

Entwicklungsperspektive für eine Gesellschaft ist dies weder ökonomisch noch politisch. In diesem Sinne ist die Philosophie, die hinter den Harz-Vorschlägen steckt, abzulehnen. Davon unberührt bleibt, dass bessere Vermittlungsbemühungen der Bundesanstalt für Arbeit, Förderung von Selbständigkeit oder ähnliche Elemente der Harz-Vorschläge unterstützenswert sind.

## Literatur

- Blanchard, O. (1987): Hysteresis in Unemployment. In: *European Economic Review*, Vol. 31
- Bliss, C.J. (1975): *Capital Theory and the Distribution of Income*, Amsterdam u.a.
- Bundesanstalt für Arbeit (2002): [www.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/](http://www.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/)
- Eekhoff, J. (2002): Stoppt das Tarifmodell. *Handelsblatt* vom 5.9.02.
- Flassbeck, H./Spieker, F. (2001): *Lohnstruktur und Beschäftigung*. Gutachten für die Otto Brenner Stiftung, Berlin
- Hartz-Bericht (2002): *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Berlin, [www.bma.de](http://www.bma.de)
- Heine, M./Herr, H. (2002): *Volkswirtschaftslehre. Paradigmenorientierte Einführung in die Mikro- und Makroökonomie*, 3. Auflage, München
- Heine, M., Herr, H. (2002a): Zwickmühlen der europäischen Geldpolitik: Muddling Through mit John Maynard Friedman? In: A. Heise (Hrsg.), *Neues Geld – alte Geldpolitik? Die EZB im makroökonomischen Interaktionsraum*, Marburg
- Heine, M./Herr, H. (2001): Geld, Finanzierung und Einkommensbildung: Eckpunkte einer monetären Theorie der Produktion. In: U.-P. Reich, C. Stahmer, K. Voy (Hrsg.), *Kategorien der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen*, Band 3, Geld und Physis, Marburg
- Heine, M./Herr, H. (1999): Die beschäftigungspolitischen Konsequenzen von „Rot-Grün“. *PROKLA* 116
- Heine, M./Herr, H. (1998): Keynesianische Wirtschaftspolitik – Mißverständnisse und Ansatzpunkte. In: H. Heise (Hrsg.), *Renaissance der Makroökonomik*, Marburg
- Herr, H. (2002): *Wages, Employment and Prices. An Analysis of the Relationship Between Wage Level, Wage Structure, Minimum Wages and Employment and Prices*. In: Working Papers No 15 des Business Institute Berlin an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin [www.fhw-berlin.de/fhw2000/lehre\\_und\\_forschung/working\\_paper\\_15.pdf](http://www.fhw-berlin.de/fhw2000/lehre_und_forschung/working_paper_15.pdf)
- Keynes, J.M. (1930): *Vom Gelde*, Berlin
- Keynes, J. M. (1936): *Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes*, Berlin
- Riese, H. (2001): *Grundlegungen eines monetären Keynesianismus – ausgewählte Schriften 1964 – 1999*, 2 Bde. Herausgegeben von Betz, K. u.a., Marburg
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): *Jahresgutachten 2001/2002*, Berlin
- Samuelson, P. (1966): A Summing Up. In: *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 80
- Sraffa, P. (1960): *Warenproduktion mittels Waren*, Frankfurt a. M. 1976
- Stiglitz, J. E. (1992): Capital Markets and Economic Fluctuations in Capitalist Economies. In: *European Economic Review*, Vol. 36

Michael Wendl

## Jenseits des „Tarifgitters“<sup>1</sup> Krise und Erosion des Flächentarifvertrages in Deutschland

Die 1990er Jahre waren das Jahrzehnt der Krise und der Erosion der Flächentarifverträge. Bevor es in dieser Frage zu schnellen Dramatisierungen kommt, ist es aber sinnvoll, sich die vorliegenden Daten über den Geltungsbereich der Flächentarifverträge anzusehen. Dabei variieren zwei Bezugsgrößen: einmal die Zahl der Beschäftigten, zum zweiten die Zahl der Betriebe mit Tarifbindung. Bezogen auf die Beschäftigten ist der prozentuale Grad der Tarifbindung höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe. Das liegt daran, dass die Tarifbindung in Klein- und Mittelbetrieben signifikant geringer ist, als in größeren Betrieben. Ein noch klarerer Unterschied besteht zwischen der Tarifbindung West (alte Bundesländer) und der Tarifbindung Ost (neue Bundesländer). Im zeitlichen Verlauf sieht die Entwicklung folgendermaßen aus:

### Flächentariflich gebundene Beschäftigte in Prozent

in Westdeutschland			in Ostdeutschland		
1995	1998	2000	1996	1998	2000
72,2	67,8	63,0	56,2	50,5	44,0

Quellen: Artus (2001: 115), WSI Tarifarchiv (2001)

Die nachlassende Tarifbindung ist in diesem Zeitraum eindeutig, sie wird allerdings relativiert durch zwei entgegenwirkende Faktoren: Einmal die gestiegene Zahl von Haus- oder Firmentarifverträgen und die von der Arbeitgeberseite ausgehende einseitige Orientierung am in der Branche geltenden Tarifvertrag. Wird das berücksichtigt, so ergibt sich ein weniger dramatisches Bild der nachlassenden Tarifbindung in West und Ost:

<sup>1</sup> Dieses Wort verdanke ich einem Kommentar von Alexander Hagelüken in der *Süddeutschen Zeitung* vom 17./18.08.02. Die Assoziation des Tarifvertrages mit Zwang ist nicht neu. Schon Jürgen Habermas hatte Tarifverträge als „Kolonialisierung des Arbeitnehmerverhaltens“ bezeichnet (Habermas 1992, 498).

### Tarifverträge (TV) für Beschäftigte in Prozent im Jahr 2000

	Branchen-TV	Firmen-TV	Orientierung am TV	ohne TV
West	63 %	7 %	15 %	15 %
Ost	44 %	11 %	24 %	21 %

Quelle: WSI-Tarifarchiv (2001)

Bei einer „optimistischen“ Lesart kann daher noch von einer faktischen Tarifbindung von 85% der Arbeitsverhältnisse im Westen und 79% im Osten ausgegangen werden. Diese „optimistische“ Sicht muss wiederum eingeschränkt werden. Die zitierten Zahlen beschreiben nur die „äußere“ Erosion der Tarifverträge. Daneben gibt es noch eine „innere“ Erosion, das heißt, in den Tarifverträgen selbst findet in erster Linie durch betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen im Rahmen sog. betrieblicher Bündnisse für Arbeit) aber auch durch tarifvertragliche Zugeständnisse eine schrittweise und zum Teil betrieblich differenzierte Absenkung tariflicher Normen statt. In diesem Zusammenhang wird rechtlich stabiles Tarifrecht durch schwächeres „Betriebsrecht“ ersetzt (Höland 2002).

#### 1. Gängige Begründungen für die Erosion des Flächentarifvertrages

Den tarifpolitischen Vordenkern der IG Metall wurde von der in Wirtschaftsfragen neoliberal argumentierenden Wochenzeitschrift *Die Zeit* Anerkennung zuteil. Als „hoch abstrakt und doch präzise“ wertete sie folgende Aussage aus der tarifpolitischen Abteilung des IG-Metall-Vorstands.

„Das neue Leitbild für eine Tarifpolitik, die nicht mehr von industriellen, großbetrieblichen Massenstandards ausgehen kann, ist das der nachhaltigen Regulierung von Vielfalt und Differenz.“ (Schroeder 2002)

Mit dieser Feststellung wird die empirisch unstrittige schrittweise Auflösung der Flächentarifverträge und ihre Anpassung an einzelkapitalistische Anforderungen unter der Hand als zwangsläufiger Übergang von der industriellen Massenproduktion an ein nicht näher definiertes neues und anderes Arbeits- und Produktionsmodell verstanden. Diesem Prozess des Übergangs müssen dann die tarifrechtlichen Normierungen des Arbeitsrechts entsprechend angepasst werden. Wenn über die Ursachen der Krise und Erosion der Flächentarifverträge in Deutschland diskutiert wird, lassen sich idealtypisch zuge-spitzt, zwei Typen von Erklärungen feststellen.

Einmal die *Transformationsthese*, d.h. die Behauptung, mit den Umbrüchen in der Organisation der gesellschaftlichen Arbeit hätten sich auch die Anforderungen an die rechtliche Regulierung der Arbeitsverhältnisse entsprechend verändert. Der Transformation der Arbeitsbeziehungen folgt dann eine Transformation der Tarifverträge (Dörre 2002, Aglietta 2000, Streeck 1995, 1999).

Zum zweiten die *Globalisierungsthese*, die auch als eine Lohn- oder Arbeitskostenthese gefasst werden kann. Sie besagt, dass mit der zunehmenden Internationalisierung der Produktion die Grenzen nationalstaatlicher Regulierung des Systems der Arbeitsbeziehungen erreicht seien, und sich das deutsche durch Flächentarifverträge gesicherte relativ hohe und zugleich egalitäre Lohnniveau in der internationalen Konkurrenz nicht mehr halten lasse. (Berthold 1997, SVR 1996)

Beide Thesen werden von unterschiedlichen theoretischen Leitbildern aus formuliert, zum Teil werden sie auch miteinander kombiniert. Die Transformationsthese wird in erster Linie aus der Perspektive der neomarxistischen Regulationstheorie behauptet, es gibt aber auch neokorporatistische und neoklassisch fundierte Erklärungsansätze für diese Sichtweise. Die Globalisierungsthese wird in erster Linie aus der Sicht der neoklassischen Paradigmas formuliert, aber auch das neokorporatistische Paradigma argumentiert im Rahmen dieser Sicht, was daran liegt, dass dieses Modell in seinen ökonomischen Aussagen dem neoklassischen Ansatz weitgehend folgt (Hassel 2002).

Beiden Thesen ist gemeinsam, soviel sei hier schon angemerkt, dass sie in der Konsequenz einen tarifpolitischen Fatalismus vorschlagen. Die Tarifpolitik hat bis zum Preis der Selbstaufgabe (folgt man neoklassischen Empfehlungen) das nachzuvollziehen, was aus der Transformation bzw. aus der Globalisierung für die Regelung der Arbeitsverhältnisse scheinbar zwangsläufig folgt. In der neoklassisch fundierten Sicht wird der Flächentarifvertrag angegriffen, weil er erstens ein zu hohes Lohnniveau fixiert und konjunktur- und krisenbedingte Abweichungen des Lohnniveaus nach unten nicht zulässt, zum zweiten, weil er dieses Lohnniveau, das für bestimmte Einzelbetriebe durchaus akzeptabel sein kann, unzulässig verallgemeinert und Unternehmen zwingt, Lohnkosten oberhalb der Grenzproduktivität der Arbeit hinzunehmen (siehe dazu Ifo 2002a). Im Kern läuft diese Argumentation auf die Abschaffung überbetrieblicher Tarifverträge hinaus, da die betrieblich passende Grenzproduktivität der Arbeit nur betrieblich festgestellt werden kann. Aus der neokorporativen Sicht, die zum Teil in den Gewerkschaften selbst vertreten wird,<sup>2</sup> wird dagegen die Modernisierung des Flächentarifvertrages gefordert. Diese umschließt drei wesentliche Elemente: Erstens gesamtwirtschaftlich eine moderate Lohnpolitik, die im Bündnis für Arbeit und Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit abgesprochen werden soll. Zweitens eine erheblich größere Lohnspreizung im tariflichen Entgeltsystem, die durch einen staatlich subventionierten Niedriglohnssektor fundiert und ergänzt werden und zum

2 Flassbeck/Spiecker haben die Unterstützung der Gewerkschaften für das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit folgendermaßen zu erklären versucht: „Die Gewerkschaften haben sich offenbar auf die neoklassische Argumentation eingelassen, weil sie aufgrund eigener Überzeugungen und Ziele ähnliche Mechanismen am Werk sahen wie die Vertreter der neoklassischen Theorie.“ (Flassbeck/Spiecker 2000: 16)

dritten durch eine stärkere Verbetrieblichung der Tarifpolitik mit Unterstützung der Gewerkschaften, notfalls durch die Aufhebung des Tarifvorrangs im Betriebsverfassungsgesetz. In der Folge wäre der Flächentarifvertrag eine weitgehend funktionslose Hülle. Auch die neokorporative Theorie argumentiert mit der Sicht von Deutschland als „institutioneller Hochlohnökonomie“ (Streeck) und der Doktrin von der Grenzproduktivität der Arbeit. Anders als in der neoklassischen Sicht soll der Umbau des Standorts Deutschland aber zusammen mit den Gewerkschaften und nicht gegen sie durchgesetzt werden. In den lohnkostenzentrierten Erklärungen für die Krise und Erosion des Flächentarifvertrages ist auch der Hinweis auf die Globalisierung als ein ökonomischer Prozess der Deregulierung angelegt, der eine national institutionalisierte Hochlohnökonomie in die Transformation zu einer liberalen kapitalistischen Ökonomie treibt.

Aus der neoklassischen Sicht des durch die Grenzproduktivität der Arbeit bestimmten Lohnes ist dies konsequent. Der zu teure „Faktor Arbeit“ wird zu Anpassungsreaktionen gezwungen, um den mobilen Faktor Kapital am Standort zu halten. Darüber wird der Wertschöpfungsprozess internationalisiert. Dagegen spricht: Die Wertschöpfungsprozesse finden nach wie vor auf nationaler Ebene statt. Die aus der Lohndruckthese abgeleitete Behauptung einer Internationalisierung und Transformation der industriellen Beziehungen in Deutschland (so u.a. Streeck) überzeugt nicht. Es hat sich zwar das Machtverhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zulasten der Gewerkschaften verändert und die Einstellung der Unternehmen zum korporatistischen System der Arbeitsbeziehungen ist kritischer, teilweise sogar ablehnend geworden. Die Arbeitsbeziehungen selbst dagegen sind rechtlich fixiert. An diesem System des kollektiven Arbeitsrechts und des durch Gesetze normierten Individualarbeitsrechts hat sich insgesamt noch relativ wenig geändert. Nicht zu bestreiten ist der Rückgang der Tarifbindung und ein gleichzeitiger Rückgang der Zahl der Betriebe mit Betriebsrat, ein Prozess mit dem u.a. die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 begründet wurde. Zugenommen hat auf der Basis des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1995, das 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz modifiziert wurde, allerdings der Umfang der befristeten Arbeit, was faktisch zu einer Aushebelung des gesetzlichen Kündigungsschutzes führt. Insgesamt kann aber aus einer arbeitsrechtlichen Sicht nicht von einer Transformation der Arbeitsbeziehungen gesprochen werden. Der politische und ökonomische Druck auf das tradierte System der Arbeitsbeziehungen hat deutlich zugenommen und die Erosionsprozesse an den Rändern des Systems haben sich signifikant verstärkt. Nach wie vor regeln aber nationales Arbeits- und Sozialrecht die Vernutzungsbedingung der Arbeitskraft. Es hat zwar über die transnationalen Unternehmen eine Internationalisierung der Wertschöpfungsketten in der industriellen Produktion und damit ein wirksamer Angleichungs-

prozess stattgefunden, wie auch die vorliegenden arbeitssoziologischen Untersuchungen über die Produktionsarbeit zeigen, aber trotzdem sind Arbeits- und Sozialrecht bis heute national gefasst geblieben.<sup>3</sup> Diese nationale Basis der Wertschöpfung zeigt sich in unterschiedlichen nationalen Arbeitsproduktivitäten und entsprechend unterschiedlichen Lohnstückkosten.

Aus der französischen Regulationstheorie ist die Vorstellung entnommen, es habe sich im Anschluss an den Typus der fordistischen Massenproduktion ein neues postfordistisches Produktionsmodell durchgesetzt (Dörre 2002). Damit verbunden ist eine Sicht des Flächentarifvertrages, der diesen als arbeitsrechtliche Normierung eines spezifischen Produktionsmodells und dem damit verbundenen idealtypischen Arbeitsverhältnis („Normalarbeitsverhältnis“) versteht. Mit der Auflösung des traditionellen Produktionsmodells wird dem entsprechenden arbeitsrechtlichen Regulierungstypus gleichsam der Boden entzogen – ein Prozess, der als Krise des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses in den Sozialwissenschaften relativ intensiv diskutiert wurde und wird. Die tarifpolitische Aufgabe der Gewerkschaften besteht in dieser Sicht darin, einen neuen Typus eines Flächentarifvertrages mit der Unternehmenseite zu entwickeln, der den arbeitsrechtlichen und leistungspolitischen Anforderungen des neuen Produktionsmodells besser entspricht als der Typus des traditionellen Flächentarifvertrages. Zu den zentralen inhaltlichen Neuorientierungen eines solchen Tarifvertrages gehören dann flexiblere Arbeitszeitnormen, eine stärkere Leistungs- und Ergebnisorientierung in den Entgeltsystemen, Sonderregelungen für einzelwirtschaftliche Krisen, eine größere „Lohnspreizung“ im Entgeltsystem, insbesondere nach unten, tarifvertragliche Öffnungsfenster für betriebliche Tarifverträge im Rahmen eines Flächentarifvertrages und gemeinsame Tarifnormen für Arbeiter und Angestellte. Auf den ersten Blick kann diese knappe Skizze der neuen Anforderungen an die Modernisierung der Flächentarifverträge plausibel erscheinen, sie entspricht auch den tarifpolitischen Auseinandersetzungen spätestens nach 1993. In den letzten 10 Jahren wurden, um den Flächentarifvertrag als tarifpolitische Institution zu halten, die skizzierten neuen Anforderungen zunehmend berücksichtigt. Den Rückgang der Tarifbindung hat das nicht aufgehalten. Ob es ihn verlangsamt hat, ist eine offene Frage. Diese Veränderungen wurden in den Gewerkschaften ganz überwiegend als unbefriedigend empfunden. Einmal waren sie eindeutig mit Lohnsenkungsprozessen und einer Aufweichung tarifvertraglicher Normen durch betriebliche Regelungen verbunden. Zum

3 Einen ersten Einbruch in das System der deutschen Arbeitsbeziehungen markiert der Tarifvertrag über das 5000 x 5000-Modell bei VW. Hier werden die Arbeitnehmer bei Qualitätsmängeln zur kostenlosen Nacharbeit verpflichtet. Das heißt, das ein Teil des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitnehmer verlagert wird. Diese werden auch für das Arbeitsergebnis verantwortlich gemacht. Das widerspricht der Tradition des deutschen Arbeitsrechts. Siehe dazu Biernacki (1997).

zweiten wird die zunehmende Verbetrieblichung der Tarifpolitik von den betroffenen Betriebsräten als Überbelastung empfunden. Zum dritten ist die Unzufriedenheit der Gewerkschaftsmitglieder mit den Ergebnissen der Tarifauseinandersetzungen gewachsen. „Betriebliche Bündnisse für Wettbewerbsfähigkeit schützen die Beschäftigten (...) nicht vor den Kräften des Marktes, sondern intensivieren sie [diese Kräfte M.W.] und erhöhen damit wiederum mittelfristig den Druck auf die Beschäftigungssicherheit“ (Rehder 2002, 101).

## 2. Effekte des Flächentarifvertrages

Auch wenn diese Skizze der neuen Anforderungen an die Flächentarifverträge auf den ersten Blick plausibel erscheinen mag, so ist sie analytisch nicht überzeugend. Erstens ist es fragwürdig, ob tatsächlich von einem bereits erfolgten Übergang in ein neues Produktionsmodell gesprochen werden kann bzw. ob die breit behauptete, aber durchaus kontrovers diskutierte Periodisierung zwischen einem fordistischen Produktionsmodell oder in einem gesellschaftstheoretischen Rahmen von einem fordistischen Akkumulationsregime zu einem postfordistischen Akkumulationsregime bzw. einem entsprechenden Produktionsmodell in sich konsistent und theoretisch sinnvoll ist. Dabei geht es nicht darum, die erheblichen Veränderungsprozesse sowohl in der Organisation der Lohnarbeit als auch im Verhältnis von Unternehmen und Betrieben herunterzuspielen, sondern um die Frage, ob sich diese Veränderungsprozesse mit einem derart einfachen Schema klassifizieren lassen.

Die Feststellung einer Entsprechung von fordistischem Produktionsmodell und der arbeitsrechtlichen Institution des Flächentarifvertrages ist falsch. Sie stimmt schon historisch nicht, da sich Flächentarifverträge schon lange vor der Verallgemeinerung eines fordistischen Produktionsmodells – sofern es das in Deutschland vor 1950 überhaupt gegeben hat (Wellhöner 1996) – durchsetzen konnten. Der Flächentarifvertrag als Institution ist in Deutschland unmittelbar nach dem 1. Weltkrieg und in den ersten Jahren der Weimarer Republik entstanden und wurde in den 1950er Jahren weiter ausgebaut. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wurde allerdings auch der für das deutsche System der Arbeitsbeziehungen kennzeichnende Dualismus von betrieblich handelnden Akteuren, also Betriebsräten und überbetrieblich agierenden Gewerkschaften fixiert (siehe dazu Artus 2001). Mit der Institution des Flächentarifvertrages ist gemeint, dass zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband ein für die Unternehmen einer Branche geltender Tarifvertrag geschlossen wird. Dieser Flächentarifvertrag regelt ein für alle Unternehmen im Geltungsbereich des Tarifvertrages verbindliches Arbeitskostenniveau und entzieht damit *erstens* diesen Arbeitskostenstandard weitgehend der Konkurrenz zwischen den Unternehmen. Die Unternehmen konkurrieren daher nicht mehr um niedrigere tarifliche Arbeitskosten. Sie entla-

sten sich damit auch von damit verbundenen betrieblichen Auseinandersetzungen. Zum *zweiten* fixiert der Flächentarifvertrag ein in Verbindung mit dem Betriebsverfassungsrecht allgemein geltendes System der Arbeitsbeziehungen von Kapital und Arbeit auf der betrieblichen Ebene. In diesem System treten die betrieblichen Akteure zwar als handelnde Individuen auf, aber ihr betriebliches Handeln findet in einem gesellschaftspolitisch von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden regulierten Rahmen statt, der zudem gesetzlich flankiert ist, in erster Linie durch das Tarifvertragsgesetz, in zweiter Linie durch das geltende Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts. Zum *dritten* findet in der Institution des Flächentarifvertrages eine gesellschaftlich verallgemeinerte Lohnfindung, also eine lohnpolitische Bewertung von verausgabter Arbeit<sup>4</sup> statt. D.h. betrieblich durchsetzbare Abweichungen des Lohnniveaus für einzelne Arbeiten nach oben oder nach unten werden zugunsten eines tarifvertraglich fixierten Lohnniveaus vermieden, das von den handlungsfähigen, streikmächtigen Belegschaften stärker geprägt wird. Insofern wirkt der Flächentarifvertrag auch als eine Institution „solidarischer“ Lohnpolitik (Schulten 2002). Andererseits wird der Regionalisierung von Lohnniveaus entgegengewirkt und die Wirkungen regional verschiedener Arbeitsmärkte auf das Lohnniveau werden abgeschwächt. Zum *vierten* können gerade durch den Flächentarifvertrag die Nominallöhne in konjunkturellen Krisensituationen nach unten starr bleiben und in einer labilen kapitalistischen Geldwirtschaft als Geldlohnanker wirken, der eine Deflation verhindern kann (dazu Stützel 1981, Heine/Herr 1999). Diese verschiedenen ökonomischen und sozialen Funktionen des Flächentarifvertrages basieren politisch auf einer korporativen Konstellation. Gewerkschaften, Unternehmensverbände und Staat haben sich auf eine kollektive Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen verständigt. Durchsetzbar waren die grundlegenden Strukturen dieses Systems nach 1918 und nach 1945, also in durch verloren gegangene Kriege geprägten Situationen politischer Schwäche der Kapitaleite und dazu im Vergleich relativer Stärke der deutschen Arbeiterbewegung. 1918 und nach 1945 konnte das politische Fundament für das kollektive Arbeitsrecht und die Institution des Flächentarifvertrages auch deshalb durchgesetzt werden, weil es sich um politische Zugeständnisse handelte, auch um weitreichenderen gesellschaftspolitischen Konzepten der Gewerkschaften wie Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien

4 Es ist eine spannende Frage, ob der Lohn der Preis der Arbeit oder der Preis der Arbeitskraft darstellt. Marx argumentierte, dass es eine Mystifikation der Lohnform sei, dass der Lohn als Bezahlung der verausgabten Arbeit erscheine (Marx 1972: 559f). In der Konzeption der „solidarischen Lohnpolitik“ findet faktisch eine Orientierung an den Reproduktionskosten der Arbeitskraft statt. Die Marxsche Fassung des Lohnes als Preis der Reproduktionskosten der Ware Arbeitskraft gilt für die Arbeitskraft als „Ware“. Wird die Arbeitskraft durch Tarifverträge und Sozialversicherung „dekommodifiziert“, so ist für die Entwicklung des Lohnes nicht mehr ausschließlich der Arbeitsmarkt zuständig (siehe dazu Wendt 2001).

und wirtschaftsdemokratische Steuerung die Spitze zu nehmen.

Die Durchsetzung des westdeutschen Modells des kollektiven Arbeitsrechts in den neuen Bundesländern basierte ebenfalls auf einer einmaligen historischen Konstellation. Ökonomisch, weil zusammen mit den Gewerkschaften eine propagandistisch überhöhte „soziale“ Marktwirtschaft durchgesetzt werden sollte und weil es noch keine ostdeutschen Unternehmer mit explizit ostdeutschen Unternehmensinteressen gab, politisch weil die Durchsetzung des Modells Westdeutschland nicht von harten Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit überlagert werden sollte.

Gerade diese spezifisch deutschen historischen Faktoren bei der Entstehung und Übertragung des kollektiven Arbeitsrechts machen es ausgesprochen problematisch, die Institution des Flächentarifvertrages mit einem bestimmten Produktionsmodell zu verbinden. In der Regulationstheorie wird neben dem Wohlfahrtsstaat das Lohnverhältnis als spezifische Vermittlungsform von Produktion und Konsumtion und damit als Erklärung für eine beschleunigte Akkumulation im Rahmen des fordistischen Akkumulationsregimes verstanden (Aglietta 2000, Lipietz 1985). Diese Sicht ist zu funktionalistisch. Im Grunde geht sie analog mit einem lohnpolitisch fundierten einfachen Nachfragekeynesianismus: steigende Nachfrage führt zur weiteren Expansion der Produktion. Die expansive Lohnentwicklung wurde möglich auf der Basis bestimmter institutioneller Regelungen und ihrer politischen Stabilität. Als die Bundesbank 1975 vor dem Hintergrund der Konjunkturkrise 1974/75 mit einer rigiden Zins- und Geldpolitik versuchte, die Inflation zu bekämpfen, wurde ein bis dahin funktionierendes institutionelles Arrangement aufgekündigt – mit der Folge steigender Arbeitslosigkeit und tarifpolitisch geschwächter Gewerkschaften. Lohn- und Fiskalpolitik können für sich genommen die restriktiven Wirkungen einer harten Stabilitätspolitik der Zentralbank nicht kompensieren. Die Tarifpolitik hat bis 1974 die Möglichkeiten ausgeschöpft, die Fiskal- und Geldpolitik ihr gelassen hatten, sie blieb aber auch da die „abhängige Variable“ des Akkumulationsprozesses (Marx). Bei Vollbeschäftigung konnten entsprechend höhere Löhne durchgesetzt werden. Der Fall der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote und die nachlassende Bindungswirkung der Flächentarifverträge ist sehr viel stärker auf ein grundlegend verändertes Konzept der Fiskal- und der Geldpolitik zurückzuführen als auf den Übergang zu einem „postfordistisch“ veränderten Produktionsmodell. Auch ist ein postfordistisches Produktionsmodell mit den Flächentarifverträgen ohne Probleme vereinbar.

### 3. Tarifpolitik und Lohnkosten

Die neoklassische Behauptung zu hoher Arbeitskosten in Deutschland ist in gesamtwirtschaftlicher Hinsicht falsch. Gemessen an der Entwicklung der Ar-

beitsproduktivität, d.h. gemessen an den Lohnstückkosten hat sich die internationale Wettbewerbsposition in den 80er und 90er Jahren lohnkostenbedingt verbessert. Der kosten- und verteilungsneutrale Spielraum einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik (der mit der Meinhold-Formel bestimmt wird: verteilungsneutral sind Reallohnsteigerungen im Umfang des Produktivitätszuwachses) wurde in den vergangenen 25 Jahren in der Regel unterschritten und nur in wenigen Jahren ausgeschöpft oder sogar überschritten (Wendt 1997). Die Entwicklung der Lohnquote für den Zeitraum von 1982 bis 2002 verdeutlicht diese Entwicklung. Insofern ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht die Begründung der Gewerkschaften für eine moderate Tarifpolitik, so wie wir sie seit 1995 mehrfach erlebt haben, nicht nachvollziehbar.

In den 90er Jahren kam es schrittweise zu einer Auflösung der traditionellen gewerkschaftlichen Lohntheorie, die in den 70er Jahren noch durch das Konzept einer solidarischen Lohnpolitik bzw. von der „Nachfrage Theorie“ des Lohnes geprägt war. Diese Auflösung erfolgte von zwei Seiten. Einmal makroökonomisch: die sich Anfang der 80er Jahre verfestigende Massenarbeitslosigkeit reduzierte die tarifpolitische Konfliktfähigkeit. Zugleich setzte sich mikroökonomisch eine „Kostentheorie“ des Lohnes durch, die dazu führte, dass zunehmend der Lohn als Preis des Faktors Arbeit verstanden wurde. Damit war der Übergang zur neoklassischen Grenzprodukttheorie des Lohnes fließend geworden. Keynesianisch oder marxistisch begründete Lohntheorien wurden in den innergewerkschaftlichen Diskussionen weitgehend an den Rand gedrängt. Gesellschaftstheoretisch begründete Konzepte galten Anfang der 90er Jahre als „ideologieverdächtig“. Die Intervention von Oskar Lafontaine und Heiner Flassbeck in die Tarifbewegung 1999, mit der sie die klassische Meinhold-Formel für die Tariffdiskussion aktualisierten, blieb eine Episode, die mit dem Rücktritt Lafontaines zu Ende ging. Dass im 1. Halbjahr 2002 trotz der Rezession Lohnsteigerungen oberhalb des kostenneutralen Verteilungsspielraums der Meinhold-Formel durchgesetzt werden konnten, ist auf den Druck in den Betrieben zurückzuführen. Dieser ist einerseits auf die Enttäuschung, dass der relative Lohnverzicht 2000 und 2001 beschäftigungspolitisch keine Ergebnisse gebracht hatte, andererseits auf die Erfahrung von Reallohnverlusten in diesem Zeitraum zurückzuführen. Dahinter steht kein konzeptionell durchdachter Paradigmenwechsel in der Lohnpolitik.

Für die Globalisierungs- oder Lohnkostenthese gibt es keine makroökonomischen Belege. Die Argumentation des Ifo-Instituts kann nicht überzeugen, da es sich mit seinem Argument der überdurchschnittlich hohen absoluten Arbeitskosten im verarbeitenden Gewerbe (Ifo, 2002b) explizit von der Berücksichtigung der Arbeitsproduktivität abgrenzt und damit die Entwicklung der Lohnstückkosten als Gradmesser der Wettbewerbsposition ablehnt.<sup>5</sup>

5 Die Grenzprodukttheorie des Lohnes sieht Löhne grundsätzlich als absolute Reallöhne

Lohnstückkosten reflektieren dagegen den Unterschied von Lohnkosten und Arbeitsproduktivität bzw. Wertschöpfung. Diese Sicht wiederum ist kompatibel mit der Arbeitswerttheorie aus marxistischer oder ricardianischer Perspektive. Dass es aus einzelwirtschaftlicher Sicht Arbeitskostenprobleme unstreitig gibt, ist in einer Konkurrenzwirtschaft eine Selbstverständlichkeit. Der Flächentarifvorrang soll gerade verhindern, dass diese Arbeitskostenprobleme rückwärtsgewandt durch Lohndumping und nicht durch Innovation bewältigt werden. Als sich nach den einschlägigen Untersuchungen des DIW und des Ifo-Instituts (DIW 1996, 1998, 1999, Ifo 1996) die behaupteten Standortnachteile als Standortvorteile erwiesen, wurde die argumentative Ebene gewechselt. Im Visier der Kostensenker waren nicht mehr die ausbezahlten Geldlöhne, sondern die sog. Lohnzusatzleistungen oder Lohnnebenkosten.

„Die auf das Entgelt für geleistete Arbeit bezogenen Personalzusatzkosten führen auch in die Irre, wenn auf ihren steigenden Anteil zusätzlich zum Anstieg der Lohnstückkosten hingewiesen wird. Diese werden berechnet, indem die Bruttoeinkommen auf das reale Sozialprodukt bezogen werden. In den Bruttoeinkommen und damit in den Lohnstückkosten sind die Personalzusatzkosten schon enthalten. Ebenso ist das Argument kurzer effektiver Jahresarbeitszeiten zusätzlich zu dem Lohnstückkostenargument redundant. Auch die effektive Jahresarbeitszeit ist in der Berechnung der Lohnstückkosten enthalten. Anders ausgedrückt: Bei einer Argumentation mit den effektiven Stundenlöhnen muss entsprechend die Stundenproduktivität der Arbeit berücksichtigt werden.“ (DIW 1998: 99)

Aus einer einfachen Unkenntnis einschlägiger makroökonomischer Größen wurde ein zentrales Argument, insbesondere für die politische Ökonomie des Dritten Weges (Hombach 1998). Die Symmetrie von Angebots- und Nachfragepolitik wurde so verstanden, dass sinkende Lohnnebenkosten die Angebotsbedingungen verbesserten und wegen sinkender Sozialbeiträge und Steuern steigende Nettolöhne die Nachfrage stimulieren würden. Der öffentliche Konsum und die nachfrageunterstützende Umverteilung der Sozialversicherung zugunsten niedriger Markteinkommen wurden in dieser Sicht einfach ignoriert. In den Gewerkschaften wurde diese Sicht populär, weil sie in geradezu genialer Einfachheit eine zurückhaltende und damit wettbewerbsorientierte Bruttolohnpolitik mit steigenden Nettolöhnen zu kombinieren versprach. (siehe dazu: Wendl 1999)

Der entscheidende Ansatzpunkt für die Erosion der Tarifpolitik war auch nicht die Flucht aus einem bestimmten Tarifvertrag in tariflose Verhältnisse. Der Ausgangspunkt dafür war die Flucht aus einem Flächentarifvertrag mit relativ hohem Arbeitskostenniveau in einen Flächentarifvertrag mit niedrigerem Arbeitskostenniveau. Diesem Vorgang vorausgegangen war aber ein anderer Prozess: Eine Neujustierung des Verhältnisses von Unternehmen als Ort

und nicht als Lohnstückkosten. Deshalb sind für die Allokation des Faktors Kapital die absoluten Lohnkosten ausschlaggebend. Dahinter steht das Paradigma von Kapitalismus als Tauschwirtschaft, in dem sich Kapital und Arbeit entsprechend ihrer absoluten realen Kosten substituieren.

der Entscheidung zum Betrieb als Ort der ausführenden Produktions- oder Dienstleistungsarbeit.<sup>6</sup> Das ermöglichte erst die formelle Verselbständigung von Betrieben und ihre Zusammenfassung in arbeitsorganisatorische Einheiten, die unter einen anderen, kostengünstigeren Tarifvertrag passten. In der Regel ist der Wechsel in einen anderen Tarifvertrag auch kostengünstiger als der Wechsel in einen formal tariflosen Zustand, da nach §623a BGB und dem Umwandlungsrecht die alten Tarifverträge weitergelten, sofern sie nicht durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt werden.

#### 4. Die Erosion des Flächentarifvertrages - zwei Beispiele

Die Krise und schrittweise Auflösung des Flächentarifvertragssystem in Deutschland können daher weder aus der Lohnkosten- oder Globalisierungsthese oder aus einer der Varianten der Transformationsthese befriedigend erklärt werden. Die Internationalisierung ökonomischer Beziehungen gibt auch nur den Rahmen ab, innerhalb dessen die Akteure der Arbeitsbeziehungen handeln. Bei der Erosion des Flächentarifvertrages handeln Unternehmen bzw. ihre Verbände und die Gewerkschaften. Sie versuchen damit auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Bestimmte Reaktionen hätten auch anders ausfallen können und dann zu anderen Folgen geführt.<sup>7</sup> Das soll an zwei Beispielen illustriert werden.

##### 4.1 Der öffentliche Dienst

Bereits 1993 geriet das Tarifvertragssystem des öffentlichen Dienstes, genauer der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) unter Druck, weil zunächst in Nordrhein-Westfalen kommunale Nahverkehrsunternehmen aus dem kommunalen Arbeitgeberverband austraten bzw. mit Austritt drohten und die Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden des privaten bzw. halböffentlichen Nahverkehrs ankündigten. Den politisch-ökonomischen Rahmen für diese Entscheidung bildete die durch europäisches Recht angekündigte Deregulierung des öffentlichen Nahverkehrs, die das europaweite Ausschreiben von Nahverkehrslinien verlangt. Obwohl die angekündigte Richtlinie bis heute nicht in Kraft getreten ist, reagierten die kommunalen Nahverkehrsunternehmen sehr frühzeitig auf die Ankündigung eines zukünftigen Preiswettbewerbs zwischen kommu-

6 Siehe dazu als Problemfixierung bereits 1969 Raiser (1969). Für die daraus resultierenden Erfassungsprobleme im System der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung Voy (2001).

7 Es geht hier um den Zusammenhang von strukturellen polit-ökonomischen Veränderungen und dem darauf reagierenden politischen Handeln. Die sozialen Akteure der Gewerkschaften haben anders als in den 80er Jahren mit dem Kampf um Arbeitszeitverkürzung in den 90er Jahren mit der Anpassung durch Lohnsenkung geantwortet. Das war nicht zwingend: Dazu hatte es Alternativen gegeben.

nalen und privaten Verkehrsunternehmen. Die zuständigen Gewerkschaften ÖTV (heute ver.di) und GdED (heute Transnet) reagierten damit, dass sie zusätzlich zu den bestehenden Tarifverträgen eine im Lohnniveau deutlich abgesenkte zweite Lohnstufe für neu eingestelltes Fahrpersonal vereinbarten und für die zum Stichtag der Vertragsänderung bereits Beschäftigten in der Regel eine Lohnsicherung durchsetzen konnten. Da es sich bei dem betroffenen Fahrpersonal sozialrechtlich um Arbeiter und Arbeiterinnen handelte, die Eingruppierung kommunaler Arbeiter innerhalb des Tarifvertragssystems im öffentlichen Dienst aber nicht bundesweit, sondern landesbezirklich geregelt wird, stellte sich die Aufgabe einer bundesweiten Koordinierung eines regional durchaus unterschiedlichen Absenkungsprozesses. Ein tarifpolitisches Handicap der ÖTV war dabei die Regionalisierung der Tarifverhandlungen für den kommunalen Nahverkehr und die Flughafengesellschaften. Sie führte je nach Handlungsstärke der regionalen Gewerkschaftsleitungen zu entsprechend differenzierten Lohnniveaus in den neuen Tarifverträgen mit abgesenktem Lohnniveau. An der nochmaligen Zentralisierung der Tarifverhandlungen war der geschäftsführende Hauptvorstand eher desinteressiert. Er war damit einverstanden, dass der organisationspolitisch relativ starke ÖTV-Bezirk Nordrhein-Westfalen II dadurch zwangsläufig in eine tarifpolitische Vorreiterrolle gedrängt wurde. Die handlungspolitisch schwachen ÖTV-Bezirke schafften es aber nicht, das NRW-Tarifniveau zu erreichen. Erschwerend kam die Tarifkonkurrenz zwischen ÖTV (ver.di) und GdED (Transnet) hinzu. Transnet versuchte durch kostengünstigere Tarifverträge den Bahnbusnachfolgegesellschaften eine bessere Wettbewerbssituation zu verschaffen (dazu Wendt 1998). Zwischenzeitlich hat der ÖTV-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen einen Sparten-Tarifvertrag für den kommunalen Nahverkehr mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband ausgehandelt, dessen Inkrafttreten mit dem gleichzeitigen Inkrafttreten des Tarifreuegesetzes verbunden wurde.<sup>8</sup> Das Tarifreuegesetz wurde im April 2002 vom Bundestag verabschiedet und scheiterte im Juli 2002 im Bundesrat. Trotzdem ist dann dieser Sparten-Tarifvertrag, wenn auch befristet in Kraft gesetzt worden, um die Vorbereitung kommunaler Nahverkehrsunternehmen auf einen offenen Preiswettbewerb zu erleichtern. Im wesentlichen geht es dabei um das Absenken der Personalkosten auf eine mittlere Ebene zwischen dem Arbeitskostenniveau der alten Tarifverträge und dem Arbeitskostenniveau privater Verkehrsunternehmen.

<sup>8</sup> Mit dem Tarifreuegesetz sollte die Anwendung des „repräsentativen“ Tarifvertrages in der Nahverkehrsbranche durchgesetzt werden. Das wäre angesichts der Bedeutung des kommunalen Nahverkehrs dann dieser Sparten-Tarifvertrag gewesen. Dadurch wäre aus dem Sparten-TV kommunaler Nahverkehr ein Branchentarifvertrag für den öffentlichen Nahverkehr, also für private und kommunale Anbieter geworden, der das bisher vorherrschende Lohnkostendumping ausgeschlossen hätte. Auch wenn dieses Vorhaben vorläufig gescheitert ist, handelt es sich dabei um eine durchdachte tarifpolitische Konzeption und eben nicht um pragmatische Anpassungsprozesse nach unten.

Bereits im Jahr 2000 hatte die ÖTV einen Sparten-Tarifvertrag für kommunale Unternehmen der Ver- und Entsorgung (Energie- und Wasserversorgung, Abfallwirtschaft) d. h. für Stadtwerke in privater Rechtsform ausgehandelt, der in der Regel zum 1.4.2002 in Kraft getreten ist. Anfang der 90er Jahre waren die Verhandlungen zu diesem Tarifvertrag als Pilotprojekt für die Reform der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes insgesamt aufgenommen worden. Als im Juni 1998 die vom Bundestag beschlossene Deregulierung und Liberalisierung des deutschen Energiemarktes in Kraft trat, wurde aus dem ursprünglichen Pilottarifvertrag für den öffentlichen Dienst ein wettbewerbsorientiertes Tarifvertragssystem für die Energiebranche. Es sollte den Stadtwerken ausreichende Wettbewerbsbedingungen gegenüber den privaten Energieunternehmen bieten. Deshalb wurden einige Besonderheiten des tradierten öffentlichen Tarifrechts (Kündigungsschutz, familienbezogene Einkommensbestandteile) aufgegeben und flexiblere Arbeitszeitregeln und eine Leistungsorientierung im Entgeltsystem akzeptiert. Diese Zugeständnisse, die den Sparten-Tarifvertrag Nahverkehr ebenfalls kennzeichnen, sind nicht ausschließlich durch den Druck der Arbeitgeberseite zu erklären. Auch von Seiten der handelnden Gewerkschaft besteht das massive Interesse, kommunale Unternehmen des Nahverkehrs, der Energiewirtschaft und der Abfallwirtschaft im Tarifvertragssystem des öffentlichen Dienstes zu halten, um mindestens die jährlichen Entgelttarifverhandlungen gemeinsam oder wenigstens zeitlich synchron führen zu können, da sich in diesen Organisationsbereichen die große Mehrheit der streikfähigen Betriebe befindet. Aus den gleichen Gründen war die ÖTV auch bei den kommunalen Flughafengesellschaften bereit, weitgehende tarifpolitische Zugeständnisse zu machen, um deren Mitgliedschaft in den kommunalen Arbeitgeberverbänden zu erhalten.

Spätestens seit Anfang der 90er Jahre befindet sich der öffentliche Dienst in einem weitreichenden und längst noch nicht abgeschlossenen Umbruchprozess. Er zerfällt, wenn es aus polit-ökonomischer Sicht analysiert wird, in einen (den noch weitaus größeren) Teil, der hoheitliche Aufgaben hat und aus dem Steueraufkommen finanziert wird und einen Teil, der aus staatlichen, kommunalen und „halböffentlichen“ Unternehmen besteht, der im Wettbewerb mit privaten Unternehmen steht und sich über die erlöste Preise für Produkte und Dienstleistungen finanziert. Entgegen der innergewerkschaftlichen Mehrheitsmeinung handelt es sich bei den Bundestarifverträgen des öffentlichen Dienstes nicht um Flächentarifverträge im klassischen Sinn, obwohl sie im Wortsinn für die Fläche der Bundesrepublik Deutschland gelten. Ihnen fehlt gerade die Funktion, dass sie im Wettbewerb stehenden Unternehmen einen gemeinsamen Arbeitskostenrahmen setzen. In der Typologie der Tarifverträge formuliert, handelt es sich um Haus- und Firmentarifverträge für den öffentlichen Sektor in Deutschland. Ab dem Zeitpunkt, in dem Teile dieses Sektors aus der Perspektive der „Bekämpfung des Protektionis-

mus im öffentlichen Auftragswesen“ (Cecchini 1988) in einem politisch durchgesetzten Wettbewerb mit privatkapitalistischen Unternehmen geschickt werden, werden die Arbeitskosten zu einem Wettbewerbsfaktor. Auf dem Energiemarkt ist das wenig problematisch, da das Arbeitskostenniveau des Tarifvertragssystems des öffentlichen Dienstes geringfügig niedriger ist als das Arbeitskostenniveau der Tarifverträge der privaten Energiewirtschaft. Im öffentlichen Nahverkehr, in der Abfallwirtschaft und im privaten Dienstleistungssektor sind dagegen die Niveauunterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und privaten Unternehmen beachtlich, sie liegen zwischen 20 und 35%. In dieser Konstellation versucht der Bundesvorstand von ver.di das Tarifvertragssystem im öffentlichen Dienst dadurch zu retten, dass die Tarifverträge insgesamt angepasst werden, und zwar in Richtung des Sparten-Tarifvertrages Ver- und Entsorgung.

Dieser Versuch ist schon heute zum Scheitern verursacht, weil er die Wettbewerbsprobleme bestimmter öffentlicher Unternehmen nicht löst, andererseits für den Teil des öffentlichen Sektors, der nicht dem Wettbewerb ausgesetzt ist, unnötige tarifrechtliche Zugeständnisse macht.<sup>9</sup> Es wird in der Zukunft nicht gelingen, den tradierten Tarifverbund des öffentlichen Dienstes zu erhalten, weil sich die Finanzierungsbedingungen und damit auch das System der Arbeitsorganisation unterschiedlich entwickeln werden. Aus dieser Sicht ist die Entwicklung eines Rahmentarifvertrages, dem Spartentarifverträge zugeordnet werden, eher geeignet, den Umbruch im öffentlichen Sektor tarifpolitisch zu regulieren. Die Kombination von Rahmentarifvertrag und branchenspezifischen Spartentarifverträgen für die Sektoren, in denen öffentliche und teilöffentliche Unternehmen im Wettbewerb mit privaten Unternehmen stehen, ermöglicht es wichtige Tarifnormen (Arbeitszeit, Eingruppierungsgrundsätze, Alterssicherung, Entgelterhöhungen) gemeinsam, d.h. spartenübergreifend festzulegen und die branchenspezifischen Normen in den Spartentarifverträgen zu regeln. Damit kann ein flexibles Tarifvertragssystem geschaffen werden, das politisch zentral gesteuert wird und bei den zentralen Tarifnormen auch die Arbeitskämpfungsfähigkeit bündelt. Dieses Konzept ist zur Zeit ver.di-intern nicht mehrheitsfähig, weil die organisations- und streikschwachen Mitgliedergruppen, insbesondere in der staatlichen und kommunalen Hoheitsverwaltung, aber auch in den öffentlichen Krankenhäusern befürchten, von der Entwicklung in den organisationsstarken und streikfähigen Sparten abgehängt zu werden. Nach wie vor wird auf das tradierte Stellvertre-

9 Im Kern geht es bei dieser Tarifreform um die Abschaffung des aus dem Beamtenbesoldungsrecht übernommenen Alimentationsprinzip das zu familienorientierten Einkommensregelungen (Kinderzuschläge) geführt hat. Ebenfalls zur Disposition steht der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Bei langjähriger Beschäftigung eine Regelung, die angesichts des drohenden Zerfalls der öffentlichen Finanzen durch die Steuerpolitik der rot-grünen Bundesregierung noch aktuell werden wird.

termodell der Interessenvertretung gesetzt, in dem Nahverkehr und Müllabfuhr das Rückgrat der Arbeitskämpfe bilden. Dieses Stellvertretermodell aber ist bereits durch Privatisierung kräftig erodiert und lässt sich nicht wieder herstellen.

#### 4.2 Die Metall- und Elektroindustrie

Die Auseinandersetzung um die Krise des Flächentarifvertrages in der Metall- und Elektroindustrie beginnt nach der Konjunkturkrise 1993/94, die in Deutschland in erster Linie als Standortkrise thematisiert wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die IG Metall unter dem Arbeitstitel „Tarifreform 2000“ versucht, eine den Umbrüchen in der Arbeitsorganisation („Jenseits des Taylorismus“) entsprechende Reform der Tarifverträge im industriellen Sektor zu konzipieren. Als nach dem in der IG Metall als verteilungspolitische Niederlage wahrgenommenen Tarifabschluss 1994 die Tarifbewegung 1995 mit einem erfolgreichen Arbeitskampf in Bayern abgeschlossen werden konnte, wurde die daraus resultierende Lohnerhöhung innerhalb der IGM-Führung als zu hoch und damit als Gefährdung des Flächentarifvertrages interpretiert.<sup>10</sup> Es hatte zwar schon 1993 das intern umstrittene Zugeständnis einer betrieblichen Härtefallklausel für das Tarifgebiet Ost gegeben, aber das galt als „ungeliebte ‚Kröte‘, die die Gewerkschaft schlucken musste“ (Artus 2001, S. 133). Die betrieblichen Bündnisse für Arbeit, die zur inneren Erosion des Flächentarifvertrages führten, wurden aber erst auf die betriebs- und unternehmenspolitische Tagesordnung gesetzt, nachdem die IG Metall auf ihrem Gewerkschaftstag im November 1995 förmlich das Angebot eines Bündnisses für Arbeit auf der tarifpolitischen Ebene gemacht hatte. Diese Offerte erfolgte wider besseres makroökonomisches Wissen, da Klaus Zwickel in seiner programmatischen Rede zugleich zustimmend auf die Argumentation des DIW, dass Lohnzurückhaltung in einer internationalisierten Wirtschaft zu einem Abwertungswettlauf führe, verwies, um dem Argument entgegenzuwirken Lohnzurückhaltung bringe Wettbewerbsvorteile (Wendl 1997, DIW 1996). Dass ein Angebot entgegen der eigenen makroökonomischen Überzeugung gemacht wurde, kennzeichnet den Charakter der Offerte als „Kompromiss“. Beide Seiten sollten von ihren Interessenlagen gleichermaßen abrücken, die IG Metall von ihrer lohnpolitischen Konzeption, die Unternehmen von ihrer Zurückhaltung in der Frage der Neueinstellungen. Dieser Kompromissvorschlag ist makroökonomisch gesehen aus der Sicht der IG Metall inkonsequent. Folgt sie ihrer traditionellen Kaufkrafttheorie des Lohnes, so führt Lohnzurückhaltung gerade nicht zur Förderung des Beschäfti-

10 Diese Position wurde damals insbesondere von Walter Riester in der internen Debatte vertreten. Einen möglichen Hintergrund dafür bildete die sozialwissenschaftliche Beratung der IG Metall durch Streeck u. a., siehe dazu Urban (2000).

gungsgrades. Nur angebots- oder wettbewerbspolitisch macht diese Offerte Sinn. Faktisch zielt sie auf den weiteren Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen des Tarifbereichs. Es kam zwar aus politischen Gründen nicht zu dem angebotenen Bündnis für Arbeit, aber die Tarifpolitik der Lohnzurückhaltung wurde in den Tarifrunden 1996 - 98 faktisch umgesetzt. Mit dieser tarifpolitischen Konzeption wurde zugleich die politische Legitimation für die betrieblichen Bündnisse für Arbeit geschaffen, die sich in den folgenden Jahren ausbreiteten. Ingrid Artus (2001) weist zurecht darauf hin, dass das Brüchigwerden der Verzahnung zwischen Gewerkschaft und Betriebsräten die Krise des deutschen Tarifsystems verstärkt hat. Das allein aber erklärt das Funktionieren und die Ausweitung der betrieblichen Bündnisse zur Steigerung der einzelwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit nicht. Die IG Metall musste diese Bündnisse akzeptieren, weil sie im Rahmen ihres eigenen tarifpolitischen Paradigmenwechsels nur konsequent waren.

Innerhalb der Gewerkschaften wird von den Anhängern dieser wettbewerbsorientierten Tarifpolitik auch behauptet, dass eine andere, gesamtwirtschaftlich an der Ausschöpfung des Produktivitätsfortschritts orientierte Tarifpolitik die Tariffucht und damit die „äußere Erosion“ des Flächentarifvertrages noch stärker beschleunigt hätte, aber diese Behauptung kann nicht belegt werden. Die andere Entwicklung hat gerade nicht stattgefunden. Plausibler ist es, die veränderte Haltung der Unternehmen und ihrer Verbände im Organisationsbereich der IG Metall politisch zu erklären. Innerhalb der Unternehmerverbände wird die tradierte korporatistische Konstellation in Deutschland von einer größer gewordenen Strömung abgelehnt, teilweise auch in ihrer wettbewerbskorporatistischen Modifizierung nach 1995/96.<sup>11</sup> Möglicherweise ist diese Haltung durch die tarifpolitische Anpassungsbereitschaft der Gewerkschaften bestätigt worden. Gegenüber schwachen Gewerkschaften werden Arbeitgeberverbände tendenziell überflüssig. Auf diese Option hat zuletzt Franz Traxler (1999: 72) hingewiesen. In den Gewerkschaften selbst ist die tarifpolitische und mitbestimmungspolitische<sup>12</sup> Anpassung damit zu erklären versucht worden, dass damit die „gemäßigten“ Kräfte im Arbeitgeberlager gestärkt und die „Hardliner“ wie z. B. Hans-Olaf Henkel isoliert werden sollten. Die „Hardliner“ und Ideologen einer marktradikalen Politik hat diese Anpassung offensichtlich weder isoliert noch gar besänftigt. Im Bundestagswahlkampf 2002 hat das Unternehmerlager die politische Ablösung der rot-grünen Regierung massiv betrieben, obwohl es gerade dieser Regierung mit der Steuer- und der Rentenreform wesentliche Erfolge verdankt und eine in der Spätphase des Konjunkturbooms 2000/2001 ausgesprochen moderate Ta-

11 Dahinter steht bei den größeren Unternehmen die stärkere Ausrichtung der Unternehmensziele am „shareholder value“.

12 Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (1998), vgl. zur Kritik Deppe/Wendt (1999), zur Gegenkritik Strebeck (1999).

rifpolitik entgegen dem üblichen konjunkturorientierten Verlauf der Lohnpolitik durchsetzen konnte.

## 5. Ausblick

Zentrale These der Argumentation ist, dass zwar die Umbrüche in der Arbeitsorganisation und in den Beziehungen zwischen Unternehmen und Betrieben die Rahmenbedingungen für die Krise des deutschen Systems der Flächentarifverträge darstellen, dass aber die „Übersetzung“ veränderter Rahmenbedingungen in Tarifpolitik eine spezifische Leistung der tarifpolitischen Akteure darstellt. Diese Übersetzung ist in den in Frage kommenden Zeiträumen nicht alternativlos gewesen. Die zweite These lautet: die betroffenen Gewerkschaften hier ÖTV bzw. ver.di einerseits und die IG Metall andererseits haben beide suboptimal gehandelt. Dabei befindet sich der öffentliche Sektor in einem objektiven Umbruchsprozess. Einerseits Verschlinkung, andererseits Wettbewerbsorientierung und Privatisierung. Die ÖTV und ver.di reagierten und reagieren darauf pragmatisch und schlecht oder nicht koordiniert. Dies ist auch die Folge davon, dass es keine strategische Diskussion über die tarifpolitische Gestaltung des öffentlichen Sektors gibt. Aus meiner Sicht ist die Neugestaltung des Tarifsystems des öffentlichen Sektors über die Kombination eines Rahmentarifvertrages mit Spartentarifverträgen aussichtsreicher als eine allgemeine Reform des BAT und der dazugehörigen Arbeitertarifverträge. Dieser Weg wird aber vor allem dadurch blockiert, weil er die Entwicklung von Arbeitskämpfungsfähigkeit für den hoheitlichen Teil des öffentlichen Sektors und für bestimmte Spartentarifverträge - z. B. im Krankenhaussektor - notwendig machen würde. Dies wird vermutlich nicht für realisierbar gehalten. Die Erosion des Tarifvertragssystems wird daher weitergehen, es sei denn, dass sich ver.di auf eine abgestimmte tarifpolitische Strategie für den öffentlichen Sektor verständigen kann.

In der Metall- und Elektroindustrie stellt sich die Situation weniger kompliziert dar, als im öffentlichen Sektor. Im Kern handelt es sich auch hier um ein selbstverschuldetes Problem. Da die IG Metall nach wie vor die Tarifführerschaft für die Gesamtwirtschaft in den Lohnpolitik inne hat, hat ihr Paradigmenwechsel zur wettbewerbsorientierten Tarifpolitik einen Teil der Schwäche der Binnenwirtschaft und den dadurch ausgelösten weiten Lohnruck mit verursacht. Aus Sicht der Tarifpolitik wäre es ein Erfolg, wenn die IG Metall zu einer kontinuierlichen produktivitätsorientierten Tarifpolitik kommen würde. Sie hat damit im Frühjahr 2002 begonnen. Ob sie diese Linie fortführen kann, ist gegenwärtig völlig offen. Dies kann auch von personellen Entscheidungen über die Nachfolge von Klaus Zwickel an der Spitze der IG Metall abhängen. Die durch Zwickel initiierte Debatte um ertragsabhängige Lohnverträge in einem gemeinsamen Flächentarifvertrag beinhal-

tet das Risiko, dass sich mit der Praktizierung dieses Vorschlags der Flächen-tarifvertrag als arbeitspolitischer Kostenrahmen in einer Branche gleichsam von innen auflöst. Neben den damit verbundenen Folgen findet dann eine Verbetrieblichung der Tarifpolitik statt. Aus organisatorischer Sicht können sowohl IG Metall wie ver.di unter diesen Bedingungen ihre tarifpolitischen Auseinandersetzungen nicht mehr erfolgreich führen, da sie in der Regel in den angeblich „ertragsschwachen“<sup>13</sup> Unternehmen schlechter organisiert sind, als in den großen mitbestimmten Unternehmen.

In den nächsten Jahren wird – davon unabhängig – die Erosion der Flächen-tarifverträge zunehmen. Die Vorschläge der Hartz-Kommission können – sofern sie umgesetzt werden – eine spürbare Transformation der Arbeitsbeziehungen weg von einer tarifrechtlichen Fixierung des Preises der Arbeitskraft in Gang setzen, weil sie den bestehenden Niedriglohnssektor ausweiten und die tariflichen Niedriglöhne zusätzlich unter Druck setzen werden. Die Zustimmung der Gewerkschaften zu dem Kommissionsbericht ist nur mit parteipolitisch motivierter Unterstützung der rot-grünen Bundesregierung im Wahlkampf zu erklären. Es besteht die Gefahr, dass mit der Umsetzung der Hartz-Vorschläge auch weitergehende Einschränkungen des kollektiven Arbeitsrechts, z. B. die Lockerung des Kündigungsschutzes oder eine Neudefinition des Günstigkeitsprinzips des Tarifvertragssystem<sup>14</sup> verbunden werden. Dann wird sich die Verbetrieblichung und Individualisierung des Tarifrechts verstärken. Damit würde in Kombination mit Maßnahmen aus dem Katalog der Hartz-Kommission das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen wirksam demontiert. In diesem Fall würde die Transformationsthese auch empirisch bestätigt werden können. Das wäre dann aber auch das Resultat einer Summe tarifpolitischer Fehlentscheidungen.

## Literatur

- Aglietta, Michel (2000): *Ein neues Akkumulationsregime*, Hamburg.  
 Artus, Ingrid (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems*, Wiesbaden 2001.  
 Berthold, Norbert (1997): Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion: Zentralisierung versus Dezentralisierung, in: Institut der deutschen Wirtschaft: *Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion*, Köln.  
 Biernacki, Richard (1997): *The Fabrication of Labor, Germany and Britain, 1640 - 1914*, Berkeley and Los Angeles 1997.

13 Wie kann „Ertragsschwäche“ wirkungsvoll kontrolliert werden? Kaum über den Wirtschaftsausschuss des Betriebsrates, da hier die Gewerkschaftsvertreter in der Regel nicht teilnehmen. Betriebsräte allein sind einfach erpressbar. Es ist schon im Aufsichtsrat für die externen Gewerkschaftsvertreter relativ schwer, gegen den Unternehmeregöismus der betrieblichen Arbeitnehmervertreter zu argumentieren.

14 Das Günstigkeitsprinzip basiert auf § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes. Danach sind einzelvertragliche Abweichungen vom Tarifvertrag nur zulässig, wenn sie günstiger für den Arbeitnehmer sind. Aus neoliberaler Sicht sind Abweichungen vom Tarifniveau nach unten für den Arbeitnehmer günstiger, weil sie seine Einstellung erleichtern.

- Cecchini, Paolo (1988): *Europa '92, Der Vorteil des Binnenmarktes*, Baden-Baden 1988.  
 Deppe, Frank; Wendl, Michael (1999): Von der Wirtschaftsdemokratie zur Standortpflege, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 3/99.  
 DIW (1996): *DIW-Wochenbericht* 38/1996  
 DIW (1997): Stille Frank Zwiener, Rudolf, Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbstätigkeit und Beschäftigung, *DIW-Sonderheft* 160.  
 DIW (1998): Görzig Bernd, Scheremet Wolfgang, Stille Frank: Zum Einfluss betrieblicher und sektoraler Differenzierung der Arbeitskosten und sonstiger Regelungen auf die Beschäftigung im Strukturwandel, *DIW-Beiträge zur Strukturforchung*, Heft 176.  
 DIW (1999): Dullien Sebastian, Horn Gustav A.: Auswirkungen der Europäischen Währungsunion auf die deutsche Wirtschaft, *DIW-Sonderheft* 167.  
 Dörre, Klaus (2002): *Kampf um Beteiligung, Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus*, Wiesbaden.  
 Flassbeck, Heiner; Spiecker, Friederike (2000): *Löhne und Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich*, Kurzstudie für die Hans-Böckler-Stiftung, Berlin.  
 Hassel, Anke (2002): Der mühsame Sprung über den eigenen Schatten, in: *Frankfurter Rundschau* vom 25.01.2002.  
 Heine, Michael/Herr, Hansjörg (1999): *Volkswirtschaftslehre, Paradigmenorientierte Einführung in die Mikro- und Makroökonomie*, München/Wien.  
 Hombach, Bodo (1998): *Aufbruch. Die Politik der Neuen Mitte*, München/Düsseldorf.  
 Ifo (2002a): Sinn, Hans-Werner u. a.: Aktivierende Sozialhilfe, Ein Weg zu mehr Wachstum und Beschäftigung, in: *ifo-Schnelldienst* 9/2002  
 Ifo (1996): Köddermann, Ralf: Sind Löhne und Steuern zu hoch, in: *ifo-Schnelldienst* 20/96  
 Ifo (2002b): Sinn, Hans-Werner: Deutschland in der Weltwirtschaft - das Prinzip der Hoffnung, in: *ifo-Schnelldienst* 13/2002  
 Lipietz, Alain (1985): Akkumulation, Krisen und Auswege aus der Krise, in: *PROKLA* 8  
 Raiser Thomas (1969): *Das Unternehmen als Organisation*, Berlin  
 Schroeder, Wolfgang (2002): Flucht nach vorn? Gewerkschaften unter dem Druck des sozialen Wandels, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 5'02.  
 Schulten, Thorsten (2002): Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Lohnpolitik in Europa, in: *WSI-Mitteilungen* 5/2002.  
 Streeck, Wolfgang (1995): Der deutsche Kapitalismus: Gibt es ihn? Kann er überleben? In: Colin Crouch/Wolfgang Streeck (Hrsg.): *Modern Capitalism or Modern Capitalisms* London.  
 Streeck, Wolfgang (1999b): Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 12'99.  
 Streeck, Wolfgang (1999a): Mitbestimmung in der Marktwirtschaft: Geht das? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 3'99.  
 Stützel, Wolfgang (1981): *Marktpreis und Menschenwürde*, Bonn 1981.  
 SVR (1996): Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, *Jahresgutachten* 1996/97.  
 Traxler, Franz (1999): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Probleme der Verbandsbildung und Interessenverwirklichung, in: Walter Müller-Jentsch (Hrsg.) *Konfliktpartnerschaft, Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, Mering.  
 Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2000): Beschäftigungsbündnis oder Standortpakt, Hamburg.  
 Voy, Klaus (2001): Wirtschaftliche Einheiten in den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und im Recht, in: Reich Utz-Peter, Stabmer, Carsten, Voy, Claus (Hrsg.) *Kategorien der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen* Band 3, Marburg.  
 Wellhöner, Volker (1996): „Wirtschaftswunder“ - Weltmarkt - westdeutscher Fordismus, Münster.  
 Wendl, Michael (1997): Die angebotsorientierte Wende in der Tarifpolitik, in: *PROKLA* 106.  
 Wendl, Michael (1998): Konkurrenz erzwingt Absenkung, in: König Otto, Stamm Sybille, Wendl Michael (Hrsg.) *Erosion oder Erneuerung? Krise und Reform des Flächentarifvertrages*, Hamburg.  
 Wendl, Michael (1999): Die Faszination des ‚einfachen Denkens‘ Eine Ideologiekritik der Politischen Ökonomie des ‚Dritten Weges‘, in: Klaus Dörre/Leo Panitch u. a.: *Die Strategie der ‚Neuen Mitte‘* Hamburg.  
 Wendl, Michael (2001): Löhne und Beschäftigung, in: Sauerborn Werner, Schlecht Michael, Wendl Michael, *Jenseits der Bescheidenheit*, Hamburg 2001.

**PROKLA 130 (März 2003): Gewerkschaften ... zur Sonne, zur Freiheit?**

Angesichts von Globalisierung, Standortkonkurrenz und Massenarbeitslosigkeit sind die traditionellen Formen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung immer fragwürdiger geworden. Allerdings konnten bisher weder der Übergang zum Co-Management noch die herkömmlichen Formen linker Betriebspolitik überzeugende Alternativen aufzeigen. Auch die Ergebnisse korporativer Politikformen, etwa im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit“ haben nicht den von manchen erhofften Durchbruch in Richtung höherer Beschäftigung gebracht. Gleichzeitig leiden Gewerkschaften an Mitgliederschwund und sind insbesondere für jüngere ArbeitnehmerInnen wenig attraktiv. Die Gewerkschaften haben Schwierigkeiten, mit veränderten Lebensverhältnissen und Werthaltungen umzugehen: starre Organisationsstrukturen und mangelnde innerorganisatorische Demokratie sind selbst produzierte Bestandteile der gewerkschaftlichen Krise. Die Reaktionen auf diese Situation fallen in einzelnen Ländern recht unterschiedlich aus, sie reichen von Gewerkschaftsfusionen in Deutschland bis zu gewerkschaftlichen Neugründungen wie SUD in Frankreich oder den Basisaktivitäten der Cobas in Italien. Mit neuen Politikformen bemühen sich Gewerkschaften um die Mobilisierung von KonsumentInnen, um auf diese Weise Unternehmen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu zwingen. Auch sind schon erste Kooperationen zwischen Gewerkschaften und globalisierungskritischer Bewegung entstanden. Diese Umbrüche und die veränderten gewerkschaftlichen Praxisformen sollen auf nationaler wie internationaler Ebene untersucht werden.

**PROKLA 131 (Juni 2003): Korruptes Empire**

Korruption ist ein „System“. Dass Korruption mit der Privatisierung öffentlicher Einrichtungen der Boden entzogen werde, hat sich als trügerische Hoffnung erwiesen. Korruption hat gerade im Zuge von Privatisierungsmaßnahmen eine ausgeprägte Rolle gespielt, und vor allem hat sie auch einen Platz im privaten Geschäftsverkehr. Korruption liegt in der Logik der kapitalistischen Sache. Korruption tendiert deshalb immer dazu, Politik und Ökonomie gleichermaßen zu durchdringen. Herrschaft wird durch Korruption gesichert.

Durch die Globalisierung sind noch viel größere Freiräume geschaffen worden, in denen sich kleine und große Betrüger unreguliert und daher freimarktwirtschaftlich entfalten können. Die Beispiele der Bilanzbetrügereien aus den USA, die Fälle Enron, Worldcom, Xerox, AOL-Time Warner etc. haben selbst Globalisierungsfanatiker und eingefleischte Neoliberale aufgeschreckt.

Zeit für die PROKLA, nach Bedingungen, Auswirkungen und Lösungsansätzen zum Problemkomplex Korruption zu fragen.

Britta Grell, Jens Sambale, Volker Eick

**Workfare zwischen Arbeitsmarkt-  
und Lebensstilregulierung  
Beschäftigungsorientierte Sozialpolitik im  
deutsch-amerikanischen Vergleich**

*„Jene, die Almosen geben wollen, mögen nicht an Leute von gesunden Körpern und Gliedern geben; diese sind ja imstande Arbeit zu verrichten, mittels derer sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.“ (Johann II, genannt der Gute, 1351)*

Schon im späten Mittelalter diente die Unterscheidung zwischen arbeitsunwilligen Armen (Bettlern und Vagabunden) und anständigen Armen, die aufgrund von Krankheit und Schicksalsschlägen der gemeinschaftlichen Fürsorge unterstanden, zur Festigung der öffentlichen Ordnung und Sittlichkeit (Castel 2000). Die gesamte Geschichte des abendländischen Fürsorgewesens ist geprägt von der Dialektik zwischen gesellschaftlichen Integrations- und Segregationsbemühungen, wobei der Arbeitszwang sowohl als individualpädagogisches Prinzip („Strafen und Formen“) wie auch als Instrument zur allgemeinen Disziplinierung und Kontrolle der erwerbstätigen Bevölkerungsschichten stets eine zentrale Rolle spielte (Kahrs 1998).

Auch heute erleben Konzepte, die zum Wohle des Gemeinwesens, des Standortes oder gar der Erwerbslosen sozialstaatliche Leistungen auf die „wirklich Bedürftigen“ beschränken wollen, auf beiden Seiten des Atlantiks eine erstaunliche Konjunktur. *Workfare*, verstanden als ein Bündel von unterschiedlichen Regelungen und Praxen, die die Inanspruchnahme von Sozialhilfe oder Arbeitslosenunterstützung mit rigiden Auflagen (Teilnahme an Beschäftigungs-, Weiterbildungs- und Erziehungsmaßnahmen) verknüpfen, ist somit keine genuine Erfindung zeitgenössischer Arbeitsmarkt- oder Sozialreformer. Gleichwohl ist die aktuelle *Workfare*-Offensive, die sich in fast allen westlichen Industrienationen im vielbeschworenen Übergang zur sog. Informations- oder Dienstleistungsgesellschaft beobachten lässt, mehr als ein Rückfall in vergangenen Zeiten, kommt sie doch anders noch als in den 70er oder 80er Jahren - dank der veränderten Leitbilder der „neuen Sozialdemokratie“ - unter dem Banner der „Modernisierung“ sowie dem Versprechen einer erhöhten „sozialen Inklusion“ und „gerechteren Verteilung von Lebenschancen“ daher.