


Martin Beckmann • Rudi Schmidt • Felix Syrovatka\*

## Editorial: Tarifvertrag

Der Niedergang des deutschen Systems kollektiver Arbeitsbeziehungen ist ein altes und viel beschriebenes Phänomen. Spätestens seit den 1990er-Jahren hat sich im Zuge des neoliberalen Umbaus eine Abwärtsdynamik entfaltet, die bis heute anhält. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fallen nur noch 52 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag (Ellguth/Kohaut 2022: 329). Verglichen mit der Tarifbindung von 71 Prozent im Jahr 1996, wird die ganze Dramatik dieser Entwicklung deutlich. Betrachtet man genauer, wo sich diese wenigen tarifgebundenen Betriebe befinden und wie groß sie sind, kann man in der Tat davon sprechen, dass der Tarifvertrag ein Instrument ist, das primär in Westdeutschland und vor allem in Großbetrieben zu finden ist. Für kleine und mittlere Unternehmen scheint der Tarifvertrag ein Auslaufmodell geworden zu sein, und auch die Großunternehmen versuchen immer wieder, sich von ihm zu verabschieden, vor allem von jener Form, die einmal den Standard dargestellt hat: dem Flächentarifvertrag. Dieser ist seit mehr

als drei Jahrzehnten auf dem Rückzug und gilt heute nur noch für 43 Prozent der Beschäftigten und in 23 Prozent der Betriebe (ebd.).

Zugleich beklagen die Gewerkschaften seit Jahren eine zunehmende Aushöhlung tariflicher Normen durch Betriebsvereinbarungen und Abweichungen vom Flächentarifvertrag. Spätestens seit dem »Pforzheimer Abkommen« von 2004 zwischen IG Metall und Südwestmetall sind Abweichungsklauseln nicht nur fester Bestandteil eines jeden Flächentarifvertrages. Die Abweichung selbst ist auch gelebte Praxis in den Betrieben. In der Tarifrunde 2018 akzeptierte die IG Metall die Forderung der Arbeitgeber nach einer automatischen Abweichungsklausel als Gegenleistung für kräftige Entgeltsteigerungen und die Wahloption »Mehr Zeit oder Geld«. Die automatische Abweichungsklausel beschränkte sich zwar auf ein vergleichsweise geringes tarifliches Zusatzgeld, institutionalisierte aber einen automatischen Mechanismus tariflicher Abweichung und damit eine Umgehung der betrieblichen Verhandlungspflicht, was die betriebliche Abweichung entpoliti-

\* **Martin Beckmann** arbeitet als Gewerkschaftssekretär in der ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Politik und Planung und ist Redakteur der PROKLA. | **Rudi Schmidt** ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats der PROKLA und Prof. i. R. am Institut für Soziologie der Universität Jena. | **Felix Syrovatka**  ist Postdoktorand an der Freien Universität Berlin und arbeitet als Koordinator des Forschungskollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«. Er ist Redakteur der PROKLA.

siert. Die Normalisierung betrieblicher Abweichungen macht deutlich, dass nicht nur die Tarifbindung abnimmt, sondern auch ein Prozess der Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifstrukturen stattfindet.

## Allgemeiner Rückgang mit sektoralen Unterschieden

Abseits des branchenübergreifenden Trends zu einem allgemeinen Rückgang der Tarifbindung lassen sich jedoch einige Unterschiede ausmachen, wenn zwischen Industrie und Dienstleistungen, Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor sowie zwischen einzelnen Branchen differenziert wird. Insbesondere in der Industrie – zumindest in Westdeutschland – erweist sich die Tarifbindung als relativ stabil. 2021 waren im verarbeitenden Gewerbe 57 Prozent der Beschäftigten in Betrieben tätig, die über einen Branchen- oder Haustarifvertrag verfügten (Ellguth/Kohaut 2022: 335). Hier zeigt sich die weiterhin hohe Bedeutung von Flächentarifverträgen insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie.

Ebenfalls vergleichsweise stabil ist die Situation im öffentlichen Dienst. Hier bestehen mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD), der für den Bund und die Kommunen gilt, und dem Tarifvertrag der Länder (TVL) weiterhin umfassende Flächentarifverträge, die sowohl die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen erfassen als auch die Beschäftigten von kommunalen Unternehmen und Einrichtungen aus Bereichen wie etwa Sozial- und Erziehungsdienst, Krankenhäusern,

Nahverkehr, Ver- und Entsorgung sowie Sparkassen betreffen. Allerdings haben Privatisierungen und Liberalisierungen die Bedeutung öffentlicher Träger in verschiedenen Bereichen reduziert, während zugleich in privaten Einrichtungen oft Tarifverträge fehlen.

Im privaten Dienstleistungsbereich fällt dagegen auf, dass in Westdeutschland 40 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen (ebd.). Die Gründe hierfür sind vielfältig: ein größerer Anteil von Kleinbetrieben in Dienstleistungsbereichen, unternehmerische Strategien des Outsourcings, die Liberalisierung von Märkten, die zum Teil aggressiven antigewerkschaftlichen Strategien privater Unternehmen und ein mitunter sehr niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad.

Hinzu kommen noch die Besonderheiten einzelner Branchen. Im Einzelhandel waren etwa bis Ende der 1990er-Jahre die wichtigsten Tarifverträge allgemeinverbindlich. Seit diese Allgemeinverbindlichkeit arbeitgeberseitig blockiert wurde und die Möglichkeit von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) auch in den Arbeitgeberverbänden des Groß- und Einzelhandels geschaffen wurde, ist die Tarifbindung dramatisch zurückgegangen (Behrens 2011: 174ff.). 2021 waren nur noch 26 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel in Unternehmen tätig, die an den Flächentarifvertrag gebunden sind. Haustarife decken lediglich zwei Prozent der Beschäftigten ab (Ellguth/Kohaut 2022: 330).

Die Altenpflege zeigt besonders deutlich, wie die Entstehung von Tarif-

beziehungen blockiert werden kann. Es gibt hier – unter anderem aufgrund der ausgeprägt kleinbetrieblichen Struktur insbesondere der ambulanten Pflege – die Kombination aus einem geringen und nur schwer steigerbaren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer Politik der Arbeitgeberverbände, insbesondere der privatwirtschaftlichen Träger, die auf die Verhinderung von Tarifverträgen zielt. Um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, bedarf es dort der staatlichen Intervention, wie etwa mit dem Gesetz für bessere Löhne in der Pflege sowie mit der ab September 2022 geltenden gesetzlichen Pflicht für Pflegeeinrichtungen, ihre Beschäftigten mindestens auf Tarifniveau zu bezahlen (Schroeder u.a. 2022).

Die Bedeutung des Staates für eine Stabilisierung des Tarifvertragssystems in bestimmten Branchen zeigt sich auch am gesetzlichen Mindestlohn. Dieser steht nicht im Widerspruch zu tarifvertraglichen Entgelten, sondern kann dort Lohn- und Gehaltssteigerungen unterstützen, wie seine außerordentliche Erhöhung durch den Deutschen Bundestag zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro gezeigt hat (vgl. auch Bosch u.a. 2021). Die Erhöhung hat dazu geführt, dass es in vielen Niedriglohnbranchen wie etwa dem Gastgewerbe, dem Friseurhandwerk oder dem Wach- und Sicherheitsgewerbe zu erheblichen Steigerungen der Tariflöhne in den untersten Lohngruppen gekommen ist (Schulten 2023: 128f.).

Auch bei den Branchenmindestlöhnen spielt die staatliche Regulierung eine wichtige Rolle, da hierbei tarifliche Mindestlöhne auf gesetzlicher Grundlage – meistens mit Bezugnahme auf das

Arbeitnehmerentsendegesetz – für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Sie liegen in ihrer Höhe meistens deutlich über dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns. Entsprechende Branchenmindestlöhne gab es im Frühjahr 2023 in zwölf Branchen. Neben der Fleischwirtschaft und der Leiharbeit gelten Branchenmindestlöhne erstens in verschiedenen Dienstleistungsbranchen – etwa in der Weiterbildungsbranche, der Gebäudereinigung, für Pflegefachkräfte sowie für Pflegehilfskräfte oder auch für Sicherheitskräfte an Flughäfen. Zweitens, und das ist eine weitere sektorale Besonderheit bezüglich der Tarifbindung in Deutschland, sind allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne von sehr großer Bedeutung in der Bauwirtschaft – etwa in den Bereichen Dachdecker-, Maler- und Lackierer- sowie Gerüstbauerhandwerk. Zu erklären ist dies damit, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung mittels Arbeitnehmerentsendegesetz zunächst ab Mitte der 1990er-Jahre insbesondere in verschiedenen Branchen der Bauwirtschaft erfolgte, und zwar vor dem Hintergrund des Europäischen Binnenmarkts und zunehmend grenzüberschreitender Leistungserbringung, um so Lohndumping durch Unternehmen aus anderen EU-Ländern zu verhindern (Bispinck 2023).

Gewaltige Unterschiede zeigen sich im regionalen Kontext. Insbesondere in Ostdeutschland sind Tarifverträge wenig verbreitet. Als das Institut für Soziologie der Universität Jena im Jahr 2001 eine für Betriebe mit über 50 Beschäftigten repräsentative Erhebung über die Gestaltung der Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen

Metall- und Elektroindustrie durchführte, unterlagen noch 23 Prozent der befragten Betriebe dem regulären Flächentarifvertrag. Davon abweichende Tarifvertragsformen wie Härtefallregelung, Anerkennungstarifvertrag und Haustarifvertrag hatten zusammengekommen einen inzwischen fast gleich hohen Verbreitungsgrad (22,7 Prozent), bezogen auf die Beschäftigten lauteten die Zahlen 46 und 16,3 Prozent (Hinke u.a. 2002: 42 und 44; Schmidt u.a. 2003: 223f.). Der Abwärtstrend hat sich fortgesetzt; zwei Jahrzehnte später ermittelt das IAB-Betriebspanel für die ostdeutsche Gesamtwirtschaft, dass 2021 34 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag arbeiten (45 Prozent im Westen), 11 Prozent in Betrieben mit Haustarifvertrag (9 Prozent im Westen) und 55 Prozent in Betrieben ohne Tarifbindung (Ellguth/Kohaut 2022: 329).

Obwohl inzwischen die meisten Branchen in Ostdeutschland eine hundertprozentige Angleichung an die Grundlöhne Westdeutschlands vorgenommen haben, besteht immer noch eine spürbare Differenz bei den durchschnittlichen monatlichen Einkommen in der Privatwirtschaft. Insbesondere Betriebe ohne Tarifbindung bieten geringere Lohnnebenleistungen, weniger Urlaubsgeld, geringere Zuschläge, längere Arbeitszeiten etc. Insgesamt arbeiten die Ostdeutschen im Durchschnitt eine Stunde länger als die Westdeutschen (38,6 Stunden gegenüber 37,5 Stunden pro Woche, vgl. Schulten/WSI-Tarifarchiv 2022: 18). Der staatlich verfügte, zuletzt deutlich erhöhte Mindestlohn hat inzwischen eine Stabilisierung bei den unteren Einkommen vor allem in

Ostdeutschland bewirkt. Ohne weitere Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung wird der Tariferosion auf Dauer nicht begegnet werden können.

## Geschichte der Tarifautonomie

Um das Verhältnis zwischen dem Staat und den Tarifpartnern sowie die Erosionsentwicklung des Tarifvertragssystems besser verstehen zu können, muss man in die Geschichte der Institution der Tarifautonomie schauen. Denn eine genauere Betrachtung der tarifpolitischen Entwicklung fördert mehr zutage als das gängige Klischee einer heroischen Kampfzeit in der Prosperitätsphase der 1950er- bis 1970er-Jahre, der eine defensive Anpassungsphase unter Globalisierungsdruck gefolgt sei. So erweitert sich das Bild noch einmal, wenn man die gesamten ca. 150 Jahre Tarifgeschichte der deutschen Gewerkschaften in den Blick nimmt. Der Anfangsphase vor dem Ersten Weltkrieg kann man entnehmen, dass tarifpolitische Erfolge nicht allein an gute Konjunkturen und viele Mitglieder gebunden sind, sondern dass dazu auch günstige politische und juristische Rahmenbedingungen gehören.

Im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts hatte sich in langen mühsamen Kämpfen der kollektive Tarifvertrag als die adäquate Form befristet abgesicherter Arbeits- und Lohnnormen herausgebildet. Zwar gab es 1909 schon 6.578 Tarifverträge für 137.000 Betriebe, die aber nur für 1,1 Millionen Beschäftigte galten, etwa acht Prozent der Lohnabhängigen. »Die Mehrzahl der Verträge waren Firmentarifverträge, gefolgt von Ortstarifverträgen und – nochmals

geringer – Regionaltarifverträgen. Im ganzen Reich geltende Tarifverträge bildeten die große Ausnahme« (Schmidt 2001: 202). Der Kraftaufwand dafür war beträchtlich, weil nach der damals geltenden Gewerbeordnung das Koalitionsrecht nicht anerkannt und damit der von Gewerkschaften mit Unternehmern geschlossene Tarifvertrag auch kein gültiges Rechtsinstitut war. Er galt nur so lange, wie ein Unternehmer ihn anerkannte. Dieser konnte ihn jederzeit sanktionsfrei brechen. Wo Recht nicht schützt, wird Macht zum probaten Mittel. Die Gewerkschaften führten in den 1890er-Jahren daher jährlich hunderte von Streiks, von denen viele ergebnislos blieben. Mit wachsenden Mitgliederzahlen und steigenden Einnahmen wuchsen die Konflikthäufigkeit und schließlich auch der Erfolg. Während 1905 auf 2.968 Lohnbewegungen ohne Arbeitskampf noch 2.323 mit Streiks und Aussperrungen entfielen, betrug das Verhältnis 1913 schon 7.372 zu 2.600 (Umbreit 1915: 281), allerdings mit immer noch begrenzter Geltung.

Die große Zäsur bildete die revolutionäre Umwälzung von 1918. Der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeberverbände im »Arbeitsgemeinschaftsvertrag« vom 15. November 1918 (»Stinnes-Legien-Abkommen«) folgte die staatliche Anerkennung der Tarifautonomie schon einen Monat später durch die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918. Der revolutionäre Geist, die Wirkmacht der Tarifautonomie und die allgemeine Präsenz der Arbeitervertreter in den neuen politischen Strukturen steigerte die Attraktivität der Gewerkschaften. Ende 1920 hatten die deutschen Gewerkschaften

das Maximum von 9,3 Millionen Mitgliedern erreicht (Schönhoven 1987: 136), und 1922 konnten sie auf 10.768 Tarifverträge für 830.237 Betriebe mit 14.261.106 Beschäftigten verweisen (Seidel 1927: 142). Aber Ruhrkampf und Hyperinflation schwächten die Gewerkschaften bereits 1923 und bis Ende 1924 hatten sie fast die Hälfte ihrer Mitglieder wieder verloren. Die Unternehmer nutzten diese Gelegenheit und waren bestrebt, Zugeständnisse rückgängig zu machen und akzeptierte Normen abzusenken.

In dieser prekären Lage kam der republikanische Staat den Gewerkschaften mit einer staatlichen Zwangsschlichtung zu Hilfe. Aber auch in der ökonomisch relativ konsolidierten Periode zwischen 1924 und 1928 blieben die Kräfteverhältnisse stark asymmetrisch. Die »große Mehrzahl der Anträge auf Verbindlichkeitserklärung streitiger Schlichtungsergebnisse« in dieser Zeit ging von den Gewerkschaften aus. Weit mehr Betriebe und Beschäftigte waren von Aussperrungen betroffen als von Streiks (Schmidt 2001: 203). Ende 1928 suchten die Unternehmensverbände den Konflikt mit der Reichsregierung. Sie weigerten sich, einen Schlichtungsanspruch in der Stahlindustrie anzuerkennen und griffen zur Angriffsaussperrung. Die Regierung gab nach und willigte in einen zweiten unternehmerfreundlichen Schiedsspruch ein, was die geschwächten Gewerkschaften nicht mehr abwehren konnten. 1933 gehörten das Gewerkschaftsverbot und die Aufhebung der Tarifautonomie zu den ersten Maßnahmen der Nazidiktatur.

Mit der Neugründung der Demokratie in Deutschland 1949 gehörten

die Gewerkschaften zu den ersten tragenden Säulen des neuen Staatsgebäudes. Ihr Prestige in der Westrepublik – vergleichbar dem von 1918 – war aber nicht revolutionär, sondern politisch-moralisch begründet. Ihre Stärke bezogen sie auch aus der Schwäche der Unternehmer, die sich durch die Kriegsfinanzierung und die Kumpanei mit den Nazis desavouiert hatten und zudem noch markt- und ressourcenschwachen Unternehmen vorstanden. Parallelen mit 1918ff. gab es insofern, als auch sie mit der sich konsolidierenden Wirtschaft bemüht waren, den politischen Anfangsvorsprung der Gewerkschaften rasch wieder zunichte zu machen. Allerdings waren sie nun bereit, zumindest die formalen Spielregeln der Demokratie einzuhalten.

Als nach der Aufhebung des Preisstopps Ende 1948 auch der Lohnstopp und das Streikverbot aufgehoben worden waren, begannen die ersten streitigen Lohnverhandlungen. Aber auch, nachdem mit dem Tarifvertragsgesetz von 1949 (noch vor dem Grundgesetz erlassen) die entscheidende Rechtsgrundlage geschaffen worden war, gingen die Gewerkschaften bei ihren frühen Tarifverträgen noch behutsam vor. Sie akzeptierten den Kapitalmangel und den Zwang zur Selbstfinanzierung des unternehmerischen Wachstums nach der Währungsreform und beschränkten sich zunächst auf den Inflationsausgleich. Ihre anfängliche Zurückhaltung an der Lohnfront lag zum Teil auch an ihrem vorrangigen Interesse, zunächst Strukturreformen durchzusetzen: Wirtschaftsdemokratie und paritätische Unternehmensmitbestimmung, was aber nur mit der Mon-

tanmitbestimmung von 1951 gelang. Die zurückhaltende Lohnpolitik behielten die Gewerkschaften noch bei, als die Profite im Zuge des Korea-Booms – durch den Krieg von 1950-53 verursacht – längst wieder kräftig sprudelten und die Arbeitskräfte knapp wurden. Daraus erwuchs in den 1950er-Jahren eine wachsende Kluft zwischen den Tariflöhnen und den schneller steigenden Effektivlöhnen, die etwa 1954 in der bayerischen Metallindustrie zwischen 23 und 25 Prozent betrug (Schmidt 2001: 211). 1954 scheiterte der Versuch, diese Kluft mit einem Streik zu beseitigen, worauf sich die Tariflöhne auf längere Zeit als *Mindestlöhne* etablierten.

Andererseits waren und sind Tariflöhne immer Durchschnittslöhne. Sie erlauben auf Branchenebene einen zwischenbetrieblichen Interessenausgleich, der in der frühen Prosperitätsphase der Bundesrepublik zudem eine hohe Tarifbindung quer über alle betrieblichen Besonderheiten – große und kleine, marktstarke und schwache Betriebe, Finalisten und Zulieferer etc. ermöglichte. In dieser Phase hat sich auch das für die Bundesrepublik geltende Grundverständnis über die Tarifautonomie herausgebildet. Gegenüber staatlicher Lohnbestimmung besitzt die Tarifautonomie den Vorteil eines höheren Differenzierungsniveaus, trifft dadurch auf größere Akzeptanz bei den Beschäftigten und gewährleistet zugleich ein Lohnniveau zu gesamtwirtschaftlich vertretbaren Kosten. Ein Flächentarifvertrag verringert den betrieblichen Steuerungsaufwand durch Übernahme branchenweiter Regelungsnormen, senkt das betriebliche Konfliktniveau und sorgt für Kostentransparenz zwi-

schen den Betrieben. Dadurch werden Kernbereiche der Konkurrenzbedingungen angeglichen und die Transaktionskosten am Arbeitsmarkt gesenkt (dazu näher Schmidt 2008). Gleichwohl bleiben Lohnfragen immer auch Machtfragen und sind verteilungsrelevant. Deshalb wird mit der Verschärfung der außenwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Globalisierung, Deregulierung, Liberalisierung des EU-Marktes) seit den 1980er- und 1990er-Jahren der betriebliche Regulierungsvorteil durch Flächentarife von vielen Unternehmern weniger positiv gesehen.

»Dieses westdeutsche Lohnmodell konnte trotz des faktischen Status des Tariflohns als Mindestlohnnorm so erfolgreich werden, weil es – abgesehen von der ökonomischen Prosperität bis in die siebziger Jahre – auch strukturierender Bestandteil des dualen Systems der Interessenvertretung war« (Schmidt 2001: 212). Die Lohnspanne (*wage gap*) zwischen Effektiv- und Tariflohn eröffnete den Betriebsräten einen innerbetrieblichen Verhandlungsspielraum, den sie bei Tarifrunden regelmäßig zur Eröffnung einer zweiten Tariffrent für Zusatzvereinbarungen nutzten, was durch die Gewerkschaftsbindung der meisten Betriebsräte indirekt auch den Gewerkschaften zugute kam.

Mit der oben angeführten Verschlechterung der ökonomischen Rahmenbedingungen in den 1980er- und 1990er-Jahren näherten sich die Effektiv- und Tariflöhne immer weiter an und mit sinkender Lohndrift schwinden auch die Verhandlungsspielräume. Bis Anfang der 1990er-Jahre (Konjunkturkrise 1992/93) wurde der frühere Mindestlohn schließlich endgültig zum

*Normallohn*, der für kleinere und ökonomisch schwächere Betriebe nur unter Verzicht auf Sonderzahlungen, Zuschläge bis hin zu unbezahlter Mehrarbeit aufrecht erhalten werden konnte. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland, die übertariflich zahlten, war zwischen 1993 (57 Prozent) und 1998 (23 Prozent) stark gesunken (Schmidt 2001: 213).

Ganz anders lagen die Verhältnisse in Ostdeutschland (siehe dazu auch den Beitrag von Ingrid Artus u.a. in diesem Heft). Die bei der Vereinigung der beiden Teilstaaten 1990 einkommenspolitisch gewünschte Eins-zu-eins-Umstellung der Löhne traf auf eine für kapitalistische Märkte produkt- und fertigungstechnisch kaum wettbewerbsfähige Industrie, deren Modernisierung sich langsamer vollzog, als zunächst angenommen wurde. So sah etwa der Anfang 1991 vom Arbeitgeberverband für die Metall- und Elektroindustrie (Gesamtmetall) mit der IG Metall abgeschlossene Stufenarbeitsvertrag eine Lohnangleichung an westdeutsches Niveau bis 1994 vor. Weil der erhoffte Absatz hinter den Erwartungen zurückblieb, distanzieren sich die ostdeutschen Unternehmen bald von diesem Vertrag, woraufhin Gesamtmetall ihn zum März 1993 rechtswidrig kündigte. Trotz zweiwöchiger Streikaktionen der IG Metall konnte der Verband davon nicht abgebracht werden. In anschließenden Verhandlungen gelang es aber, eine hinausgeschobene Angleichung bis zum 1. Juli 1996 zu vereinbaren.

Inzwischen hat die durch den Transformationsprozess stark geschrumpfte ostdeutsche Industrie deutlich aufgeholt, ist aber in weiten Teilen Depen-

denzökonomie westlicher Konzerne geblieben. Sie teilt das Schicksal aller *latecomer* auf gesättigten Märkten, zunächst nur mittels Preiskonkurrenz Fuß fassen zu können, was vor allem die Lohnkosten betrifft. Von Beginn an sind daher Tariflöhne in Ostdeutschland *Maximallöhne* gewesen und bis heute geblieben. Das hat zu einer ganz anderen Tarifstruktur, zu anderen Mustern der dualen Interessenvertretung und im Endeffekt auch zu einer schwächeren Mitgliederbindung geführt.

Der Maximallohncharakter des Tariflohns führt in der Praxis zu überwiegend negativer Abweichung bei der betrieblichen Auffächerung des gezahlten Lohnniveaus. Man kann das deutlich an der seit vielen Jahren höheren Rate der Tarifvermeidung (bei Neugründungen), der Tarifflicht (AGV-Austritt, OT-Mitgliedschaft, Teilauslagerung etc.), aber auch an mangelnder Tarifwahrheit (informelle Normabweichung) erkennen. Wo die Prägekraft kollektiver Vertragsnormen abnimmt, gewinnt der einzelne Betrieb als Regulierungsebene an Gewicht, sodass schon früh für Ostdeutschland vermutet wurde, »daß der Begriff der ›Verbetrieblichung‹ industrieller Beziehungen demnächst eine neue Qualität erhalten könnte« (Artus 1996: 97). Die Beiträge in diesem Heft bestätigen diese Vermutung.

## Ursachen der Tariferosion

Die Ursachen für die sinkende Tarifbindung und die abnehmende Bedeutung des Flächentarifvertrags sind vielfältig. Sie sind erstens *Ausdruck einer allgemein abnehmenden gewerkschaftlichen Handlungs- und Gestaltungskraft*. Markt-

liberale Reformen in der Wirtschafts-, Arbeits-, und Sozialpolitik, aber auch strategische (Fehl-)Entscheidungen ließen die Gewerkschaften in die Defensive geraten. Zudem schwächt der seit Jahrzehnten andauernde Mitgliederverlust die Durchsetzungskraft. Nach Zahlen von 2019 sind nur noch 12,6 Prozent der Beschäftigten in Deutschland in einer Gewerkschaft organisiert. Hinzu kommt, dass die DGB-Gewerkschaften verstärkt mit der Konkurrenz durch sogenannte Spartengewerkschaften konfrontiert werden, die wie die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO), die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) oder der Marburger Bund oftmals privilegierte Beschäftigtengruppen repräsentieren (siehe dazu Hoffmann/Schmidt 2008).

Ein zweiter Grund liegt in den strukturellen Veränderungsprozessen, die *als eine Transformation der Arbeitswelt* gefasst werden können. Scheinselbstständigkeit, Clickwork, Plattformökonomie sind Stichwörter dieser Entwicklung, bei der neue Arbeitsformen entstanden sind, die sich weit entfernt von jeglicher Tarifierung befinden. Zudem stellen die Digitalisierung und die mit dem Klimawandel einhergehende Transformation eine erhebliche Herausforderung für die bisher gewerkschaftlich gut organisierten Branchen wie die Automobil- oder Chemieindustrie dar. Dies gilt aber nicht nur für den Industriesektor, sondern auch für den heterogenen Dienstleistungsbereich, in dem ca. 70 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tätig sind. Die digitale Transformation verändert Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit stark, beziehungsweise hat dies bereits getan.



In einigen Dienstleistungsbereichen gab es schon früh umfassende digitalisierungsbezogene Veränderungen wie etwa im Mediensektor, wo die Bedeutung von Printmedien wie Zeitungen und Zeitschriften durch Informationsangebote im Internet schon lange stark zurückgegangen ist und generell klassische Formate wie Fernsehprogramme zunehmend durch digitale Angebote abgelöst werden. Die Online-Angebote von Amazon und anderen wiederum sind Treiber von Veränderungen auch im stationären Handel. Die strukturellen Veränderungen und ein verschärfter Wettbewerbsdruck setzen dann auch Arbeits- und Tarifstandards unter Druck, während viele der neuen Wettbewerber sich dem Abschluss von Tarifverträgen verweigern.

Die drittens seit den 1990er-Jahren *veränderten Strategien des Arbeitgeberlagers* sind ein weiterer Grund für die Erosionsdynamiken des Tarifvertragssystems, da sie mit verstärkten Angriffen auf dieses und zunehmender Flucht daraus verbunden sind. Denn auch wenn der Arbeitgeberverband BDA noch 2019 das hundertjährige Jubiläum des Stinnes-Legien-Abkommens feierte und ein Loblied auf die deutsche »Sozialpartnerschaft« sang, hat sich die Einstellung der deutschen Arbeitgeber zum Tarifvertrag deutlich verschlechtert. Insbesondere seit dem für sie verlorenen Bayern-Streik der IG Metall 1995 zielen Fraktionen des Arbeitgeberlagers nicht nur auf eine Blockade der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (vgl. Günther/Höpner 2022), sondern auch aktiv auf eine Ausweitung von Ausstiegsoption aus dem Tarifvertragssystem. In den letzten

drei Jahrzehnten wurden zahlreiche Strategien zur Tariffucht entwickelt, sei es etwa durch die Einführung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden, Leiharbeit oder die Auslagerung ganzer Unternehmensteile in Gesellschaften ohne Tarifbindung. Die strategische Dimension dabei wird besonders am tarifpolitischen Leitbild des Metall-Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall (2023) deutlich. Das dort vorgeschlagene Modell eines »modularen Tarifvertragssystems« stellt eine Verallgemeinerung des OT-Modells und der damit häufig verbundenen partiellen Bezugnahmepraxis dar. Das Modell sieht vor, dass der Flächentarifvertrag verschiedene Module enthält, die von den Unternehmen individuell auf betrieblicher Ebene übernommen und angepasst werden können. Sobald ein Betrieb eine bestimmte Anzahl von Modulen übernommen hat, soll er als tarifgebunden gelten, auch wenn er damit nicht allen Normen des Flächentarifvertrages unterliegt. Damit entpuppt sich die Forderung von Gesamtmetall als Versuch, den Flächentarifvertrag aufzugeben, aber die Friedenspflicht als rechtliche Restriktion gegen die Gewerkschaften zu erhalten (Syrovatka 2023a).

Das Modell des modularen Flächentarifvertrags hat aufgrund seiner offensichtlichen Schwäche bislang keine politische Durchschlagskraft entfalten können. Es zeigt aber auch, warum die Arbeitgeber überhaupt Tarifverträge mit den Gewerkschaften abschließen. Die Tarifautonomie ist keine selbstverständliche, immanent-prozedurale Veranstaltung, sondern ein institutionalisiertes Kampffeld zur Regulation des Lohnverhältnisses – und kreist damit

um den grundlegenden Widerspruch im Kapitalismus. Der Tarifvertrag ist ein temporäres Stillhalteabkommen, das seine Relevanz nur dadurch erhält, dass die Arbeitnehmer\*innen ansonsten ihre Arbeit niederlegen und in den Arbeitskampf eintreten könnten. Er schafft also vor allem Planbarkeit für das Kapital und Ruhe in den Betrieben. Dieser Umstand bedeutet zugleich, dass die Friedenspflicht für die Arbeitgeber nur dann von Relevanz ist, wenn sie einer kampfbereiten und organisierten Belegschaft gegenüberstehen. Eine solche ist aber – wie die oben genannten Zahlen zeigen – in immer weniger Betrieben anzutreffen, was auch den vermehrten Ausstieg der Arbeitgeber aus dem Tarifvertragssystem erklärt.

### **Ambivalenz arbeitsrechtlicher Entwicklung**

Die Entwicklung des deutschen Tarifvertragssystems auf die tarifpolitische Dimension zu beschränken, wäre jedoch zu kurz gegriffen. Auch wenn die deutsche Sozialwissenschaft dazu neigt, das kollektive Arbeitsrecht als externe und technische Normsetzung zu begreifen oder es gar zu ignorieren, kommt dem Rechtsbereich eine elementare Regulierungsfunktion für die Arbeitsbeziehungen zu – werden doch in der Rechtsprechung die rechtlichen Grenzen gewerkschaftlicher Handlungsmacht definiert.

Dies wird besonders deutlich, wenn man die jüngsten Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht betrachtet, die parallel zur Erosion der Tarifbindung seit 1990 verlaufen. Hier ist ein Veränderungsprozess zu konstatieren,

der primär das Arbeitskampfrecht betrifft und – nicht zu Unrecht – als Erweiterung der Handlungsspielräume der Gewerkschaften interpretiert wird (vgl. etwa Diekmann 2023). Besondere Aufmerksamkeit bekam in diesem Zusammenhang das sogenannte »Flash-Mob-Urteil«. Darin hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass der Flashmob (spontane oder kurzfristig geplante direkte Aktion) als Arbeitskampfmaßnahme als zulässig anzusehen sei, da er als koalitionspezifische Betätigung in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG falle. Zugleich hatte es entschieden, dass atypische Arbeitskampfformen außerhalb des Streiks nicht generell rechtswidrig sind, sondern im Einzelfall auf ihre Verhältnismäßigkeit hin zu überprüfen sei. Damit, so die allgemeine Rezeption des Urteils, habe das BAG zu einer Liberalisierung des Arbeitskampfrechts beigetragen, die den Möglichkeitsbereich und den Instrumentenkasten erheblich erweitert habe (Rehder u.a. 2012).

Das Urteil selbst reiht sich ein in eine Reihe von Urteilen des BAG, die gestützt auf die grundgesetzlich verbrieft Koalitionsfreiheit den gewerkschaftlichen Arbeitskampf von zuvor bestehenden juristischen Restriktionen befreien. Die Grundlage für diese Urteilsreihe des BAG findet sich in der Aufgabe der Kernbereichslehre durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BverfG), das den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG deutlich ausweitete. Hatte das BAG seit den 1970er-Jahren eine restriktive Rechtsprechungslinie entwickelt, wonach gewerkschaftliche Betätigung nur in einem »Kernbereich

koalitionsgemäßer Tätigkeiten« geschützt sei, so hatte das BVerfG 1995 diese Rechtsprechung dahingehend revidiert, dass die Koalitionsfreiheit als Freiheitsrecht über eine – für die Erhaltung und Sicherung – notwendige Betätigung hinausgeht. Konkret hob das BVerfG eine Entscheidung des BAG von 1991 auf, wonach die Werbung für eine Gewerkschaft während der Arbeitszeit unzulässig und nicht durch die Koalitionsfreiheit gedeckt sei. Das Urteil stellte daher einen leisen Paradigmenwechsel dar, kam es doch zu einer Neuinterpretation von Art. 9 Abs. 3 GG zu einem Freiheitsrecht gegenüber staatlichen Eingriffen und damit zu einer erheblichen Ausweitung der Koalitionsfreiheit. Dies erlaubte insbesondere, die betriebliche Ebene als gewerkschaftliches Betätigungsfeld auszubauen und auch den Möglichkeitsbereich im Arbeitskampf auszuweiten – wobei letzterer bisher nur begrenzt genutzt wurde.

Die Ausweitung der Koalitionsfreiheit hat jedoch nicht nur positive Konsequenzen für die Gewerkschaften. Hierbei ist das Flash-Mob-Urteil wohl ein gutes Beispiel, ermöglicht es nicht nur den Einsatz atypischer Arbeitskampfformen für die Gewerkschaften, sondern legitimierte letztlich auch die »suspendierende Betriebsstilllegung« als individuelles betriebliches Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber. Ein weiteres Beispiel ist die rechtsdogmatische Neuinterpretation der Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« durch das BAG im Jahr 1997. Vor dem Hintergrund der Neuinterpretation von Art 9. Abs 3. GG wurde die darin rechtlich verankerte Tarifautonomie nicht mehr als staatliche Delegation

von Normsetzungsbefugnis definiert, sondern als kollektive Ausübung der individuellen Vertragsautonomie durch die Mitglieder jener Tarifparteien, die sich auf einen Tarifvertrag einigen. Diese rechtsdogmatische Neubegründung verschiebt den Fokus auf die individuelle Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, und drängt damit die gesellschaftliche Bedeutung der Tarifautonomie zurück. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als gesellschaftlicher Ausdruck des Interessenwiderspruchs zwischen Kapital und Arbeit werden in ihrer kollektiven Gestalt zu einer Ansammlung individueller Mitgliedschaften. Blanke (2014) spricht in diesem Zusammenhang von einer »Privatisierung der Tarifautonomie«.

Man könnte die Ausweitung der Koalitionsfreiheit, insbesondere die Neuinterpretation der Tarifautonomie – wie vielfach auch getan – als rechtstheoretische Fachdiskussion abtun, wenn sie das historisch gewachsene Tarifvertragssystem nicht unter einen derartigen Wandlungsdruck setzen würde. Durch die rechtsdogmatischen Verschiebungen werden insbesondere jene Elemente infrage gestellt, die die rechtliche Normwirkung von Tarifverträgen garantieren oder verallgemeinern (Syrovatka 2023b). Denn die neue Betonung der Koalitionsfreiheit umfasst zugleich auch die negative Koalitionsfreiheit und damit den »Außenseiter« des Tarifvertragssystems. Dieser rückt verstärkt ins Zentrum des arbeitsrechtlichen Diskurses und beeinflusst dadurch auch die Rechtsprechung. Dies zeigt sich insbesondere in den Urteilen des BAG und BVerfG zur OT-Mitgliedschaft in den Arbeitgeber-

verbänden. Diese seien zulässig, denn einerseits stehe es den Koalitionen frei, ihre Mitgliedschaft nach ihrem Willen zu organisieren und andererseits müssten auch Mitglieder innerhalb der Arbeitgeberverbände das Recht haben, einem Beitritt zur tarifvertragsschließenden Koalition abzulehnen. Denn die Tarifautonomie sei »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« nur jener Mitglieder in den Tarifparteien, die auch einen Tarifvertrag schließen wollen. Die Urteile führten zu einer quantitativen Ausweitung der OT-Mitgliedschaft (Behrens/Helfen 2019).

Zudem geraten all jene Regelungen und Instrumente unter Legitimationsdruck, die die Wirkung von Tarifnormen über Arbeitsverhältnisse mit Gewerkschaftsmitgliedern hinaus ausweiten. So steht etwa die Allgemeinverbindlichkeit als »Rechtssetzungsakt eigener Art« (Wolff 2023) im juristischen Diskurs massiv unter Druck und wird vor dem Hintergrund der negativen Koalitionsfreiheit verstärkt als »verfassungsrechtlich problematisch« (Höpfner 2021) diskutiert. Auch die Nachbindung von Tarifverträgen oder die Reichweite betrieblicher Normen stehen dadurch zunehmend zur Disposition (Rödl 2022).

Zugleich werden Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung mit arbeitsrechtlichen Bedenken konfrontiert, die sie als externe Normvorgabe politischen Handelns kennzeichnen und dadurch erheblich erschweren, wenn nicht gar verhindern. Neue Instrumente wie vergaberechtliche Tarifreuevorgaben, tarifliche Spannenklauseln, oder Regelungen zur gesetzlichen Mindestvergütung stehen unter einem juristischen Dauerfeuer, da sie mit dem Ver-

ständnis kollektiver Privatautonomie juristisch nur schwer vereinbar zu sein scheinen und im besten Fall als »juristischer Graubereich« bezeichnet werden können. Dieser jedoch ist für viele politische Praktiker ein Warnsignal, mutige Reformen fallen zu lassen oder gar nicht erst anzugehen.

Dabei müsste das Tarifvertragssystem dringend gestärkt werden. Nicht nur, weil die Erosion des Tarifvertragssystems die gesellschaftliche Lohnungleichheit verstärkt und schlechte Arbeitsbedingungen befördert, sondern auch, weil sie die politische Demokratie in ihrem Kern gefährdet. Denn Tarifautonomie und betriebliche Mitbestimmung bilden eine zentrale Säule demokratischer Mitbestimmung und Interessenartikulation im politischen System der Bundesrepublik. Zwar kann man zu Recht kritisieren, dass durch beide Institutionen keine ausgeprägte Wirtschaftsdemokratie begründet wird, jedoch bilden sie eine wichtige institutionelle Machtressource der Beschäftigten, um die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen mitgestalten zu können. Die politischen Arbeitnehmerrechte innerhalb der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft sollen einen – wenngleich begrenzten – Anspruch auf Mitbestimmung hinter dem Werkstor garantieren. Wie auch die Staatsbürgerrechte müssen die »Tarifbürgerrechte« (Rödl 2023) aktiv ausgeübt und verteidigt werden, damit sie ihre Wirkung entfalten können. Da dies jedoch immer weniger passiert, muss das Tarifvertragssystem reformiert und gestützt werden.

Während die Gewerkschaften zu meist erfolgreich neue Strategien der Mitgliederwerbung durch *Organizing-*

Projekte verfolgen und dadurch primär in Tarifkonflikten neue Mitglieder gewinnen konnten, bedarf es vor allem einer institutionellen Unterstützung des Tarifvertragssystems. In diesem Punkt existiert ein Konsens von der Partei DIE LINKE über die Gewerkschaften bis hin zur SPD und den Grünen. Allerdings drehen sich die Diskussionen hierbei vor allem um die Schaffung oder den Ausbau stärkerer individueller Anreize: Steuererleichterungen und Differenzierungs- beziehungsweise Spannklauseln für exklusive Tarifleistungen für Gewerkschaftsmitglieder, aber auch die tarifdispositive Ausweitung von Erstreckungsklauseln, das heißt die Überschreitung von gesetzlichen Schutzniveaus durch tarifvertragliche Regelungen, etwa in den Bereichen von Überstunden-, Befristungs-, oder Urlaubsregelungen. Die Konzentration der Diskussion auf die Stärkung und Schaffung individueller Anreizstrukturen ist das Ergebnis juristischer Unsicherheiten und der Hegemonie der aktuellen privatrechtlichen Interpretation der Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« (Waltermann 2020).

Daher wird eine staatliche Stützung und Regulierung der Tarifautonomie weit weniger diskutiert. Hier dominiert insbesondere die Forderung nach einer Ausweitung von Tariftreueklauseln bei staatlicher Auftragsvergabe. Aufgrund des »Rüffert-Urteils« des EuGH 2008 war die Ausweitung der Tariftreue jedoch lange Zeit durch europarechtliche Bedenken gebremst worden. Spätestens seit der Revision der Entsenderichtlinie im Jahr 2018 wurden diese allerdings ausgeräumt, sodass viele Bundesländer Tariftreueeregeln eingeführt haben.

Aktuell plant auch die Bundesregierung, eine »Bundes-Tariftreueklausel« für Aufträge des Bundes einzuführen. Weitergehende Reformforderungen wie eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit oder ein Verbot der OT-Mitgliedschaft treffen mit Verweis auf rechtliche Grauzonen aber bereits auf teils erhebliche Zurückhaltung.

\*\*\*

In dem Heft werden unterschiedliche Herausforderungen und Felder für Tarifpolitik diskutiert. *Hilde Wagner* thematisiert in ihrem Beitrag die Bedeutung der Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit in der Tarifpolitik. Am Beispiel der Arbeitszeitpolitik stellt sie wichtige Entwicklungstendenzen und Herausforderungen der Tarifpolitik dar. Sie argumentiert, dass der Kampf um Zeitsouveränität und Arbeitszeitverkürzung ein emanzipatorisches Projekt mit der Perspektive auf ein gutes Leben in und jenseits der Erwerbsarbeit eröffnet.

*Ingrid Artus, Andreas Fischer, Judith Holland und Michael Whittall* setzen sich mit den Bedingungen gewerkschaftlicher Tarifpolitik in Ostdeutschland auseinander. Ostdeutschland gilt gemeinhin als ein Terrain mit besonders ausgeprägten tariflichen Erosionstendenzen. Anhand der Entwicklung der Tarifpolitik in der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen und Sachsen wird gezeigt, wie die IG Metall erfolgreich für Haustarifverträge wirbt, um den Rückgang des tariflichen Deckungsgrads aufzuhalten.

*Alexander Maschke* beschäftigt sich anhand zweier Fallbeispiele mit dem Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn und Tarifautonomie. Er untersucht die Bedeutung der Anhebung des Min-

destlohns durch die Bundesregierung im Jahr 2022 anhand der Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern. Dazu wird zunächst herausgearbeitet, dass diese im Vergleich zum übrigen Deutschland kaum reguliert ist und der neue Mindestlohn bisherige Tariflöhne übersteigt. Auf dieser Basis wird gezeigt, dass die Mindestlohnerhöhung ein sozialpolitischer Erfolg in der Region werden kann.

*Janis Ewen* diskutiert die ersten Ansätze für eine Tarifpolitik in der plattformvermittelten Lieferarbeit. Die digitalen Arbeitsmodelle und Kontrollkonzepte der Plattformen führen zur räumlichen, organisatorischen und sozialen Trennung der Fahrradkurier\*innen, was die interessenpolitische Mobilisierung in diesem Feld der Erwerbsarbeit vor besondere Herausforderungen stellt. Der Beitrag betrachtet die plattformspezifischen Bedingungen des ersten Tarifkonflikts in der Branche und diskutiert mögliche Konfliktstrategien der Gewerkschaft.

In drei Einsprüchen wird die Debatte um sozial-ökologische Transformationskonflikte und linke Strategien aus PROKLA 210 (1/2023) weitergeführt: *Marvin Ester* und *Rhonda Koch* werfen einen psychoanalytisch-sozialpsychologischen Blick auf die Klimakrise und die Transformationskonflikte, die sich im Zuge ihrer Zuspitzung verschärfen. Sie verbinden die Kritische Psychologie mit der marxischen Kritik der Politischen Ökonomie, um zu verstehen, wie sich Krisenerfahrungen in Entfremdung, Ressentiments und Klimaangst übersetzen. In diesen Phänomenen sehen sie Formen einer Konfliktbewältigung, die die Herrschaftsverhältnisse, denen die Individuen ausgesetzt sind, repro-

duzieren, und mit denen die Individuen sich letztlich selbst beschädigen. Emanzipatorische Gegenstrategien müssten demgegenüber partizipativ sein und ebenso konkrete wie kollektive Formen der Krisenbewältigung aufzeigen.

*Frank Adler* und *Ulrich Schachtschneider* kritisieren bestehende linke Strategien der sozial-ökologischen Transformation. Sie prognostizieren ein Scheitern für den öko-modernisierenden Weg, der hauptsächlich auf umfangreiche öko-technologische Investitionen und einen sektoralen Wandel setzt, um die klimapolitischen Ziele bis 2030 zu erreichen. Daher plädieren sie für eine grundsätzliche Reduktion der Wirtschaftstätigkeit, um den ökologischen Fußabdruck – vor allem des Globalen Nordens – drastisch zu verringern. Dabei gehen sie auch auf die Vorbehalte und Missverständnisse gegenüber einer sozial-ökologischen Reduktion ein.

In seiner Replik auf den Beitrag von Dennis Eversberg (PROKLA 210) kritisiert *Hans Rackwitz* dessen konzeptionelle und politisch-strategische Herangehensweise. Er zeigt, dass Eversberg sich auf Fragen der Konsumtion und Alltagspraktiken fokussiert und dabei die Arbeits- und Betriebssphäre beinahe ausblendet. Rackwitz nimmt das zum Anlass, um für eine organisierende ökosozialistische Klassenpolitik zu plädieren.

Jenseits des Schwerpunkts führt *Stefan Schoppengerd* in die Environmental Labour Studies (ELS) ein, deren Rezeption in der kritischen deutschen Debatte noch ganz am Anfang steht. Seine These ist, dass sich die ELS durch eine dreifache Erweiterung des Arbeitsbegriffs auszeichnen: eine subsistenzorien-

tierte, eine reproduktionsorientierte und eine subjektorientierte. Diese Erweiterungen haben praktische Konsequenzen: Von ihnen ausgehend ergeben sich Ansatzpunkte für eine Transformationsstrategie, die über die gängige Praxis einer ökologischen Modernisierung der Produktion hinausweist. Vor allem eine Verbindung zwischen den ELS und der subjektorientierten Arbeits- und Industriesoziologie sei in diesem Zusammenhang gewinnbringend. Sie ermögliche es, zu begreifen, unter welchen Bedingungen Lohnabhängige von bloßen Objekten zu Akteuren einer sozial-ökologischen Transformation werden können.

*Dimitri Isabell Mader* antwortet in ihrer Replik auf einen Beitrag von Søren Mau in PROKLA 205, in dem dieser sich mit Marxens »stummem Zwang der ökonomischen Verhältnisse« auseinandergesetzt hat. Dabei hat Mau jedoch Mader zufolge die Bedeutung gesellschaftlicher Strukturen (insbesondere die Verwertungslogik des Kapitals) zu sehr in den Vordergrund gestellt und die komplexere Akteursperspektive vernachlässigt. Demgegenüber wird hier dafür plädiert, beide Ebenen zu verknüpfen, da nur so die theoretischen Grundlagen für eine soziologische Analyse von Macht und Herrschaft in der Gegenwarts-gesellschaft erarbeitet werden können.

Joachim Hirsch feiert dieses Jahr seinen 85. Geburtstag (sein erster Beitrag für die PROKLA findet sich in Heft 40, zusammen mit Roland Roth, mit dem er 1986 *Das neue Gesicht des Kapitalismus* publizierte). *Ulrich Brand* und *Christoph Görg* diskutieren mit ihm seinen wissenschaftlichen und politischen Werdegang. Dabei befragen sie Hirsch vor

allem zur historisch-materialistischen Staats- und Gesellschaftstheorie, für die er zentrale Beiträge leistete. Besonders im Fokus steht der von Hirsch geprägte Begriff des »radikalen Reformismus«, der für seine gegenwärtige Relevanz diskutiert wird.

\*\*\*

Die PROKLA-Redaktion dankt Rudi Schmidt, der diese Ausgabe als Gastredakteur mitgestaltet hat, ganz herzlich für sein Engagement und die vielen wichtige Impulse.

## Literatur

- Artus, Ingrid (1996): Tarifpolitik in den neuen Bundesländern: Akteure, Strategien, Problemlagen. In: Joachim Bergmann / Rudi Schmidt (Hg.): Industrielle Beziehungen. Institutionalisierung und Praxis unter Krisenbedingungen. Opladen: 71-199. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-322-93254-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-322-93254-9_4).
- Behrens, Martin / Helfen, Markus (2019): Small change, big impact? Organisational membership rules and the exit of employers' associations from multiemployer bargaining in Germany. In: Human Resource Management Journal 29(1): 51-66. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12210>.
- Bosch, Gerhard u.a. (2021): The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany. In: Dingeldey, Irene u.a. (Hg.): Minimum Wage Regimes. Statutory regulation, collective bargaining and adequate levels. London/ New York: 115-136. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429402234-8>.
- Diekmann, Marie (2023): Die demokratische Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechts. Der Arbeitskampf zwischen Zivilrechts- und Grundrehtedogmatik. Weilerswist. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748939610>.
- Bispinck, Reinhard (2023): Branchenmindestlöhne- ein unterschätztes Instrument.

- Analysen zur Tarifpolitik Nr. 93. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Düsseldorf
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilungen 75(4): 328-336. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-4-328>.
- Gesamtmetall (2023): Tarifpolitisches Leitbild. URL: <https://www.gesamtmetall.de/>, Zugriff: 29.3.2023.
- Günther, Wolfgang / Höpner, Martin (2022): Why does Germany abstain from statutory bargaining extensions? Explaining the Exceptional Erosion of Collective Wage Bargaining in Germany. In: Economic and Industrial Democracy 44(1): 88-100. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X211065783>.
- Hinke, Robert / Silke Röbenack / Rudi Schmidt (2003): Diesseits und jenseits des Tarifvertrages. Die Gestaltung der Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. 2. Aufl. OBS Arbeitsheft Nr. 30. Berlin.
- Hoffmann, Jürgen / Rudi Schmidt (2008): Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL. Anfang vom Ende der deutschen industriellen Beziehungen? In: PROKLA 151 38(2): 323-342. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v38i151.477>.
- Rehder, Britta u.a. (2012): Atypische Arbeitskampfformen der Arbeitnehmerseite: sozialwissenschaftliche Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen. In: Arbeit und Recht 60(3): 103-114.
- Rödl, Florian (2022): »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« - ein Forschungsprogramm. In: Soziales Recht 12(6): 217-225.
- (2023): Der Tarifvertrag: Ausübung privater oder politischer Autonomie? In: WSI-Mitteilungen 3/2023 (im Erscheinen).
- Schmidt, Rudi (2001): Erosion der Tarifsetzungsmacht. In: Abel, Jörg / Sperling, Hans Joachim (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag. München/Mering: 201-219.
- (2008): Die Tariferosion und die Folgen. In: Wirtschaftsdienst 88(1): 24-27.
- / Röbenack, Silke / Hinke, Robert (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. In: Industrielle Beziehungen 10(2): 220-249.
- Schönhoven, Klaus (1987): Die deutschen Gewerkschaften. Frankfurt/M.
- Schroeder, Wolfgang / Kiepe, Lukas / Inkinen, Saara (2022): Die Grenzen selbstorganisierten Handelns: attraktive Pflegeberufe durch Tarifautonomie? In: WSI-Mitteilungen 75(5): 355-362. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-5-355>.
- Schulzen, Thorsten / WSI-Tarifarchiv (2023): Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten. In: WSI-Mitteilungen 76(2): 123-132. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-2-123>.
- Seidel, Richard (1927): Die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland. Internat. Gewerkschafts-Bibliothek 7/8. Amsterdam.
- Syrovatka, Felix (2023a): Die Re-Privatisierung des Tarifvertragsrechts. In: Arbeit und Recht (im Erscheinen).
- (2023b): Why are German employers' associations no longer interested in collective agreements? The change of German employers' associations using the example of the metal and electrical industry. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Umbreit, Paul (1915): 25 Jahre Deutscher Gewerkschaftsbewegung 1890 - 1915. Berlin.
- Waltermann, Raimund (2020): Attraktivität von Tarifbindung - Zur Zukunftsfähigkeit der deutschen Tarifautonomie. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht 51(2): 211-238. DOI: <https://doi.org/10.1515/zfa-2020-510207>.
- Wolff, Johanna (2023): Die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG revisited. Eine Einordnung de lege lata und mögliche Reformperspektive aus Sicht der verwaltungsrechtlichen Handlungsformenlehre. In: Arbeit und Recht 70(3): 94-99.
- Zwing, Karl (1926): Geschichte der deutschen freien Gewerkschaften. Ein kurzgefaßter Abriß. Jena.



## Der PROKLA-Förderverein

Die PROKLA erscheint seit 1971 und bietet politisch engagierte sozialwissenschaftliche und ökonomische Analysen. Allein von den Verkaufserlösen kann sich die PROKLA nicht finanzieren, und in die Abhängigkeit von Parteien oder großen Verlagen wollte sie sich nie begeben. Deshalb wird die PROKLA von einem Förderverein herausgegeben, der »Vereinigung zur Kritik der politischen Ökonomie e.V.«, die jährlich in ihrer Vollversammlung die Redaktion der Zeitschrift wählt und die nächsten Themenschwerpunkte diskutiert.

Kritische Sozialwissenschaft kann nicht dem Markt überlassen werden. Ohne solidarische Strukturen und finanzielle Unterstützung sind Zeitschriften wie die PROKLA kaum möglich. Die finanziellen Beiträge der Vereinsmitglieder ermöglichen das Erscheinen der PROKLA, sie schaffen die Voraussetzungen für Kontinuität und Planbarkeit, wie sie für die Redaktionsarbeit unabdingbar sind. Wir freuen uns über weitere Mitglieder, regelmäßige Spenden oder einmalige Zuwendungen. Weitere Informationen teilen wir gerne per E-Mail mit ([redaktion@prokla.de](mailto:redaktion@prokla.de)).

Vereinigung zur Kritik der politischen Ökonomie e.V. | Postbank Berlin | IBAN: DE17 1001 0010 0538 1351 00 | BIC: PBNKDEFF



**BERTZ + FISCHER**

»Buch des Monats« 2/2023  
Blätter für deutsche  
und internationale Politik

Margit Mayer  
**Die US-Linke und die Demokratische Partei**  
Über die Herausforderungen progressiver Politik in der Biden-Ära  
252 Seiten, 15 Fotos  
Paperback, 10,5 x 14,8 cm  
€ 12,- [D] / € 12,40 [A]  
ISBN 978-3-86505-770-9

[www.bertz-fischer.de](http://www.bertz-fischer.de) | [mail@bertz-fischer.de](mailto:mail@bertz-fischer.de) | Newsletter: [bertz-fischer.de/newsletter](http://bertz-fischer.de/newsletter)

# PROKLA ABO

## PROKLA abonnieren und verschenken!

Wer die PROKLA für sich oder als Geschenk abonnieren möchte, findet ein Abo-Formular auf der Website des Verlages:  
[www.bertz-fischer.de/prokla-abo](http://www.bertz-fischer.de/prokla-abo)

Als Abo-Prämie können Sie sich einen der untenstehenden Titel aus unserem Verlagsprogramm aussuchen.  
Wenn Sie per SEPA-Lastschrift zahlen, sogar zwei!



Jens Renner  
**Neuer Faschismus? Der  
Aufstieg der Rechten in Italien**

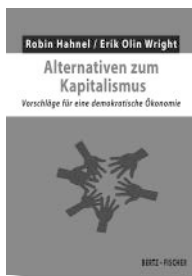


Margit Mayer  
**Die US-Linke und die  
Demokratische Partei**  
Über die Herausforderungen  
progressiver Politik in der  
Biden-Ära



Decio Machado • Raúl Zibechi  
**Die Macht ergreifen, um die Welt  
zu ändern? Eine Bilanz der latein-  
amerikanischen Linksinregierungen.**  
Übersetzung / Nachwort: Raul Zelik

Nina Scholz  
**Die wunden Punkte von  
Google, Amazon, Deutsche  
Wohnen & Co. Was tun gegen  
die Macht der Konzerne?**



Robin Hahnel •  
Erik Olin Wright  
**Alternativen zum  
Kapitalismus**  
Vorschläge für eine de-  
mokratische Ökonomie



Stephan Lessenich /  
Thomas Scheffer (Hg.)  
**Gesellschaften unter  
Handlungszwang**  
Existenzielle Probleme,  
Normalität und Kritik  
IfS Aus der Reihe 2  
ca. 208 Seiten  
Paperback, 11 x 17 cm  
€ 18,- [D] / € 18,50 [A]  
ISBN 978-3-86505-852-2  
Erscheint im Juli 2023

Klimawandel, Armutsmigration, Krieg: Wir stehen vor einer ganzen Reihe existenzieller Probleme, die spätmoderne Gesellschaften ebenso herausfordern wie deren Gesellschaftswissenschaften – und beide allem Anschein nach überfordern. Der Band fragt danach, wie der Problemschwere zunächst wissenschaftlich, sodann aber auch gesellschaftlich überhaupt Rechnung zu tragen wäre: Was bräuchte es, um den existenziellen Charakter von Problemen zu realisieren, also zum einen zu erkennen, zum anderen aber auch zur Leitlinie des eigenen Handelns zu machen? Was verhindert die so verstandene Realisierung der großen Fragen unserer Zeit? Und wie wäre es um die überkommenen Formen gesellschaftlicher Normalitätsproduktion bestellt, wenn existenzielle Probleme als solche anerkannt und angegangen würden? Das Buch ist als Debattenband konzipiert, in dem die Herausgeber auf kritische Repliken zu ihren jeweiligen Positionen gemeinsam Stellung beziehen.

Mit Beiträgen von Christine Hentschel, Susanne Krasmann, Henning Laux, Stephan Lessenich und Thomas Scheffer.