

# Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems

Reinhard Bispinck  
Thorsten Schulten

Seit Mitte der 1990er Jahre befindet sich das deutsche Tarifvertragssystem in einem schleichenden Erosionsprozess, in dem die tarifpolitisch gut regulierten Kerne immer kleiner und die tarifvertragsschwachen und -freien Zonen immer größer werden. Ein Blick nach Europa macht deutlich, dass es sich hierbei keineswegs um einen zwangsläufigen Mechanismus handelt. Im Gegensatz zu Deutschland ist die Tarifbindung in den meisten westeuropäischen Ländern außerordentlich stabil. Dies liegt vor allem an einer deutlich stärker ausgeprägten politischen Unterstützung des Tarifvertragssystems durch eine hohe Verbreitung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE). Zur politischen Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertrages müsste deshalb vor allem eine Reform des hiesigen AVE-Verfahrens auf die Tagesordnung gesetzt werden.

## 1

### Einleitung

Folgt man dem im angelsächsischen Raum entwickelten „Machtressourcen-Ansatz“ (Wright 2000; Silver 2003), so lassen sich grundlegend drei Quellen gewerkschaftlicher Macht unterscheiden (Brinckmann et al. 2008, S. 24ff.). Bei der ersten Quelle handelt es sich um die *Organisationsmacht*, die sich vor allem im gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Fähigkeit zur Mitglieder mobilisierung ausdrückt. Die zweite Quelle wird als *strukturelle Macht* bezeichnet. Dahinter verbirgt sich zum einen die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt, d. h. gewerkschaftliche Macht wird nicht unerheblich durch die Höhe der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Darüber hinaus bestimmt die spezifische Stellung einzelner Beschäftigtengruppen im Arbeitsprozess die strukturelle Macht. Hierbei verfügen z. B. Gewerkschaften, die vor allem hoch qualifizierte und schwer substituierbare Beschäftigte repräsentieren, über eine deutlich größere strukturelle Machtbasis als Gewerkschaften, die vor allem im Niedriglohnsektor oder in Bereichen mit gering qualifizierten Beschäftigten tätig sind. Als dritte Quelle kann schließlich die *institutionelle Macht* angesehen werden.

Die institutionelle Macht spiegelt sich in gesetzlich fixierten Rechten und Regelungen sowie politischen Institutionen wider, die als Ergebnis sozialer Basiskompromisse über kurzfristige ökonomische Konjunktoren hinweg ein bestimmtes soziales Kräfteverhältnis festschreiben. Die Tarif-

vertragssysteme, die sich in Deutschland und anderen westeuropäischen Staaten nach 1945 herausgebildet haben, können als eine Kerninstitution dieser sozialen Basiskompromisse angesehen werden und bilden bis heute die zentrale Quelle für die institutionelle Macht der Gewerkschaften. Allerdings stehen die verschiedenen gewerkschaftlichen Machtressourcen in einem bestimmten Spannungsverhältnis zueinander, weswegen z. B. ein anhaltender Verlust von Organisations- und struktureller Macht auf Dauer nicht ohne Rückwirkungen auf die institutionelle Macht bleibt.

Im Folgenden wollen wir die aktuelle Entwicklung des deutschen Tarifvertragssystems (Abschnitt 2) und seine Stellung im europäischen Vergleich (Abschnitt 3) im Hinblick auf das Zusammenspiel der verschiedenen gewerkschaftlichen Machtressourcen untersuchen. Dabei konzentriert sich unsere Analyse auf die Frage, inwieweit die Reichweite und Stabilität nationaler Tarifvertragssysteme durch das Verhältnis von Organisations- und institutioneller Macht geprägt wird. Unsere Kernthese lautet, dass die schleichende Erosion des deutschen Tarifvertragssystems durch einen massiven Verlust sämtlicher gewerkschaftlicher Machtressourcen zu erklären ist, während in vielen anderen westeuropäischen Staaten durch eine politische Unterstützung des Tarifvertragssystems die institutionelle Macht der Gewerkschaften nach wie vor relativ stabil ist. Das verweist auf Möglichkeiten zur Re-Stabilisierung des deutschen Tarifvertragssystems, mit denen der Beitrag schließt (Abschnitt 4).

## 2

### Krise des deutschen Tarifvertragssystems

Deutschland erlebt seit Mitte der 1990er Jahre eine anhaltende Erosion des Flächentarifvertrages. Sie vollzieht sich nicht in großen Sprüngen, sondern als inkrementeller Prozess, der mehrere Ursachen und Verlaufsformen hat: die Erosion struktureller Macht, gewerkschaftlicher Organisationsmacht und institutioneller Macht.

#### 2.1 EROSION STRUKTURELLER MACHT

Der Rückgang gewerkschaftlicher Macht hängt damit zusammen, dass die ökonomische Entwicklung und Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes die Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns in den vergangenen 15 Jahren nachhaltig verschlechterten. Man muss bis zum Beginn der 1990er Jahre zurückgehen, um eine Phase offensiver und erfolgreicher gewerkschaftlicher (Tarif-)Politik zu identifizieren.

Reinhard Bispinck, Dr., Wissenschaftler im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung.

e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

Thorsten Schulten, Dr., Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Tarifpolitik in Europa.

e-mail: Thorsten-Schulten@boeckler.de

ren. Doch bereits die scharfe weltwirtschaftliche Rezession 1992/93 setzte dieser Entwicklung ein Ende; die rasch steigende Arbeitslosigkeit drängte die Gewerkschaften in die Defensive. Erstmals mussten die Gewerkschaften 1994 auf breiter Front Verschlechterungen von Tarifstandards hinnehmen.

Überlagert wurde die konjunkturelle Entwicklung durch die Verschärfung der internationalen Konkurrenz und die zunehmende Einbindung der weltmarktorientierten Unternehmen in Shareholder-Value-Konzepte, die zu einem weiteren Machtverlust der Gewerkschaften beitragen. In der Folge entwickelte sich de facto eine wettbewerbsorientierte Tarifpolitik (Bispinck/Schulten 2004), die begleitet wurde von einer „wilden Dezentralisierung“ mit zahlreichen betrieblichen Standortvereinbarungen.

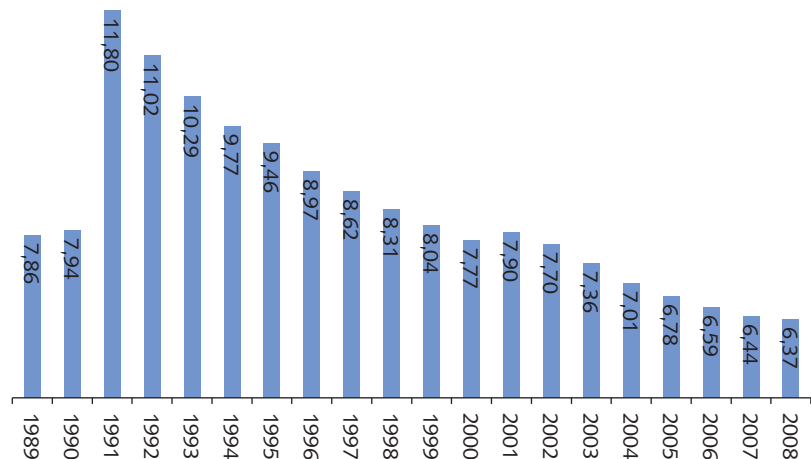
Anhaltende Massenarbeitslosigkeit und politisch gewollte Deregulierung des Arbeitsmarktes bewirkten eine Zunahme prekärer Beschäftigung und eine starke Ausweitung des Niedriglohnssektors. Im europäischen Vergleich weist Deutschland inzwischen einen der höchsten Anteile von Niedrigeinkommensbeziehern und „eine fast beispiellose Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten“ (Kalina/Weinkopf 2008, S. 1) auf. Inzwischen liegen gut 22 % der Beschäftigten mit ihrem Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Drittel des Medianlohnes. In manchen Wirtschaftszweigen beträgt der Anteil der Geringverdiener ein Drittel der Beschäftigten und mehr (Rhein/Stamm 2006).

## 2.2 EROSION GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSMACHT

### MITGLIEDERRÜCKGANG

Die durch die sozial-ökonomische Entwicklung geschwächte Position der Gewerkschaften schlug auch auf die Mitgliederentwicklung durch. Zwar lässt sich nicht unmittelbar von dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf die Tarifbindung schließen, doch ist die Durchsetzung von Tarifverträgen immer auch an ein bestimmtes Maß an gewerkschaftlicher Organisationsmacht gekoppelt. Hierzu gehört vor allem die gewerkschaftliche Mobilisierungs- und Streikfähigkeit, die entscheidend vom gewerkschaftlichen Rückhalt in den Belegschaften abhängt.

**Abb. 1: Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften\* 1998-2008 – in Mio. –**



\*1989-1990: Westdeutschland; ab 1991 Deutschland gesamt.  
Quelle: DGB.

WSI MITTEILUNGEN

Als ein wesentlicher Indikator für die gewerkschaftliche Organisationsmacht kann der gewerkschaftliche Organisationsgrad herangezogen werden. Im internationalen Vergleich gehörte Deutschland immer zu der Gruppe von Industrieländern mit relativ geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Selbst in guten Zeiten stieg der (Netto-)Organisationsgrad der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Gewerkschaften (DGB, DAG, DBB und CGB)<sup>1</sup> nicht über 36 %. Nachdem im Zuge der deutschen Vereinigung durch den Zusammenschluss der Gewerkschaften vorübergehend ein kräftiger Anstieg der Mitgliederzahlen erreicht werden konnte, ging es anschließend umso rascher und tiefer in den Keller. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad insgesamt sank von rund 36 % im Jahr 1991 auf etwas über 20 % im Jahr 2007. Die DGB-Gewerkschaften verzeichneten vor der Vereinigung knapp 8 Mio. Mitglieder, die Zahl stieg 1991 auf fast 12 Mio. und fiel dann kontinuierlich bis Ende 2008 auf nur noch 6,4 Mio. (Abbildung 1).

Unterdurchschnittlich verankert sind die Gewerkschaften bei jüngeren Beschäftigten, Frauen, Angestellten, befristet Beschäftigten, im Dienstleistungsbereich, in kleinen und mittleren Betrieben und im Osten Deutschlands (Ebbinghaus et al. 2008; Biebeler/Lesch 2006). Nicht von ungefähr sind die Bereiche mit schwacher Tarifbindung durch dieselben Merkmale gekennzeichnet. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in den kommenden Jahren relativ stärker besetzte

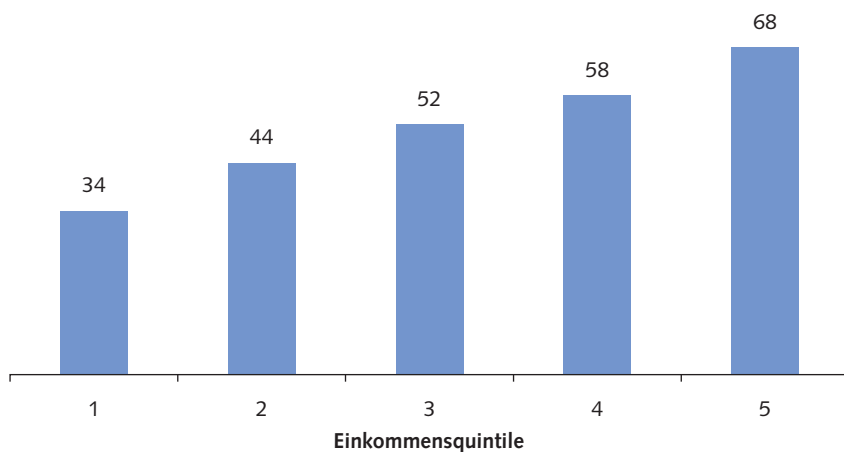
und besser organisierte Jahrgänge verrentet und dafür schwächer besetzte und schlechter organisierte Jahrgänge nachrücken. Die Probleme der Mitgliederorganisierung werden also eher größer als kleiner.

### GEWERKSCHAFTSKONKURRENZ

Über Jahrzehnte hinweg war die Dominanz der DGB-Gewerkschaften in der Tarifpolitik unangefochten. Inzwischen hat sich die Tarifkonkurrenz verschärft. Einige Berufsgewerkschaften, wie z. B. die Pilotenvereinigung Cockpit, der Marburger Bund für die Krankenhausärztinnen und -ärzte sowie die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), haben sich teils in harten Konflikten als eigenständige Tarifparteien etabliert und versuchen, für ihre Mitgliedschaft bessere Tarifkonditionen auszuhandeln. Dabei haben sie – gegen den Trend – auch einen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen. Mit Blick auf die Stabilität des Tarifsystems weit problematischer ist die Konkurrenz durch die Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB). Mit Tarifverträgen unterhalb des Niveaus der DGB-Gewerkschaften üben sie vor allem in zahlreichen Handwerksbereichen eine Unterbietungskonkurrenz aus. Eine bedeutsame politische Aufwertung erfahren die christlichen Gewerkschaften in den aktuellen Auseinandersetzungen um die

<sup>1</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB); Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG); Deutscher Beamtenbund (DBB); Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB).

**Abb. 2: Tarifbindung in Deutschland nach Einkommensquintilen**  
– in % –



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – Datenbasis 2008.

WSI MITTEILUNGEN

Festsetzung von Mindestlöhnen. Im Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie in der Zeitarbeitsbranche werden Tarifverträge von christlichen Gewerkschaften als Referenz für die Mindeststandards herangezogen. Aus Arbeitgebersicht bieten Verträge mit den CGB-Gewerkschaften eine zusätzliche Handlungsoption, die immer öfter auch genutzt wird (siehe den Beitrag von Dribbusch in diesem Heft).

### 2.3 EROSION INSTITUTIONELLER MACHT

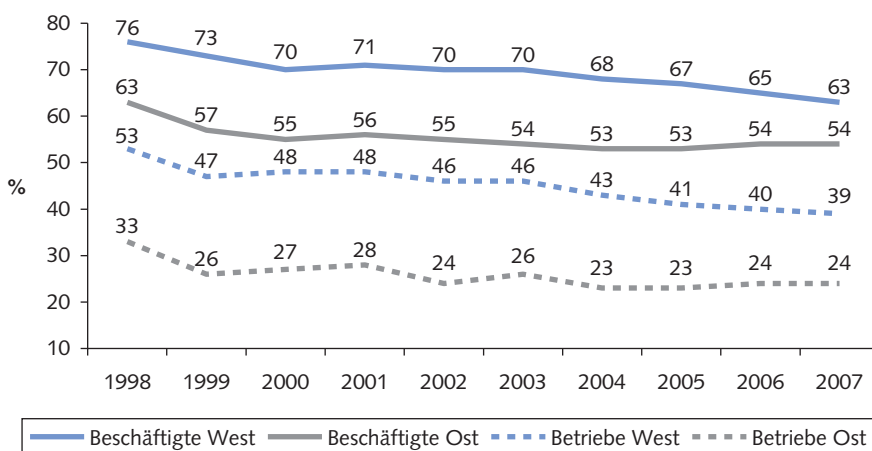
#### DIFFERENZIERTE UND ABNEHMENDE TARIFBINDUNG

Rund 62 % der Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Betrieben mit Tarifbin-

dung, doch ist die Tarifbindung keineswegs gleichmäßig ausgeprägt. Im Westen der Republik ist die Tarifbindung deutlich höher als im Osten. Differenziert man nach Branchen, zeigt sich die höchste Tarifbindung, gemessen an den Beschäftigten, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Bergbau/Energie (96 % bzw. 90 %). Im mittleren Bereich bewegt sich das Investitionsgütergewerbe (65 %) und am Ende stehen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (45 %).

In kleineren Betrieben ist die Tarifbindung weit weniger verbreitet als in größeren: Beschäftigte in Betrieben ab 500 Mitarbeitern fallen zu über 90 % unter einen Tarifvertrag, in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten ist es lediglich ein Drittel. Neu gegründete Betriebe sind weitaus sel-

**Abb. 3: Tarifbindung in Deutschland nach Beschäftigten und Betrieben 1998 bis 2007** – in % –



Quelle: IAB-Betriebspanel.

WSI MITTEILUNGEN

tener tarifgebunden als ältere (Kohaut/Ellguth 2008). Interessant ist, dass die Tarifbindung auch nach Einkommenshöhe der Beschäftigten differiert. Nach Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank beträgt die Tarifbindung in Deutschland bei den Beschäftigten im untersten Einkommensquintil 34 % und steigt dann gleichmäßig an bis auf 68 % im obersten Einkommensquintil (Abbildung 2). In anderen europäischen Ländern, z. B. in Belgien und den Niederlanden, sind die unteren Einkommensbezieher tarifvertraglich besser erfasst (Tijdens/ van Klaveren 2009).

Seit Mitte der 1990er Jahre ist ein kräftiger Rückgang der Tarifbindung zu beobachten. In Westdeutschland sank der Anteil der von Tarifverträgen insgesamt erfassten Beschäftigten von 76 % im Jahr 1998 auf 63 % im Jahr 2007. In Ostdeutschland ging der Anteil im gleichen Zeitraum von 63 % auf 54 % zurück. Betrachtet man ausschließlich die für das deutsche Tarifsysteem typischen Flächentarifverträge, also die regional oder bundesweit geltenden Branchentarifverträge, ist seit 1996 ein Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten von 69 % auf 53 % zu verzeichnen. Geringer fallen die Zahlen aus, wenn man die Tarifbindung der Betriebe betrachtet: Im Westen fallen 39 % der Betriebe unter die Tarifbindung, im Osten sind es nur noch 24 % (Abbildung 3).

Mit der Gründung von Verbänden ohne Tarifbindung (OT-Verbände) haben zahlreiche Arbeitgeberverbände in den 1990er Jahren auf den sinkenden Organisationsgrad reagiert. Die Unternehmen konnten sich dadurch der Tarifbindung entziehen, ohne zugleich ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband aufgeben zu müssen. Die Arbeitgeberverbände versuchten diese verbandspolitische Doppelstrategie auch als Druckmittel in der Tarifpolitik zu nutzen.

#### TARIFLOSE ZUSTÄNDE

Die Prägekraft des Tarifvertragssystems lässt auch in dem Maße nach, wie die „tariflosen Zustände“ zunehmen. In großen und kleinen Branchen häufen sich seit einigen Jahren die Fälle, in denen erst nach mehreren Monaten neue Tarifabkommen vereinbart werden (Einzelhandel, Banken). In zahlreichen anderen Tarifbereichen besteht bereits seit Jahren ein tarifloser Zustand. Formal besteht die Tarifbindung weiter, aber die Tarifnormen befinden sich

lediglich in der Nachwirkung; die Arbeitgeber können sie durch andere Regelungen ersetzen. Betroffen sind überwiegend die gewerkschaftlich schwach erschlossenen Bereiche aus den kleinbetrieblich strukturierten Handwerks- und Dienstleistungsbranchen.<sup>1</sup>

## DEZENTRALISIERUNG

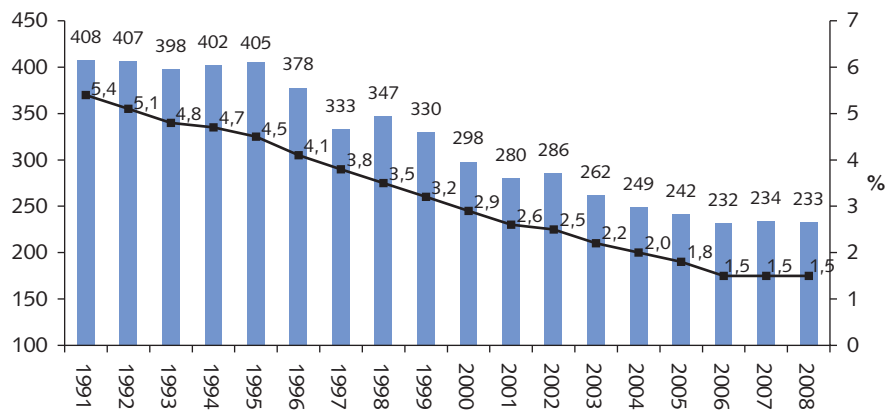
Der Generaltrend der tarifpolitischen Entwicklung ist die Dezentralisierung der Tarifpolitik. In den vergangenen zwanzig Jahren sind mehrere Wellen der Flexibilisierung des tariflichen Regelungsbestandes über die Tariflandschaft gerollt, die zu einer weitreichenden Verlagerung der Gestaltungskompetenz auf die betriebliche Ebene geführt haben (Bispinck 2004; Bispinck/Bahn Müller 2007). Das Verhältnis von Tarif- und Betriebspolitik und damit auch von Gewerkschaften und Betriebsräten hat sich in der Folge tief greifend verändert (siehe den Beitrag von Haipeter in diesem Heft).

Die kontrollierte Öffnung der Flächentarifverträge mit tariflichen Öffnungsklauseln war zum Teil eine Antwort auf die „wilde Dezentralisierung“, die sich auf betrieblicher Ebene an den Tarifparteien vorbei entwickelte. Sie sollte auch die Praxis betrieblicher „Bündnisse für Arbeit“ kanalisieren, in denen in Form eines „concession bargaining“ Zugeständnisse der Beschäftigten gegen eine befristete Beschäftigungssicherheit und sonstige Zusagen der Unternehmen getauscht wurden. Die betrieblichen Interessenvertretungen stehen dieser Entwicklung mehrheitlich skeptisch bis ablehnend gegenüber. Nach der WSI-Betriebsrätebefragung sind vier von fünf Betriebsräten der Auffassung, dass die Verbetrieblichung den Arbeitgebern eher die Möglichkeit gibt, ihre Interessen durchzusetzen (Bispinck 2005).

## ALLGEMEINVERBINDLICHE TARIFVERTRÄGE AUF DEM RÜCKZUG

Das Tarifvertragssystem wird gestützt durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen nach § 5 Tarifvertragsgesetz. Dadurch sollen tarifvertragliche Schmutzkonkurrenzen und damit sozial unfaire Wettbewerbsvorteile verhindert werden. Das Instrument der AVE hat in Deutschland immer eine relativ geringe Bedeutung gehabt (Kirsch 2003). Diese ist in den vergangenen Jahren noch einmal deut-

**Abb. 4: Allgemeinverbindliche Tarifverträge in Deutschland 1991 bis 2008** – Ursprungstarifverträge absolut und in % der Ursprungstarifverträge insgesamt –



Daten jeweils zum Stichtag 1.1.  
Quelle: BMA-Tarifregister; Berechnungen des WSI.

WSI MITTEILUNGEN

lich zurückgegangen. Von 1991 bis 2008 ist die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge von 622 auf 463 gesunken. Bezogen auf die gültigen Ursprungstarifverträge, d. h. ohne Berücksichtigung von Änderungstarifverträgen und Protokollnotizen, sind heute nur noch rund 1,5 % der Tarifverträge allgemeinverbindlich. Anfang der 1990er Jahre waren es noch 5,4 % (Abbildung 4). Eine zentrale Ursache dafür liegt in der restriktiveren Haltung der Arbeitgeberverbände, die im Tarifausschuss de facto eine Vetoposition innehaben. Allgemeinverbindlicherklärungen müssen nach Auffassung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (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. Bezogen sich 1991 immerhin noch 96 allgemeinverbindliche Tarifverträge auf Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, waren es im Jahr 2008 nur noch 33. Diese betreffen im Wesentlichen einzelne regionale Tarifbereiche des Friseurgewerbes, des Wach- und Sicherheitsgewerbes sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes.

Eine gewisse Gegenentwicklung ist bei der schrittweisen Ausweitung von Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) zu beobachten, das zunächst nur für Branchen des Baugewerbes angewendet wurde. In der Auseinandersetzung um einen allgemeinen

gesetzlichen Mindestlohn entwickelte sich das AEntG zum Ausweichinstrument und wurde für weitere Branchen geöffnet (Bispinck/Schulten 2008).

Neben der Allgemeinverbindlichkeit tragen auch die in acht von 16 Bundesländern bestehenden Tariftrueugesetze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems bei, indem sie die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung der bestehenden Tarifnormen knüpfen (Schulten/Pawicki 2008). Allerdings hat der Europäische Gerichtshof im April 2008 diese Regelungen als Verstoß gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit gewertet, sodass heute Tariftrueuklauseln nur noch auf diejenigen Tarifregelungen angewendet werden dürfen, die nach dem Entsendegesetz allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

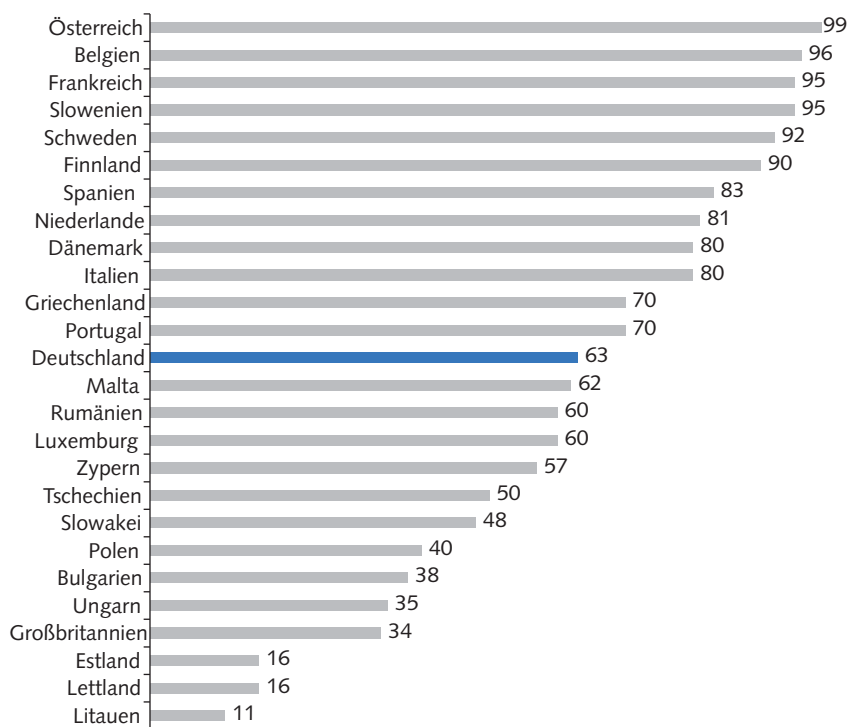
## 3 Die Entwicklung des Tarifvertragssystems im europäischen Vergleich

Ähnlich wie in Deutschland bildet auch in den meisten anderen alten EU-Staaten in

<sup>1</sup> Dazu zählen – zumeist mit einzelnen regionalen Bereichen – unter anderem folgende Branchen: Erwerbsgartenbau, Floristik, Sägeindustrie/Holz bearbeitende Industrie, Baustoffindustrie, zahlreiche Metallhandwerke, verschiedene Bauhandwerke, Bäcker-, Konditoren- und Fleischerhandwerk, Getränkeindustrie, Buch- und Möbelhandel, privates Verkehrsgewerbe, Tankstellen- und Garagen-gewerbe, Friseurhandwerk, Bewachungsgewerbe, Arzthelferinnen, Altenheime.



**Abb. 5: Tarifbindung in der Europäischen Union 2005/2006\***



\* Tarifgebundene Beschäftigte in % aller Beschäftigten.  
 Quelle: ICTWSS Database zit. n. European Commission (2009, S. 78).

WSI MITTEILUNGEN

Nord-, West-, und Südeuropa der branchenbezogene Flächentarifvertrag nach wie vor die strukturbildende Form des nationalen Tarifvertragssystems (Schulten 2005; Carley 2008). Lediglich in Großbritannien werden Tarifverträge fast ausschließlich auf Unternehmensebene abgeschlossen. Anders sieht es in den neuen EU-Staaten Mittel- und Osteuropas aus, die in der Transformationsperiode in den 1990er Jahren vorwiegend betriebs- und unternehmensbezogene Tarifvertragssysteme herausgebildet haben. Die Ausnahme hierbei bildet Slowenien, wo sich entgegen dem Trend ein zentralisiertes Tarifvertragssystem mit branchenbezogenen und branchenübergreifenden Tarifverträgen etabliert hat.

### 3.1 TARIFBINDUNG IN EUROPA

Die Bedeutung der nationalen Tarifvertragssysteme für die Regulierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen ist in den einzelnen EU-Staaten sehr unterschiedlich. Bei der Tarifbindung gibt es eine enorme Spannweite, die von annähernd 100 % in Österreich bis hin zu gerade einmal 11 % in Litauen reicht (Abbildung 5). In den meisten alten EU-Staaten besteht eine relativ

hohe Tarifbindung zwischen 70 % und 99 %, während in der Mehrzahl der neuen EU-Staaten die Tarifbindung zum Teil deutlich unter 50 % liegt.

Im gesamteuropäischen Vergleich befindet sich Deutschland mit einer Tarifbindung von etwas über 60 % genau im Mittelfeld. Bezogen auf die Gruppe der alten EU-Staaten hat Deutschland hingegen mittlerweile einen der niedrigsten Werte, der nur noch von Luxemburg und Großbritannien unterboten wird. Während in Deutschland die Tarifbindung seit Ende der 1990er Jahre eine deutlich rückläufige Tendenz aufweist, ist sie im Gegensatz dazu in den meisten anderen EU-Staaten relativ stabil geblieben (European Commission 2009, S. 74).

### 3.2 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE HOHE TARIFBINDUNG

Um die Niveau- und Entwicklungsunterschiede bei der Tarifbindung zwischen Deutschland und den meisten alten EU-Staaten zu erklären, muss nach denjenigen politischen und institutionellen Faktoren gefragt werden, die eine hohe Tarifbindung begünstigen. Als erster Faktor lässt sich ein

enger Zusammenhang zwischen der Tarifbindung und dem Zentralisationsgrad eines Tarifvertragssystems konstatieren. In Ländern mit branchenbezogenen Flächentarifverträgen ist stets eine Mehrheit der Beschäftigten tarifgebunden, während in Ländern mit vorwiegend betrieblichen Tarifvertragsstrukturen in der Regel nur eine Minderheit der Beschäftigten den Schutz eines Tarifvertrages genießt.

Obwohl seit den 1990er Jahren in vielen europäischen Ländern eine Tendenz hin zur Dezentralisierung der Tarifvertragsbeziehungen zu beobachten ist, ist dieser Trend im Unterschied zu Deutschland nicht mit einer Erosion der Tarifbindung einhergegangen. Ein wichtiger Grund hierfür liegt darin, dass anders als in Deutschland die meisten europäischen Länder über sogenannte „monistische“ Interessenvertretungssysteme verfügen, bei denen sowohl die überbetriebliche als auch die betriebliche Interessenvertretung durch gewerkschaftliche Organisationen wahrgenommen wird. Dies hat beispielsweise in den skandinavischen Ländern dazu geführt, dass die Dezentralisierung mit der Entwicklung von zweistufigen Tarifvertragssystemen einherging, ohne dass hierdurch die institutionelle Tarifmacht der Gewerkschaften geschwächt worden wäre (Ilsøe et al. 2007; Stokke 2008).

Darüber hinaus ist die Tarifbindung in Ländern mit dezentralisierten Tarifvertragssystemen deutlich stärker auf die gewerkschaftliche Organisationsmacht zurückgeworfen, da in der Regel nur solche Unternehmen Tarifverträge abschließen, in denen ein bestimmter gewerkschaftlicher Organisationsgrad vorhanden ist. In den Ländern mit hoher Tarifbindung existiert hingegen keineswegs automatisch auch ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad (Übersicht 1). Das deutlichste Beispiel bildet Frankreich, wo gerade noch 9 % aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind, zugleich jedoch 95 % in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Die einzigen Staaten in Europa, wo die hohe Tarifbindung primär durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad hergestellt wird, sind die nordischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden. Dies sind zugleich auch die einzigen Länder in Europa, in denen die gewerkschaftliche Organisationsmacht durch das sogenannte Gent-System politisch gefördert wird, indem die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalten.

## Übersicht 1: Tarifvertragssysteme in ausgewählten EU-Staaten

Land	Tariffindung <sup>1</sup> 2006 – in % –	Organisationsgrad der Gewerkschaften <sup>2</sup> 2005 – in % –	Organisationsgrad der Arbeitgeber <sup>3</sup> 2006 – in % –	Tarifvertragsebenen	Politische Unterstützung des Tarifvertragssystems durch AVE <sup>4</sup> oder andere Institutionen
Österreich	99	33	100	Vorwiegend Branche	Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen im Arbeitgeberverband (Wirtschaftskammer)
Belgien	96	51	72	Drei Stufen-System: National, Branche und Unternehmen	Hohe Verbreitung von AVE
Frankreich	95	9	78	Branche und Unternehmen	Hohe Verbreitung von AVE
Schweden	92	76	55	Zwei Stufen-System: Branche und Unternehmen	Keine AVE, hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad gestützt auf das Gentsystem
Finnland	90	72	70	Zwei Stufen-System: Branche und Unternehmen	Teilweise Verbreitung von AVE; hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad gestützt auf das Gentsystem
Spanien	83	15	72	Branche und Unternehmen	Hohe Verbreitung von AVE
Niederlande	81	22	85	Vorwiegend Branche, teilweise Unternehmen	Hohe Verbreitung von AVE
Dänemark	80	72	52	Zwei Stufen-System: Branche und Unternehmen	Keine AVE, hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad gestützt auf das Gentsystem
Italien	80	34	51	Zwei Stufen-System: Branche und Unternehmen	Indirekte AVE durch einklagbaren Tariflohn
Griechenland	70	23	70	Vorwiegend Branche, teilweise Unternehmen	Mittlere Verbreitung von AVE
Portugal	70	17	58	Vorwiegend Branche, teilweise Unternehmen	Hohe Verbreitung von AVE
Deutschland	63	22	63	Vorwiegend Branche, teilweise Unternehmen	Sehr geringe Verbreitung von AVE
Großbritannien	34	29	40	Vorwiegend Unternehmen, wenige Branchen	Keine

<sup>1</sup>) Tarifgebundene Beschäftigte in % aller Beschäftigten. <sup>2</sup>) Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder in % aller Beschäftigten (= Nettoorganisationsgrad). <sup>3</sup>) Beschäftigte in Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, in % aller Beschäftigten. <sup>4</sup>) AVE = Allgemeinverbindlicherklärung.

Quelle: Für die Tariffindung sowie den Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgebern: ICTWSS Database zit. nach European Commission (2009); für die Tarifvertragsebene und die politische Unterstützung des Tarifvertragssystems: Zusammenstellung der Autoren auf der Basis von Carley (2008), Schulten (2005) und Traxler/Behrens (2002).

WSI MITTEILUNGEN

In den meisten alten EU-Staaten ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad im letzten Jahrzehnt weiter zurückgegangen, ohne dass sich dies negativ auf die Tariffindung ausgewirkt hätte. Ein wichtiger Faktor für die Tariffindung ist hingegen der Organisationsgrad der Arbeitgeber, der mit Ausnahme der skandinavischen Länder in der Regel deutlich höher als der der Gewerkschaften ist (*Übersicht 1*). Die Organisationsbereitschaft der Arbeitgeber wird jedoch wiederum in hohem Maße von der politischen Stützung des Tarifvertragssystems durch den Staat determiniert (Traxler 2004). Am deutlichsten wird dies in Österreich, wo durch die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer für die Arbeitgeber de facto ein Organisationszwang herrscht. Darüber hinaus ist der Organisationsgrad der Arbeitgeber insbesondere in denjenigen Ländern besonders hoch, in denen der Staat in großem Umfang vom Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung Gebrauch macht. Außerhalb Skandinaviens ist die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen insgesamt der wichtigste Erklärungsfaktor für eine hohe Tariffindung (*Übersicht 1*).

Hinzu kommt die in Europa weitverbreitete Festlegung von gesetzlichen Mindestlöhnen, die in einigen Ländern gerade in den Niedriglohnssektoren zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems beigetragen hat (Schulten et al. 2006).

Die anhaltende Erosion des deutschen Tarifvertragssystems liegt deshalb nicht allein und auch nicht in erster Linie an dem Verlust gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die in ähnlicher Form auch in anderen europäischen Ländern beobachtet werden kann. Der entscheidende Faktor liegt vielmehr darin, dass anders als in den meisten EU-Ländern der Staat in Deutschland kaum etwas tut, um das Tarifvertragssystem zu stabilisieren und damit den anhaltenden institutionellen Machtverlust der Gewerkschaften auszugleichen. Hinzu kommt schließlich ein für die deutschen Gewerkschaften besonders hoher Verlust an struktureller Macht, der auf die im europäischen Vergleich besonders schlechte makroökonomische Performance der deutschen Ökonomie und die daraus resultierende überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist (Hein/Truger 2007).

## 4

### Ansätze für eine Re-Stabilisierung des Tarifvertragssystems

Wie die Erfahrungen in anderen europäischen Ländern zeigen, ist die Erosion des deutschen Tarifvertragssystems keineswegs ein zwangsläufiger Prozess. Allerdings erfordert eine Umkehr dieser Entwicklung eine bewusste Politik der Re-Stabilisierung des Flächentarifvertrages. Es lassen sich zwei strategische Ansatzpunkte definieren, die man als Re-Stabilisierung „von unten“ und „von oben“ bezeichnen kann. Bei der Re-Stabilisierung von unten geht es um die Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht, um die Tariffindung auf Branchen- und betrieblicher Ebene verteidigen bzw. Unternehmen wieder neu in die Tariffindung zwingen zu können. Bei der Re-Stabilisierung von oben geht es darüber hinaus um eine politische Stärkung des Tarifvertragssystems. Dabei kommt der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung eine Schlüsselstellung zu.

## 4.1 RE-STABILISIERUNG VON UNTEN

### AUFBAU GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSMACHT

Seit einigen Jahren hat der dramatische Mitgliederverlust in den DGB-Gewerkschaften eine intensive Diskussion um neue Formen der Mitgliedergewinnung ausgelöst. Der DGB startete 2005 die Initiative Trendwende, um in gewerkschaftsübergreifenden Projekten die Organisationsbasis der Mitgliedsgewerkschaften zu stärken. Bei verschiedenen Gewerkschaften gewinnt neben der Verbesserung traditioneller Instrumente der Mitgliederwerbung (branchen- und gruppenspezifische Werbekampagnen, Mitgliederrückgewinnung etc.) die Erprobung von Organizing-Konzepten eine wachsende Bedeutung (Brinckmann et al. 2008). So versucht die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft in gezielten Projekten insbesondere in organisationschwachen Bereichen (Einzelhandel, Bewachungsgewerbe, Logistik), systematische Erfahrungen mit Organizing-Ansätzen zu sammeln (Bremme et al. 2007; Dribbusch 2008). Auch die IG Metall hat bei der Formulierung eines Konzepts zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit die Erfahrungen mit Organizing-Ansätzen ausgewertet und propagiert Organizing als „mitgliederorientierte Offensivstrategie“ (Wetzel et al. 2008).

### BETRIEBSBEZOGENE TARIFPOLITIK

In dem Maße, wie die Dezentralisierung der Tarifpolitik voranschritt, sahen sich die Gewerkschaften gezwungen, über das Verhältnis von branchenbezogener Tarifpolitik und ihrer betrieblichen Umsetzung nachzudenken. Namentlich die IG Metall entwickelte eine neue Sichtweise auf das „Spannungsfeld von Fläche und Betrieb“ (Huber et al. 2006). Die Durchsetzung und Verteidigung der branchenbezogenen Tarifstandards auf betrieblicher Ebene soll einen deutlich größeren Stellenwert erhalten. Betriebliche Konflikte, etwa um die Absenkung von Tarifstandards, sollen in stärkerem Maße als *tarifpolitische* Auseinandersetzungen im Betrieb geführt werden, d.h. mit gewerkschaftlich legitimierten Vertretern, begleitet von betrieblichen Tarifkommissionen und jenseits der Betriebsverfassung. Der Nutzen von Tarifnormen und Tarifsystem soll auf diese Weise verdeutlicht, Tarifpolitik neu fundiert und unter

aktiver Einbeziehung der Mitglieder nachvollziehbar gestaltet werden. Zudem soll von Betriebsräten und Gewerkschaft ein gemeinsames „Forderungs-Management“ aufgebaut werden, das sich deutlich vom Co-Management zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen bisheriger Prägung unterscheidet (Wetzel 2007). Eine stärkere Konfliktorientierung gibt es dort, wo Angriffe auf Tarifstandards erfolgen, aber auch wo es um die Durchsetzung neuer, vor allem qualitativer Forderungen geht, Bestandteil des Konzeptes.

Die Erfahrungen mit dieser neuen betriebsorientierten Tarifpolitik sind durchaus positiv. Die IG Metall berichtet von wachsendem Rückhalt der Gewerkschaften in den Betrieben und von Mitgliederzuwächsen bei offensiv geführten betrieblichen Auseinandersetzungen unter aktiver Einbeziehung der Belegschaften (Huber et al. 2006). Fallstudien zeigen aber auch, dass dieses Konzept einer offensiven betrieblichen Tarifpolitik sich nicht im Selbstlauf durchsetzt und auch keineswegs flächendeckend zur Anwendung kommt (vgl. Haipeter in diesem Heft).

### VERTEIDIGUNG DER TARIFBINDUNG

Für die Gewerkschaften ist die Verteidigung der Tarifbindung ein Handlungsfeld von wachsender Bedeutung. Teilweise sehen sich die Gewerkschaften auch in Branchen, in denen es bis vor Kurzem eine gesicherte Tarifbindung gab, mit Absatzstrategien der Arbeitgeber konfrontiert. So haben sich beispielsweise einzelne regionale Innungen im Kfz-Gewerbe in den vergangenen Jahren aus dem Tarifgeschäft verabschiedet. An ihre Stelle traten zum Teil neu gegründete Tarifverbände, denen jedoch nur ein Teil der Firmen angehört. In Nordrhein-Westfalen beschloss der Verband des Kfz-Gewerbes im vergangenen Jahr, keine Verträge mehr mit der IG Metall abzuschließen. Er vereinbarte stattdessen ein Abkommen mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM). Die IG Metall konnte eine Vielzahl von Haustarifverträgen durchsetzen, die für rund 20.000 Beschäftigte in 273 Betrieben die alten IG Metall-Tarifstandards sichern.

In einem anderen spektakulären Fall versuchte das hessische Metallunternehmen Vacuumschmelze Hanau im vergangenen Jahr, sich der Verbandstarifbindung zu entziehen. Erst nach einem sechstägigen Streik konnte eine dauerhafte Ankoppe-

lung an den Flächentarif gesichert werden, allerdings verbunden mit befristeten Einschnitten in tarifliche Leistungen (IG Metall Hanau 2008). Gelegentlich konnte auch – wie 2005 im Fall des Kabelherstellers Nexans – die Flucht in billigere Tarifverträge mit christlichen Gewerkschaften durch Streik verhindert werden (metall 2005).

## 4.2 RE-STABILISIERUNG VON OBEN

So wichtig die gewerkschaftlichen Kampagnen für eine Stärkung ihrer organisatorischen Basis und damit der betrieblichen Durchsetzung von Tarifverträgen sind, so wenig werden sie alleine ausreichen, um das deutsche Tarifvertragssystem insgesamt zu stabilisieren. Eine hohe Tarifbindung lässt sich nur dann primär durch gewerkschaftliche Organisationsmacht herstellen, wenn die Gewerkschaften einen „skandinavischen Organisationsgrad“ aufweisen, was in Deutschland auf absehbare Zeit kaum der Fall sein dürfte.

Ergänzend müssen die Gewerkschaften deshalb eine Strategie entwickeln, die auf eine politische Re-Stabilisierung des deutschen Tarifvertragssystems zielt. Hierzu gehört zum einen die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, der in vielen Branchen überhaupt wieder eine regulative Grundlage schaffen würde, auf deren Basis dann Tarifvertragsbeziehungen neu entstehen könnten. Der wichtigste politische Hebel liegt jedoch wie in vielen anderen europäischen Ländern im Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Ohne dass auch in Deutschland wieder deutlich mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden, wird eine Trendumkehr oder gar substantielle Steigerung der Tarifbindung kaum zu erreichen sein.

Um eine stärkere Nutzung der AVE durchzusetzen, ist eine grundlegende Reform des aktuellen AVE-Verfahrens notwendig (Zachert 2003, 2004). Als größtes Hindernis hat sich die Blockadehaltung der BDA im Bundestarifausschuss erwiesen, die zum Teil AVE gegen ihre eigenen Fachverbände blockiert hat. Das war auch der Grund dafür, dass beim Arbeitnehmer-Entsendegesetz Ende der 1990er Jahre ein neues AVE-Verfahren eingeführt wurde, bei dem nicht mehr der Tarifausschuss, sondern das Bundesministerium für Arbeit das letzte Entscheidungsrecht hat (Dombre 2007). Als ein erster Reformschritt könnte deshalb zukünftig bei *allen* AVE-Fällen ge-

nerell nach dem Vorbild des Entsendegesetzes verfahren werden. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Arbeitsmigration in Europa hätte dies zudem den Vorteil, dass nicht nur tarifliche Mindestlöhne, sondern die gesamte tarifliche Lohn Tabelle auch für entsandte Beschäftigte aus dem Ausland gelten würde.

Eine grundlegende Reform des AVE-Verfahrens müsste so gestaltet werden, dass ähnlich wie z. B. in den Niederlanden die

Mehrheit der Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Gerade die Erfahrungen in den Niederlanden, deren Tarifvertragssystem ansonsten viele Ähnlichkeiten mit dem deutschen aufweist, sprechen für die positive Wirkung einer breiten Anwendung von AVE auf die Tarifvertragsbeziehungen, die auch von der großen Mehrheit der niederländischen Arbeitgeber gewürdigt wird (Heijnen/van Rij 2003). Entscheidend ist die Erkenntnis,

dass nur ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag seine ordnungspolitische Funktion erfüllen kann, für alle Unternehmen gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen und solche Unternehmensstrategien, die lediglich auf Lohndumping beruhen, zu unterbinden. In diesem Sinne ist die politische Re-Stabilisierung des Tarifvertragssystems nicht nur im Interesse der Gewerkschaften, sondern im öffentlichen Interesse der gesamten Gesellschaft.

## LITERATUR

---

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** (2008):

Kompakt „Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen“, Berlin

**Biebeler, H./Lesch, H.** (2006): Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland, IW-Trends 4, S. 45–58

**Bispinck, R.** (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 237–245

**Bispinck, R.** (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 301–307

**Bispinck, R./Bahn Müller, R.** (2007): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft und seine Konsequenzen für eine betriebsorientierte Tarifpolitik, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Wohin treibt das Tarifs System?, Hamburg, S. 9–28

**Bispinck, R./Schulten, T.** (2008): Aktuelle Mindestlohn Debatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn?, in: WSI-Mitteilungen 3, S. 151–158

**Bispinck, R./Schulten, T.** (2001): Zur Kritik der wettbewerbsorientierten Tarifpolitik, in: Wagner, H. (Hrsg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Helmut Schauer zum Übergang in den Un-Ruhestand, Hamburg, S. 209–225

**Bremme, P./Fürniß, W./Meinecke U.** (Hrsg.) (2007): Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg

**Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C.** (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?, Wiesbaden

**Carley, M.** (2008): Industrial Relations Developments in Europe 2007, Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

**Dombre, R.** (2007): Entwicklung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes: vom Widerstand im Jahre 1996 bis heute, unveröffentlichtes Manuskript vom 7. 5.

**Dribbusch, H.** (2008): Organizing in der Fläche: Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe, in: WSI-Mitteilungen 1, S. 18–24

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

**Ebbinghaus, B./Göbel, C./Koos, S.** (2008): Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitspapiere 111

**European Commission** (2009): Industrial Relations in Europe 2008, Brüssel

**Hein, E./Truger, A.** (2007): Die deutsche Wachstums- und Beschäftigungsschwäche im europäischen Kontext – Ein Lehrstück makroökonomischen Missmanagements, in: Chaloupek, G./Hein, E./Truger, A. (Hrsg.): Ende der Stagnation? Wirtschaftspolitische Perspektiven für mehr Wachstum und Beschäftigung in Europa, Wien, S. 43–64

**Heijnen, M./van Rij, C.** (2003): Ervaringen van werkgevers met de CAO en AVV, Untersuchung im Auftrag des niederländischen Arbeitsministeriums, Amsterdam

**Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H.** (2006): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb, Hamburg

**IG Metall Hanau** (2008): „Solidarische Lösung in harten Zeiten“, VAC-Tarifnachrichten 5 vom 14.11.

**Ilsoe, A./Madsen, J. S./Due, J.** (2007): Impacts of Decentralisation – Erosion or Renewal? The Decisive Link between Workplace Representation and Company Size in German and Danish Industrial Relations, in: Industrielle Beziehungen 3, S. 201–222

**Kalina, T./Weinkopf, C.** (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen, IAQ-Report 2008-01

**Kirsch, J.** (2003): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 405–412

**Kohaut, S./Ellguth, P.** (2008): Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht 16, Nürnberg

**metall** (2005): Nexans Deutschland: Tarifklausur vereitelt, metallzeitung 12, S. 4



- Rhein, T./Stamm, M.** (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige, IAB-Forschungsbericht 12, Nürnberg
- Schulten, T.** (2005): Changes in national collective bargaining systems since 1990, EIROOnline (<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.html>)
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C.** (2006): Mindestlöhne in Europa, Hamburg
- Schulten, T./Pawicki, M.** (2008): Tariftreuregelungen in Deutschland – Ein aktueller Überblick, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 184–190
- Silver, B.** (2003): Forces of Labour, Cambridge
- Stokke, T. A.** (2008): The Anatomy of Two-tier Bargaining Models, in: European Journal of Industrial Relations 1, S. 7–24
- Tijdens, K./v. Klaveren, M.** (2009): Measuring IR in the EU: concepts and outcomes using WageIndicator web-survey data, Amsterdam
- Traxler, F.** (2004): Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness, in: Industrial Relations Journal 4, S. 308–316
- Traxler, F./Behrens, M.** (2002): Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures, EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>)
- Wagner, H./Welzmüller, R.** (2006): Der Flächentarifvertrag – im Spannungsfeld zunehmender Dezentralisierung und Differenzierung, in: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb, Hamburg, S. 13–32
- Wetzel, D.** (2007): Stabilisierung des Flächentarifvertrages durch betriebsorientierte Tarifpolitik, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Wohin treibt das Tarifsysteem?, Hamburg, S. 117–127
- Wetzel, D./Weigand, J./Niemann-Findeisen, S./Lankau, T.** (2008): Organizing: Die mitgliederorientierte Offensivstrategie für die IG Metall – Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit, o. O.
- Wright, E. O.** (2000): Working Class Power, Capitalist Interests, and Class Compromise, in: American Journal of Sociology 4, S. 957–1002
- Zachert, U.** (2003): Reformperspektiven der Allgemeinverbindlicherklärung aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 413–419
- Zachert, U.** (2004): Allgemeinverbindlicherklärung, in: Peter, G./Kempen, O. E./Zachert, U.: Die Sicherung tariflicher Mindeststandards, Baden-Baden, S. 11–32