



20. November 2018

WSI Herbstforum, Berlin

„Die drei Welten der Deutschen Arbeitsbeziehungen“

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Sozialpartnerschaft braucht politische Rahmung und Organisationskraft

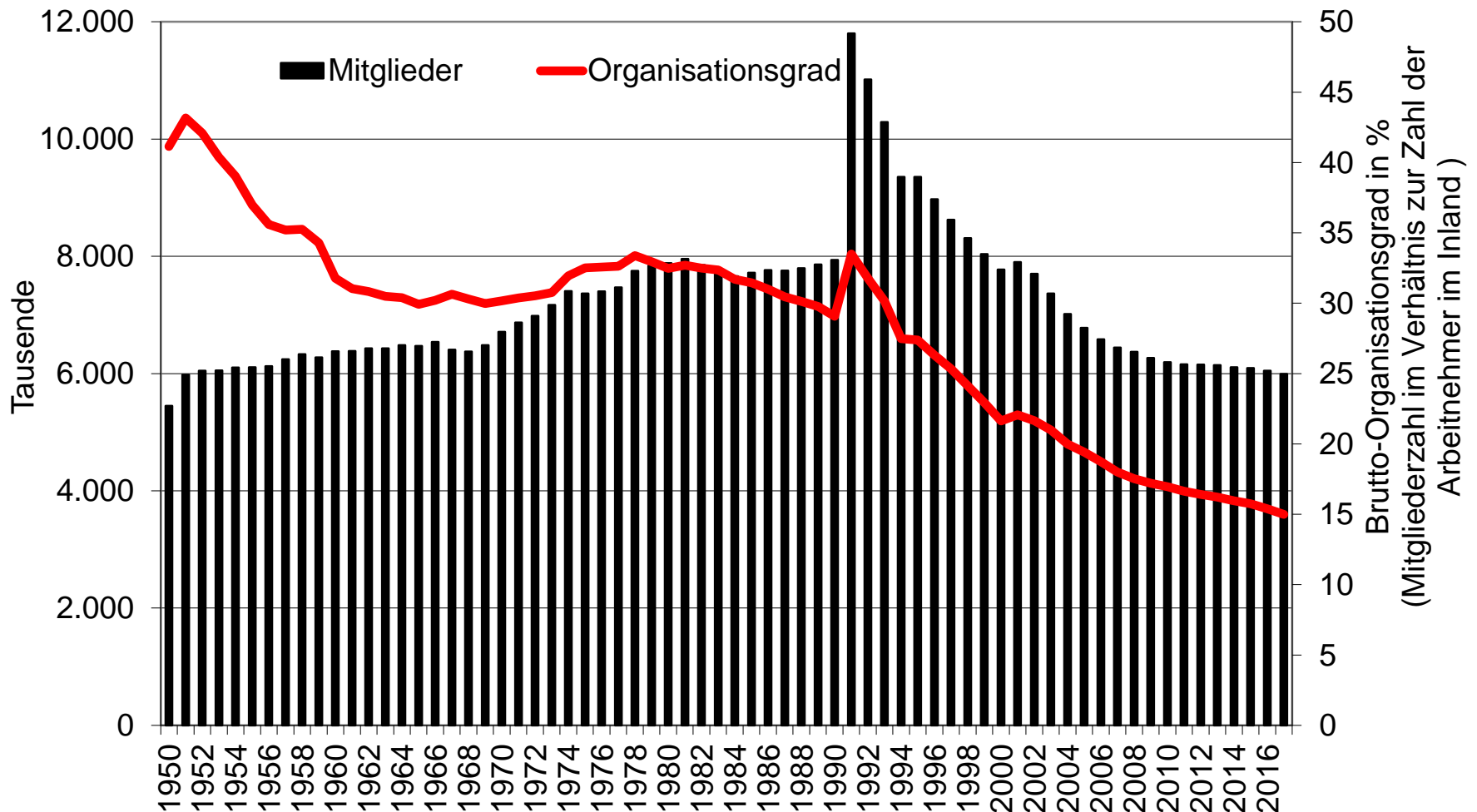
- Stärke/Struktur Sozialpartnerschaft gehen auf die Konstellationen nach den beiden Weltkriegen des 20. Jahrhunderts zurück
- Der politischen Konstituierung folgten staatliche-rechtliche sowie wechselseitige bilaterale Anerkennungsprozesse, die zu routinisierten Organisations- und Verhandlungspraktiken führten
- Durch die bi-polare Blockkonfrontation erhielten die sozialpartnerschaftlichen Arrangements eine zusätzliche politische Begründung und Festigkeit
- Globalisierung/Digitalisierung sowie Umbau der Unternehmen veränderte Interessen an Sozialpartnerschaft auf Seiten der Unternehmen und damit auch bei den Beschäftigten

I. Deutsches Modell der Arbeitsbeziehungen

- Mit dem nachlassenden politischen Interesse an sozialpartnerschaftlichen Arrangements setzte ein struktureller Abschmelzprozess ein, der begleitet wird von einer ungeheuren Differenzierungsdynamik
- Grob gesprochen: Konstellation der drei Welten
- Flächentarifverträge als Regelungsinstrument hatten nie Monopolstellung aber hohe Prägekraft in der 1. und 2. Welt
- Dominanz von Einheits- und Branchengewerkschaften
 - Aber: Landschaft schon immer plural; aber klare Dominanzstrukturen
- Folge: Zentrale Frage nach dem Verhältnis von Heterogenität <-> Homogenität

II. Indikator: Mitglieder und OG

Gewerkschaften



II. Indikator: Mitglieder und OG

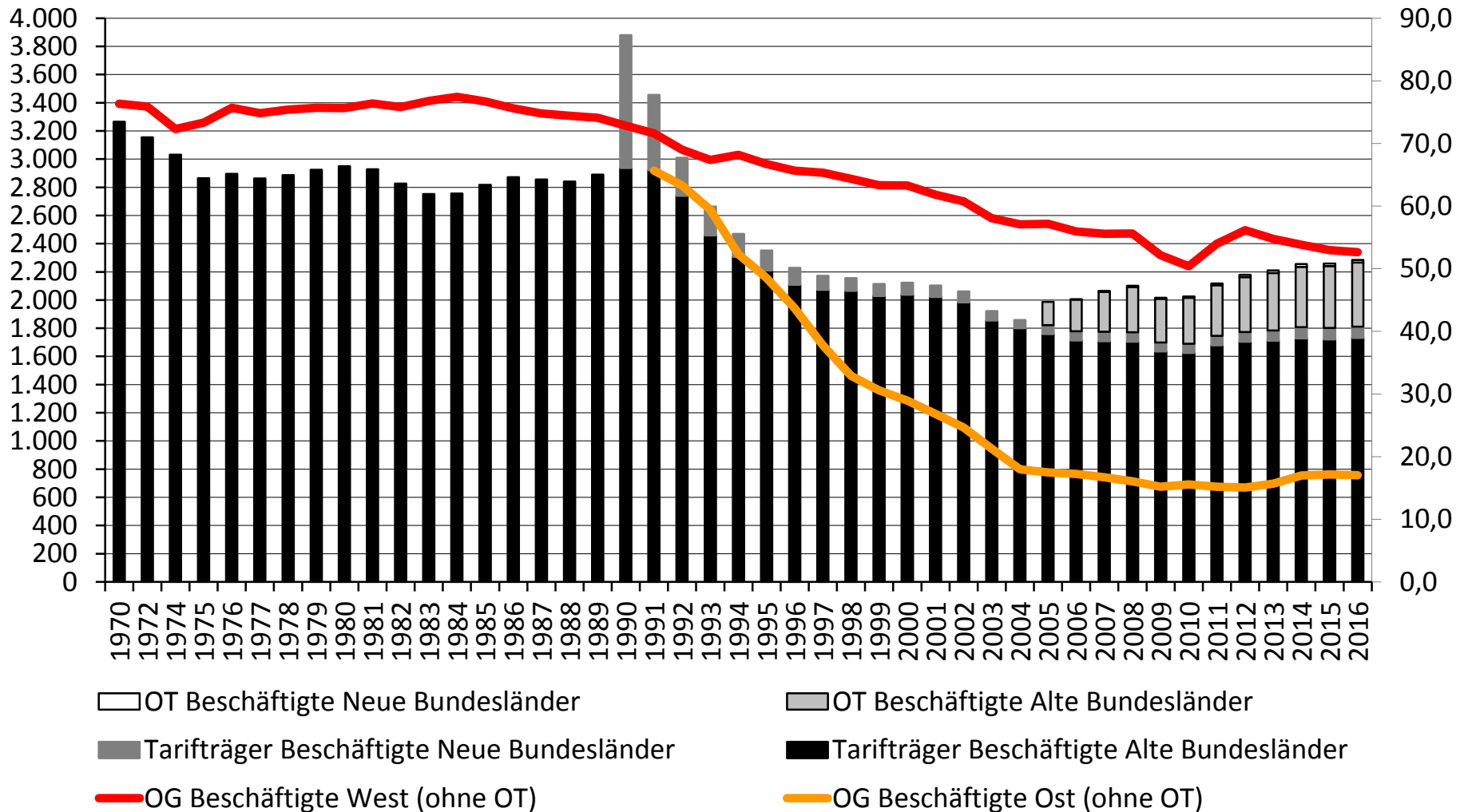
Zustand Gewerkschaften

- Halbierung des gewerkschaftlichen Orgagrades seit 1990
- Aber in den Zentren von Industrie und Verwaltung relative Stabilität
- Also: einerseits Mitgliederkonsolidierung andererseits –rückgang bzw. gar keine Präsenz
- Fusionen von DGB-Gewerkschaften
- Öffentliche Anerkennung durch Krisenbewältigung

- Gewerkschaftskonkurrenz im Sinne eines Unter- und Überbietungswettbewerbs

II. Indikator: Mitglieder und OG

Arbeitgeberverbände (hier Gesamtmetall)



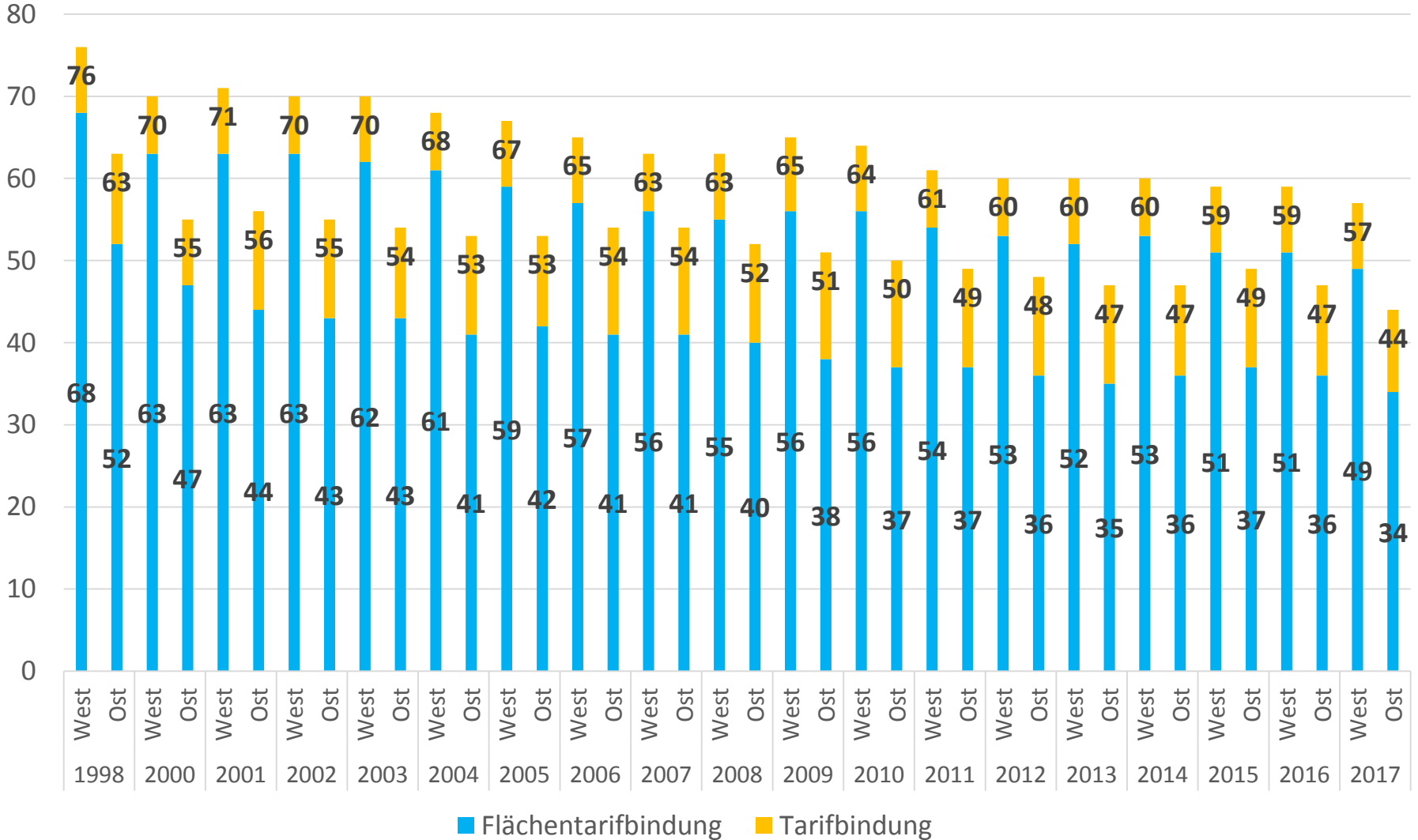
II. Indikator: Mitglieder und OG

Zustand Arbeitgeberverbände

- Organisationsgrad und Mitgliederzahlen sinken
 - Angeschlagene Verpflichtungsfähigkeit und zurückgehende Konfliktfähigkeit
 - Etablierte Verbandsstrukturen in der Krise
 - Flexibilisierung der Verbandsmitgliedschaft durch OT-Verbände und OT-Mitgliedschaften
- Partielle Neuorientierung: Tarifträger vs. OT

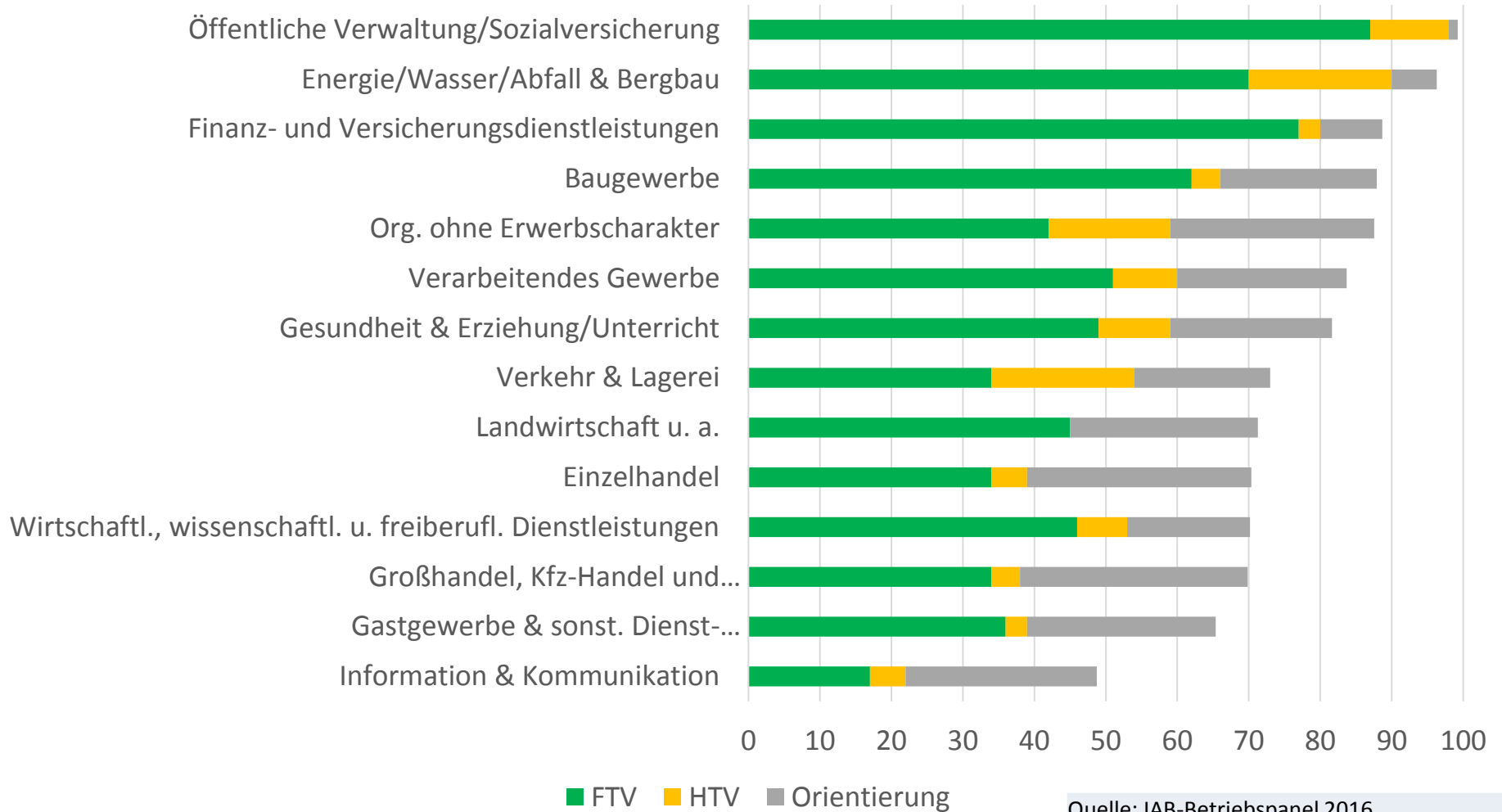
II. Indikator: Tarifvertragssystem

Flächen-/Tarifbindung



II. Indikator: Tarifvertragssystem

2016: Betriebe in % mit FlächenTV, HausTV oder Orient.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016

II. Indikator: Tarifvertragssystem

Zustand Tarifpolitik

- Zonen starker Tarifbindung neben Zonen wachsender Tariflosigkeit
- Trotz Flexibilisierung/Differenzierung der TV Erosion nicht aufgehalten
- Ausbau qualitativer TV-Inhalte
- Verbetrieblichung/ Stärkung betrieblicher Ebene / Haustarifverträge
- Partielle Neuorientierung: Fläche -> Betrieb -> Tariflosigkeit

II. Indikator: Mitbestimmung

Betriebsräte nach Branchen

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte*		
Branchen	Betriebe	Beschäftigte
Energie/Wasser/Abfall, Bergbau	39	82
Finanz-/Versicherungsdienstl.	25	71
Verarbeitendes Gewerbe	15	66
Verkehr/Lagerei	12	47
Gesundheit, Erziehung/Unterricht	13	47
Information/Kommunikation	12	43
Handel	9	28
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufl. Dienstleistungen	7	28
Baugewerbe	3	16
Gastgewerbe, Sonstige Dienstl.	3	12
Insgesamt	9	41
* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck		
Quelle: IAB-Betriebspanel		

Ist ein einheitliches deutsches Modell noch existent?

Tarifbindung und Betriebsrat	privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte								
	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016
BR und Branchentarif	35	32	30	28	29	27	28	25	25
BR und Haustarif	6	7	8	7	7	7	6	7	7
BR und kein Tarif	7	7	8	9	9	9	9	9	9
Branchentarif und kein BR	23	23	22	21	20	20	21	20	20
Haustarif und kein BR	2	1	2	2	2	2	2	2	1
kein Tarif und kein BR	27	29	32	33	34	36	34	38	38
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel

III. Drei Welten: Charakteristika

1. Welt: Sozial-/ Konfliktpartnerschaft

- Flächentarifbindung
- BR / Mitbestimmung vorhanden
- Relativ starke Gewerkschaften und verpflichtungsfähige AGV
- Großunternehmen
- Verarbeitende Industrie

2. Welt: Heterogene Tarif- und Organisationskultur

- Tarifbindung (Anlehnung, Haustarifvertrag)
- BR / Mitbestimmung nicht obligatorisch (außer Öffentlicher Bereich)
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eher schwachvertreten
- Mittelgroße Betriebe
- Öffentlicher Bereich

3. Welt: Weiße Flecken ohne Partner

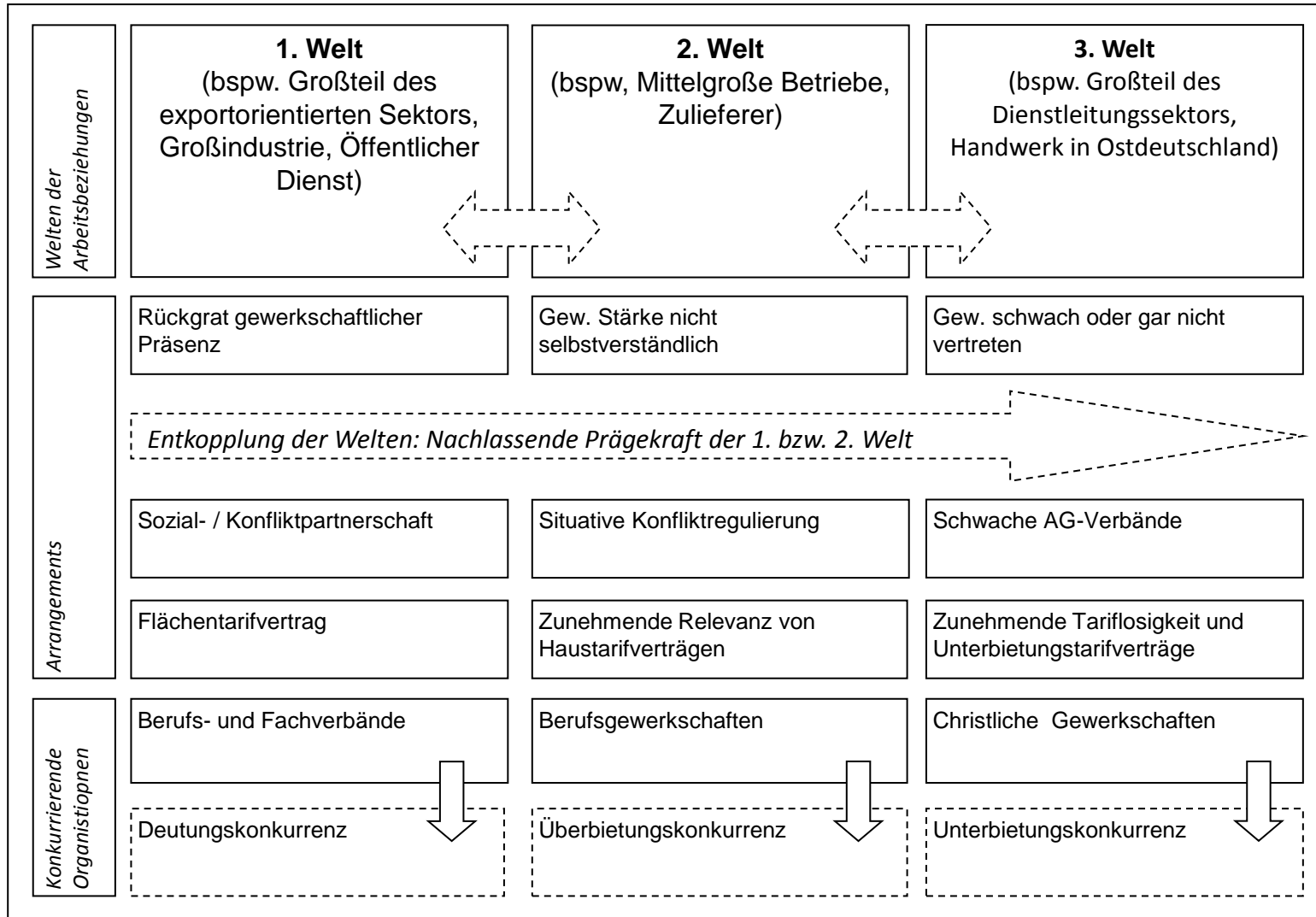
- Tariflosigkeit
- Keine BR / Mitbestimmung
- Schwache Gewerkschaften und AGV
- Handwerk, Dienstleistung
- Kleinbetriebe
- Ostdeutschland
- Startups, Digitalwirtschaft

III. Drei Welten: Charakteristika

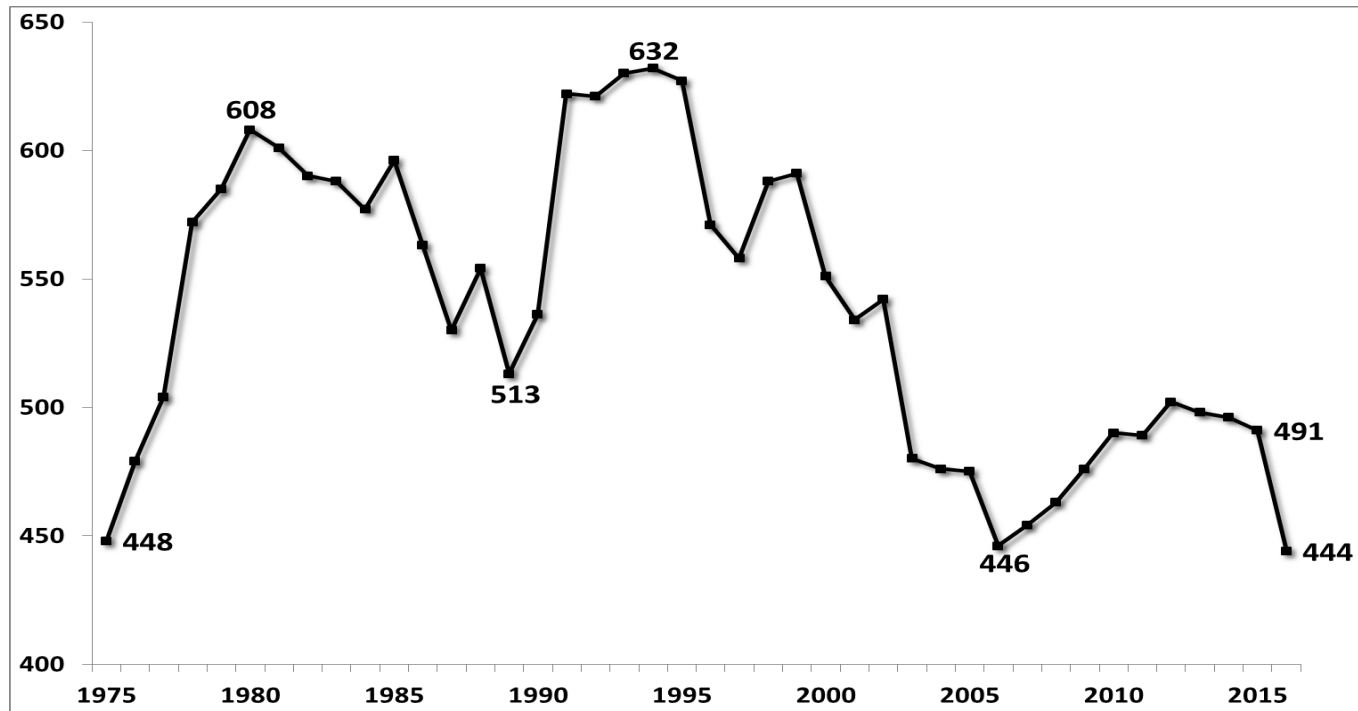
Verteilung der Beschäftigten zwischen den drei Welten (im Ost- und West Vergleich)

	1. Welt	2. Welt	3. Welt
	FTV + BR / HTV + BR	BR, FTV, HTV	Ohne TV, ohne BR
Westdeutschland	34%	30%	36%
Ostdeutschland	33%	20%	47%

III. Drei Welten: Segmentierung der Arbeitsbeziehungen



- Politisches Projekt erneuern: Staatliche Flankierung:
 - Förderung der Tarifbindung (Privilegierung Auftragsvergabe)
 - Regulierung der Arbeitsbeziehungen (Ordnung des Arbeitsmarktes: Befristung, Soloselbstständige, Werkverträge...)
 - Verbindlichkeit von Tarifverträgen erhöhen (Nachwirkung, Vorbild)
 - und Allgemeinverbindlichkeit:



IV. Wie weiter?

- Arbeitgeberverbände
 - Bindekraft stärken, Tarifautonomie verteidigen
 - OT aufgeben, für TV werben (positive Wirkung auf Innovation/Produktivität)

- Gewerkschaften
 - Neue Stärke durch konsequente Mitgliederorientierung
 - Beteiligungs- und Konfliktorientierung
 - TV als Antwort auf Fachkräftemangel, Digitalisierung, Demographie, Qualifizierung

- Gemeinsames Ziel: Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie in der Fläche wiederherstellen??

IV. Entwicklungsperspektiven

These 1: Von der Entkopplung zur negativen Rückkopplung

- Prägende Wirkung der 1. auf die 2. und 3. Welt nimmt ab
- Umkehrung der Wirkrichtung:
 - Deregulierende Strategien der 3. Welt färben auf 2. und 1. Welt ab

These 2: Verstärkung von Konflikten auf zwei Ebenen

- 1. Zwischen den Sozialpartnern: Konfliktpartnerschaft <-> Konflikt ohne Partnerschaft
- 2. Zwischen Gewerkschaften: Segmentierung der Arbeitsbeziehungen bei gleichzeitiger Verkopplung der Wertschöpfungsketten durch Digitalisierung, Spannungszunahme zugleich abnehmende Handlungsfähigkeit des Dachverbandes

These 3: Fokussierung auf den Staat

- Mitglieder-/Gegner-/Durchsetzungskrise führt bei Beschäftigten und Gewerkschaften zum Ruf nach dem Staat
 - Bsp. Mindestlohn; Tarifeinheitsgesetz
- Weitere Schwächung der Tarifautonomie

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!