 1996 (= Schriften des Vereins für Socialpolitik).