

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 6. Februar 2012

- a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

"Tarifsysteme stabilisieren" - BT-Drucksache 17/8148

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmecke, Brigitte Pothmer, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

"Tarifvertragssystem stärken - Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern" - BT-Drucksache 17/4437

- c) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Ottmar Schreiner, Josip Juratovic, weitere Abgeordnete und der Fraktion der SPD

„Erosion der Tarifvertragssysteme stoppen - Sicherung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung von Tarifverträgen“ - BT-Drucksache 17/8459

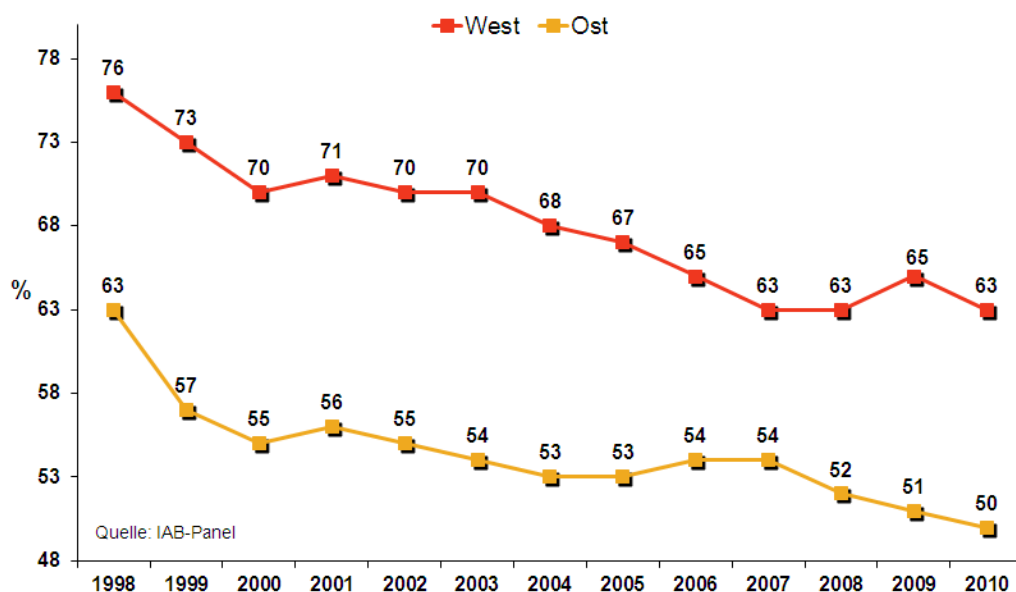
Dr. Reinhard Bispinck, Dr. Thorsten Schulten, Düsseldorf

Vorbemerkung: Krise des deutschen Tarifvertragssystems

Seit Mitte der 1990er Jahre befindet sich das deutsche Tarifvertragssystem in einem schleichenden Erosionsprozess, bei dem die tarifpolitisch gut regulierten Kerne immer kleiner und die tarifvertragschwachen und -freien Zonen immer größer werden (Bispinck/Schulten 2009, 2010).

Die Krise des Tarifsystems kommt vor allem in einem kräftigen Rückgang der Tarifbindung zum Ausdruck. Im Jahr 2010 wurden in ganz Deutschland gerade noch 33 Prozent der Betriebe und 60 Prozent der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag erfasst. Im Kernbereich der Flächentarifverträge ist die Tarifbindung noch ein paar Prozentpunkte niedriger: Die bundesweiten oder regionalen Branchentarifverträge gelten noch für die Hälfte der Beschäftigten (52 Prozent) und für weniger als ein Drittel der Betriebe (30 Prozent).

Abb: Tarifbindung der Beschäftigten 1998 - 2010 in %



Daneben wurde die Prägekraft der Tarifverträge auch dadurch geschwächt, dass es in einigen Branchen „tariflose Zustände“ gibt, in denen es den Gewerkschaften nicht oder nur stark verzögert gelingt, für auslaufende Tarifverträge neue Abschlüsse durchzusetzen.

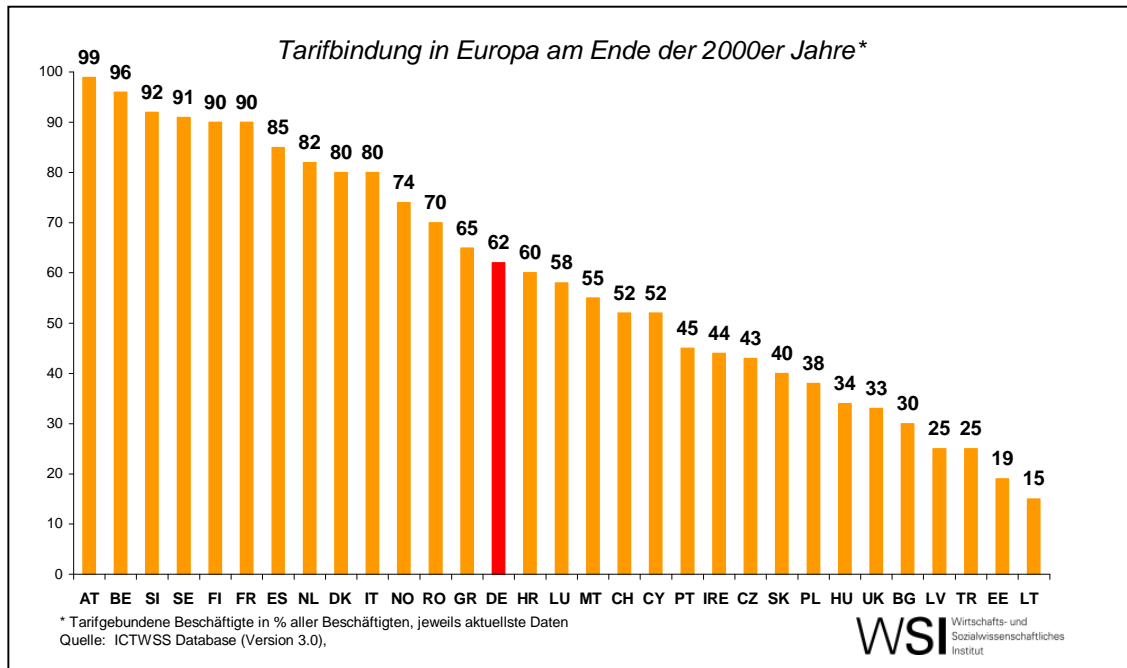
Hinzu kommt, dass zahlreiche Arbeitgeberverbände in den 1990er Jahren den Unternehmen den Weg in Verbände ohne Tarifbindung ebneten. Die Unternehmen konnten sich dadurch der Tarifbindung entziehen, ohne zugleich ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband aufgeben zu müssen. Diese verbandspolitische Doppelstrategie erhöhte den Druck auf die Tarifstandards.

Generell lässt sich ein Trend zu einer weit reichenden Verlagerung der tarifpolitischen Gestaltungskompetenz auf die betriebliche Ebene beobachten. Im Ergebnis nimmt die Verbindlichkeit der vereinbarten (Flächen-)Tarifstandards ab. Auch wenn die kontrollierte Öffnung der Flächentarifverträge mit tariflichen Öffnungsklauseln eine Antwort auf die „wilde Dezentralisierung“ war, die sich auf betrieblicher Ebene an den Tarifparteien vorbei entwickelte, so konnte jedoch der anhaltende Rückgang der Tarifbindung nicht gestoppt werden. Beeinflusst wird die Erosion des deutschen Tarifvertragssystems durch Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wie die zunehmende Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen oder die Ausweitung des Niedriglohnsektors. Hier haben sich die Deregulierung der Leiharbeit, die Förderung der Minijobs und auch die Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien durch die Hartz-Gesetze problemverschärfend ausgewirkt. Aber auch durch die Internationalisierung – durch Standortkonkurrenz und die Einbindung in Shareholder-Value-Konzepte – hat die klassische Ordnungsfunktion nationaler Flächentarifverträge stark an Bedeutung verloren

Mit den drei hier vorliegenden Anträgen der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Die Linke und der SPD wird erstmals auf politischer Ebene den Veränderungen des deutschen Tarifvertragssystems Rechnung getragen und die Verantwortung der Politik für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie betont. Bei den Vorschlägen für eine Re-Stabilisierung der (Flächen-)Tarifverträge steht dabei zu Recht die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) im Mittelpunkt, die sich in vielen europäischen Ländern als wichtige institutionelle Stütze der nationalen Tarifvertragssysteme erwiesen hat.

Tarifbindung in Europa

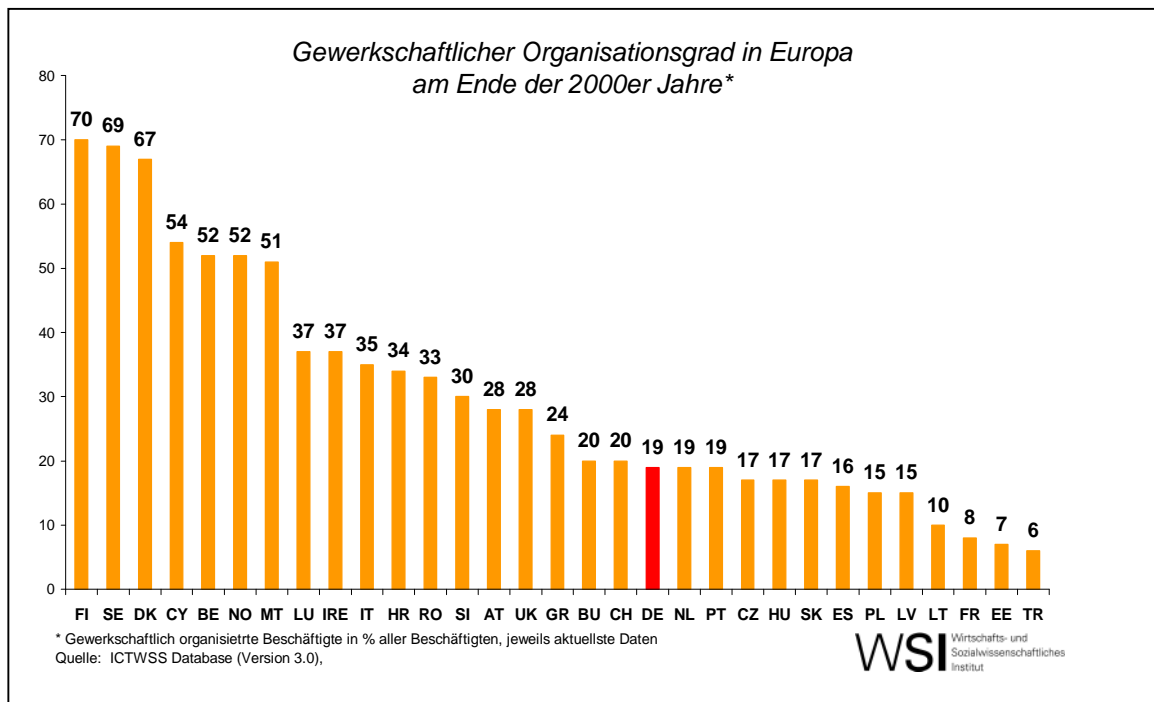
Innerhalb Europas weist die Bedeutung von Tarifverträgen sehr große Unterschiede auf (Schulten 2010). Bei der Tarifbindung reicht die Spannbreite von annähernd 100 % in Österreich bis hin zu deutlich unter 20 % in den Staaten des Baltikums. In den meisten alten EU-Staaten Westeuropas besteht eine relativ hohe Tarifbindung zwischen 70 % und 99 %, während in der Mehrzahl der neuen EU-Staaten Osteuropas die Tarifbindung zum Teil deutlich unter 50 % liegt. Im gesamteuropäischen Vergleich befindet sich Deutschland mit einer Tarifbindung von etwas über 60 % im Mittelfeld. Betrachtet man hingegen nur die Gruppe der alten EU-Staaten, so weist Deutschland mittlerweile eine der niedrigsten Werte auf, der nur noch von Luxemburg und Großbritannien unterboten wird. Im Gegensatz zu Deutschland ist die Tarifbindung in den meisten west- und südeuropäischen Ländern über die letzten beiden Jahrzehnte hinweg außerordentlich stabil geblieben.



Bei der Suche nach den Gründen für die unterschiedliche Tarifbindung in Europa liegt zunächst die Vermutung nahe, dass dies etwas mit der Organisationsmacht der Gewerkschaften zu tun hat. In der Tat weist der gewerkschaftliche Organisationsgrad (Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten) von Land zu Land sehr große Unterschiede auf (Abbildung 2). Dieser reicht von etwa 70 % in den skandinavischen Ländern bis zum Teil deutlich unter 20 % in vielen osteuropäischen Staa-

ten. Mit 19 % liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland im unteren Mittelfeld.

Auf den ersten Blick wird deutlich, dass es in vielen europäischen Ländern tatsächlich eine enge Korrelation zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Tarifbindung gibt. Dies gilt sowohl für die skandinavischen Länder, wo eine vergleichsweise starke gewerkschaftliche Organisationsmacht mit einer hohen Tarifbindung einhergeht, als auch für die meisten osteuropäischen Länder, in denen beide Bereiche eher niedrige Werte aufweisen.



In allen europäischen Ländern ist die Tarifbindung insgesamt höher als der gewerkschaftliche Organisationsgrad, so dass überall auch Nichtgewerkschaftsmitglieder durch Tarifverträge geschützt werden. Allerdings weisen einige Staaten eine besonders große Diskrepanz zwischen Organisationsgrad und Tarifbindung auf. Am deutlichsten wird dies in Frankreich, wo gerade noch 8 % aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind, zugleich jedoch 90 % unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Eine sehr hohe Tarifbindung trotz vergleichsweise niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad findet sich auch in Spanien und den Niederlanden.

Politische Stützung der Tarifvertragssysteme durch AVE

Während das Tarifvertragssystem auf der autonomen Selbstregulation von Gewerkschaften und Arbeitgebern beruht, übernimmt der Staat die Aufgabe, seine Funktionsfähigkeit juristisch und politisch abzusichern. Die Formen und Intensität, in der der Staat auf direkte oder indirekte Weise das Tarifvertragssystem politisch unterstützt, können innerhalb Europas von Land zu Land sehr stark variieren.

Eine wichtige indirekte Form der politischen Stützung des Tarifvertragssystems liegt in der rechtlichen Privilegierung der Tarifvertragsparteien. Insbesondere auf Arbeitnehmerseite sind es in den meisten europäischen Ländern die Gewerkschaften, denen ein exklusives Recht für den Abschluss von Tarifverträgen eingeräumt wird. Darüber hinaus leistet der Staat in vielen europäischen Ländern den Tarifvertragsparteien eine Reihe von Organisationshilfen. Das berühmteste Beispiel bilden die skandinavischen Staaten, wo den Gewerkschaften die Verwaltung der Arbeitslosenstellen überlassen wird und hierdurch für die Beschäftigten ein starker Anreiz zur Gewerkschaftsmitgliedschaft besteht. Auf Arbeitgeberseite findet sich das bekannteste Beispiel in Österreich, wo über die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer ein sehr hoher Organisationsgrad der Arbeitgeber garantiert wird.

Eine direkte Form der politischen Stützung des Tarifvertragssystems durch den Staat besteht darüber hinaus in der Ausdehnung der Gültigkeit von Tarifverträgen über den Bereich der unmittelbar vertragschließenden Parteien hinaus. Bezüglich der Arbeitnehmerseite existiert in der Mehrzahl der europäischen Staaten eine Erga-Omnes-Regelung, wonach die Tarifverträge in einem tarifgebundenen Unternehmen nicht nur für die Gewerkschaftsmitglieder, sondern für alle Beschäftigten gelten (Kamanabrou 2011). In Ländern wie Deutschland, wo eine unmittelbare Tarifbindung nur für Gewerkschaftsmitglieder besteht, wenden tarifgebundene Unternehmen die tarifvertraglichen Bestimmungen in der Regel jedoch auch auf Nichtgewerkschaftsmitglieder an, um keinen zusätzlichen Anreiz für den Beitritt zu einer Gewerkschaft zu schaffen.

In den meisten europäischen Ländern existiert darüber hinaus die Möglichkeit, mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) die Gültigkeit von Tarifverträgen auch auf nichtverbandsgebundene Unternehmen auszudehnen (Schulten 2010, Kerckhofs 2011). Lediglich in fünf europäischen Staaten, darunter Dänemark und Schweden sowie Großbritannien, Malta und Zypern besteht keine Möglichkeit, Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären. In zwei Ländern (Italien und Irland) bestehen funktionale Äquivalente, wo die Arbeitsgerichte de facto zu einer Ausdehnung der Tarifbindung beitragen können. In Österreich besteht zwar die Möglichkeit der AVE, sie wird aufgrund des politischen geförderten hohen Organisationsgrades der Arbeitgeber jedoch kaum angewandt.

Die übrigen europäischen Staaten lassen sich in zwei Ländergruppen aufteilen, in denen das Instrument der AVE in der Praxis eher häufig oder eher selten genutzt wird. Zu der Ländergruppe, in der die AVE von Tarifverträgen zwar rechtlich möglich, praktisch jedoch kaum Relevanz hat, gehören die meisten osteuropäischen Staaten, wobei in Tschechien und der Slowakei das Instrument in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnt. Darüber hinaus gehört auch Deutschland in diese Gruppe (s.u.).

Nutzung von AVE in Europa

... möglich und in der Praxis sehr verbreitete

Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Niederlande, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Spanien

... möglich, aber in der Praxis kaum genutzt

Deutschland, Norwegen, Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn

... nicht möglich

Dänemark, Großbritannien, Malta, Schweden, Zypern

... funktionale Äquivalente zur AVE

Irland, Italien, Österreich

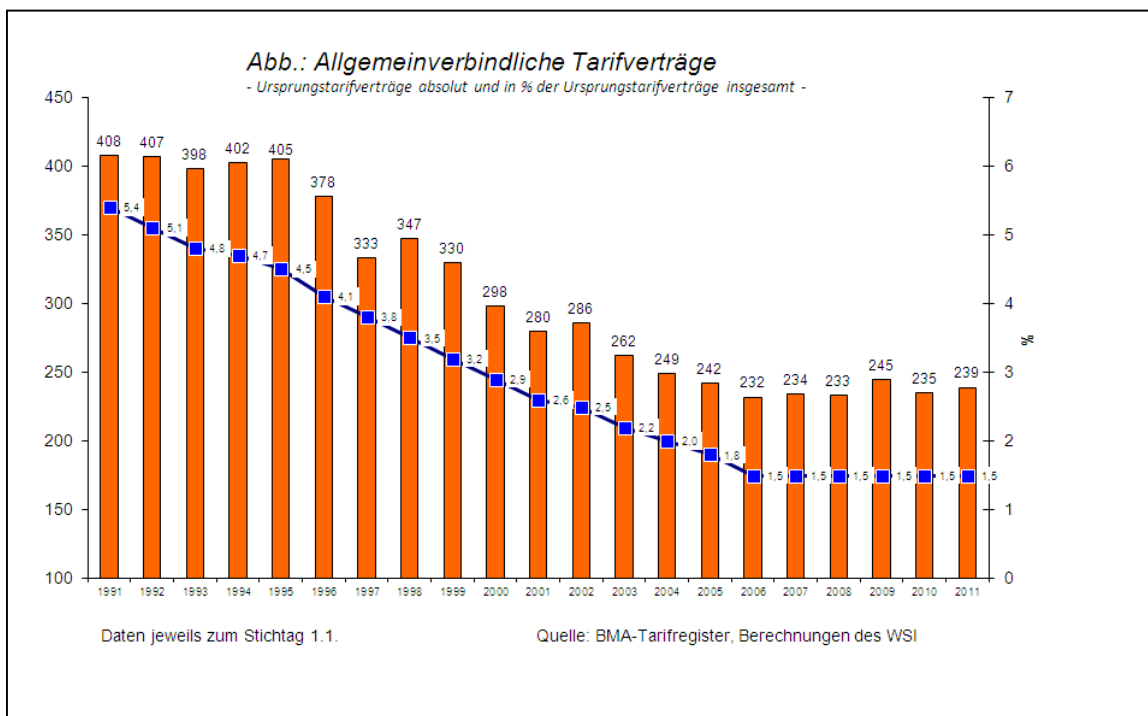
Quelle: Schulten (2010)

Zu der Ländergruppe, in denen die AVE von Tarifverträgen in der Praxis eine sehr hohe Bedeutung hat, gehören Belgien, Finnland, Luxemburg und die Niederlande sowie die südeuropäischen Staaten Frankreich, Spanien, Portugal, Griechenland und Rumänien. In Frankreich wurden im Jahr 2008 fast 1000 Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, was etwa 90 % aller neu abgeschlossenen Tarifverträge entspricht. In Finnland existieren auf nationaler Ebene etwa 150 allgemeinverbindliche Branchentarifverträge, die etwa 80 % der nationalen Tarifverträge abdecken. In den Niederlanden sind etwa 70 % aller Branchentarifverträge allgemeinverbindlich. Die weitestgehende Regelung findet sich in Spanien, wo eine Erga-Omnes-Regelung sich nicht nur auf die nicht-tarifgebundenen Arbeitnehmer, sondern auch auf die nicht-tarifgebundenen Arbeitgeber bezieht. Demnach gilt jeder Tarifvertrag, der von repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart wird, automatisch für alle Unternehmen einer bestimmten Region und Branche.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge in Deutschland auf dem Rückzug

Bereits mit der Tarifvertragsverordnung von 1918 wurde in Deutschland die Möglichkeit zur

Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen geschaffen. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde eine entsprechende Regelung auch in § 5 Tarifvertragsgesetz übernommen. Mit der AVE sollen tarifvertragliche Schmutzkonkurrenz und sozial unfaire Wettbewerbsvorteile verhindert werden. Das Instrument der AVE hat in der Praxis in Deutschland immer eine relativ geringe Bedeutung gehabt (Kirsch 2003). Diese ist in den vergangenen beiden Jahrzehnten noch einmal deutlich zurückgegangen. Von 1991 bis 2011 ist die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge von 622 auf 495 gesunken. Bezogen auf die gültigen Ursprungstarifverträge, d.h. ohne Berücksichtigung von Änderngstarifverträgen und Protokollnotizen, sind heute nur noch rund 1,5 % der Tarifverträge allgemeinverbindlich. Anfang der 1990er Jahre waren es noch 5,4 % (Abbildung). Eine zentrale Ursache dafür liegt in der restriktiveren Haltung der Arbeitgeberverbände, die im Tarifausschuss de facto eine Vetoposition innehaben. Allgemeinverbindlicherklärungen müssen nach Auffassung der BDA (2008) die „Ausnahme“ bleiben, geboten sei ein „vorsichtiger Umgang“ mit der AVE.



Die Mehrzahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge bezieht sich auf Manteltarifverträge bzw. manteltarifliche Bestimmungen. Der geringere Teil betrifft unmittelbar die Tarifentgelte. Auch hier ist ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. 1991 wurden 17 Branchen überwiegend oder zumindest in einzelnen Regionen erfasst, darunter das Baugewerbe, das Maler- und Lackiererhandwerk, die Textil- und Bekleidungsindustrie, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Gebäudereinigerhandwerk, das Friseurgewerbe,

das Holz und Kunststoff verarbeitende Handwerk u.a.m. Im Jahr 2001 waren es immerhin noch zwölf Branchen, im Jahr 2010 nur noch vier Branchen mit einzelnen regionalen Tarifbereichen: Friseurgewerbe, Wach- und Sicherheitsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe und Bäckerhandwerk. Damit bleibt auch der Vorteil der AVE, dass nicht nur jeweils die unterste Tarifvergütung, sondern die gesamte Vergütungstabelle verbindlich wird, von sehr begrenzter Bedeutung.

Schrittweiser Ausbau des AEntG

In den letzten Jahren lässt sich eine Bedeutungsver-schiebung hin zum Instrument der Mindestlohnfestsetzung auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) beobachten. Das 1996 geschaffene AEntG bezog sich zunächst nur auf das Baugewerbe und angrenzende Branchen. In der Auseinandersetzung um einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn entwickelte sich das AEntG zum Ausweichinstrument und wurde für weitere Branchen geöffnet:

- 1996 ff: Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Elektrohandwerk
- 2007/2008: Gebäudereinigung, Postdienste
- 2009/2010: Abfallwirtschaft, Bergbauspezialgesellschaften, Wach- und Sicherheitsgewerbe, Großwäschereien, Pflegesektor, berufliche Weiterbildung
- 2011: Forstliche Dienstleistungen, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk.

Insgesamt bestehen Anfang 2012 in zehn Branchen gültige Mindestlöhne nach dem AEntG, für weitere drei Branchen sind vorliegende Mindestlöhnen noch nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Reformoptionen für eine stärkere Nutzung der AVE in Deutschland:

Alle drei vorliegenden Anträge der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE und SPD gehen davon aus, dass die Politik ihrer Verantwortung wahrnehmen muss, um die Tarifautonomie in Deutschland zu stützen. Für die Re-Stabilisierung des Flächentarifvertrages und die Erhöhung der Tarifbindung kommt dabei die Reform des Instrumentes der AVE eine Schlüsselstellung zu. Im Folgenden werden hier zusammenfassend die verschiedenen Reformoptionen der drei vorliegenden Anträge bewertet: Dabei muss grundlegend zwischen der Reform des AEntG und des TVG unterschieden werden:

1. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Geltungsbereich: Es wird in allen Anträgen vorgeschlagen, den Geltungsbereich des AEntG auf alle Branchen auszudehnen. Dieser Vorschlag ist zu begrüßen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die einzelfallbezogene Ausweitung des AEntG die flexible und problembezogene Handhabung des Gesetzes eher behindert. In anderen europäischen Ländern wie z.B. in Österreich wurde die Entsende-richtlinie von vornherein so umgesetzt, dass sie für alle Wirtschaftsbereiche angewendet werden kann. Die Öffnung des AEntG eröffnet zunächst einmal nur die *Möglichkeit*, einen entsprechenden Mindestlohn-tarifvertrag abzuschließen. Ob und inwieweit die Tarifparteien in einzelnen Wirtschaftsbereichen und Branchen davon tatsächlich Gebrauch machen, bleibt offen. Ein positiver Effekt der allgemeinen Öffnung ist in jedem Fall, dass die Eingangshürde der Nutzung deutlich gesenkt würde.

Unterste Vergütungsgruppe/Tarifgitter: Bislang werden in den Mindestlohn-tarifverträgen auf Basis des AEntG in der Regel lediglich die unterste Vergütungsgruppe geregelt. In einigen wenigen Branchen wird max. eine weitere Vergütungsgruppe für qualifizierte Tätigkeiten festgeschrieben. Grundsätzlich besteht nach dem AEntG auch die Möglichkeit, das gesamte Tarifgitter einer Branche für allgemeinverbindlich zu erklären. Der Vorschlag der Fraktion Die Linke sieht dies ausdrücklich als Regel vor und auch die SPD-Fraktion schlägt vor, „möglichst“ komplette Lohngitter für allgemeinverbindlich zu erklären. Ein solches Verfahren ist bislang bereits die Regel bei der AVE nach dem TVG und hätte den Vorzug, dass einem Sogeffekt nach unten in Richtung tariflicher Mindestlohn vorgebeugt würde. Zu prüfen ist, welche Konsequenzen eine solche Änderung für die praktische Durchsetzung und Kontrolle auf betrieblicher Ebene hat.

Regionale Tarifverträge: Die bisherige Voraussetzung bundesweit geltender Tarifverträge als Basis für Mindestlohn-Regelungen nach dem AEntG sollte aufgegeben werden. Es gibt keine Begründung dafür, für einen regional begrenzten Teil einer Branche keine tariflichen Mindeststandards festzuschreiben. Auf diese Weise kann eine mögliche Blockade entsprechender Regelungen durch die Verweigerungshaltung regionaler Tarifparteien einer Branche vermieden werden.

2. Tarifvertragsgesetz (TVG)

Absenkung oder Aufhebung des Quorums: Die bisherige Anforderung, dass für die Antragstellung einer AVE mindestens eine Tarifbindung von 50% der Beschäftigten im Geltungsbereich der tarifgebundenen Arbeitgeber nachgewiesen werden muss, hat sich zunehmend als Hemmschuh herausgestellt. Bereits in früheren Rechtsgutachten ist bezweifelt worden, dass ein Quorum von 50 % zur unabdingbaren Voraussetzung gemacht werden kann (Zachert 2003). Der Vorschlag der Fraktion Bündnis 90/Grüne trägt dem Rechnung, indem er ein Quorum von max. 40 % vorschlägt.

Zwischenzeitlich zeigt die rechts- und tarifpolitische Diskussion, dass ein quantifiziertes Quorum nur begrenzt zur Beurteilung der Begründung eines AVE-Antrages herangezogen werden kann (Greiner u.a. 2011). So wird eine AVE gerade dann erschwert, wenn die sozialpolitische Notwendigkeit einer AVE aufgrund sinkender Tarifbindung gerade dringlicher wird. Selbst bei einer geringen Tarifbindung kann ein Tarifvertrag sehr wohl eine relevante Vorlage für die Festlegung allgemeinverbindlicher Einkommens- und Arbeitsbedingungen sein: etwa, weil der Tarifvertrag aufgrund seiner langen Vorgeschichte die zentrale Orientierungsgröße darstellt, weil er von Tarifparteien vereinbart wurde, die in der jeweiligen Branche als akzeptierte Kollektivakteure gelten oder weil ein Rückgriff auf den Vertrag aufgrund des vorliegenden starken öffentlichen Interesses generell sinnvoll erscheint.

Kriterium der Repräsentativität: Anstelle des Quorums könnte, wie in den Vorschlägen der SPD-Fraktion und der Fraktion Die Linke ausgeführt, das Kriterium der Repräsentativität treten. Dabei ist die

Anlehnung an die Regelung in § 7 Abs. 2 sinnvoll. Diese Regelung stellt nicht nur auf die Zahl der tarifgebundenen Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages ab, sondern berücksichtigt über die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder auch die Verankerung und damit soziale Mächtigkeit der Gewerkschaft im entsprechenden Wirtschafts- und Tarifbereich. Dies ist nicht zuletzt mit Blick auf die wachsende Tarifkonkurrenz von praktischer Bedeutung (Bispinck/Dribbusch 2008).

Rolle und Zusammensetzung des Tarifausschusses: In allen vorliegenden Anträgen wird eine veränderte Rolle und Zusammensetzung des Tarifausschusses nach dem TVG gefordert. Die Funktionsweise des Ausschusses ist aus unserer Sicht in der Tat zu überdenken. Das Hauptproblem besteht zweifelsohne darin, dass den Spitzenverbänden der Tarifparteien faktisch ein Veto-Recht im Hinblick auf die Allgemeinverbindlicherklärungen eingeräumt wird. Das ist vor allem deswegen problematisch, weil damit ggf. die von den branchennahen Tarifparteien gefundenen einvernehmlichen Lösungen torpediert werden können. Es bieten sich deshalb zwei Verfahrensvorschläge an: Zum einen wird der Tarifausschuss jeweils fallbezogen um je einen Vertreter der Branchentarifparteien erweitert. Zum anderen wird dem r Tarifausschuss lediglich eine beratende Funktion zugewiesen, während die letztliche Entscheidung über die AVE – wie beim AEntG – beim Arbeitsministerium liegt.

Fazit:

Mit den vorliegenden Anträgen zur Stabilisierung des deutschen Tarifvertragssystems bekennt sich die Politik zur ihrer Verantwortung, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen. Jenseits aller Vorschläge im Detail zeichnen sich dabei durch alle Anträge die Konturen eines gemeinsamen Reformprogramms ab, das im Kern auf eine Weiterentwicklung des Instruments der AVE zielt. Damit würde für Deutschland die Chance bestehen, den bisherigen Erosionsprozess des Tarifvertragssystems wieder umzukehren und bei der Tarifbindung auf westeuropäische Standards zurückzukehren.

Literatur

Bispinck, R., J. Kirsch und C. Schäfer (2003): Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. Forschungsbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW, Düsseldorf 2003, 452 Seiten.

Bispinck, R. und H. Dribbusch (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft, in: Sozialer Fortschritt, 57 Jg., 6/2008, 153-163

Bispinck, R. und T. Schulten (2010): Zukunft der Tarifautonomie, 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg 2010

Bispinck, R. und T. Schulten (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen 4/2009, 201-209

Bispinck, R. und T. Schulten (2008): Aktuelle Mindestlohn-debatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen Heft 3/2008, 151 – 158

Greiner, S., Hanau, P., Preis, U. (2011): Die Sicherung der Allgemeinverbindlichkeit bei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, Rechtsgutachten für die SOKA Bau, Köln/Bochum

Kamanabrou, S. (Hrsg.) (2011): Erga-Omnnes-Wirkung von Tarifverträgen, Tübingen.

Kerckhofs, P. (2011): Extension of collective bargaining agreements in the EU, Eurofound, Dublin.

Kirsch, J. (2003): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, in: WSI-Mitteilungen 07/2003, 405-412

Schulten, T. (2010): Das deutsche Tarifvertragssystem im europäischen Vergleich, in: R. Bispinck und T. Schulten (Hrsg.), Zukunft der Tarifautonomie, 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg 2010, 193-204

Zachert, U. (2003): Reformperspektiven der Allgemeinverbindlicherklärung aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: WSI-Mitteilungen 07/2003, 413-419