

Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten (Hrsg.)

# Zukunft der Tarifautonomie

60 Jahre Tarifvertragsgesetz:  
Bilanz und Ausblick



Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten (Hrsg.)  
Zukunft der Tarifautonomie

*Reinhard Bahn Müller* ist Geschäftsführer des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) und Lehrbeauftragter am Institut für Soziologie der Universität Tübingen.

*Werner Bischoff* war bis Oktober 2009 Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG Bergbau Chemie Energie.

*Reinhard Bispinck* ist Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung und Leiter des WSI-Tarifarchivs in Düsseldorf.

*Thomas Blanke* ist emeritierter Professor für Arbeitsrecht an der Universität Oldenburg.

*Thomas Dieterich* ist ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht und Präsident des Bundesarbeitsgerichts.

*Heiner Dribbusch* ist Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

*Richard Hyman* ist emeritierter Professor für Industrial Relations an der London School of Economics (LSE).

*Jürgen Kädtler* ist Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen.

*Franz-Josef Möllenberg* ist Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten in Hamburg.

*Margret Mönig-Raane* ist stellvertretende Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Berlin.

*Thorsten Schulten* ist Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

*Helga Schwitzer* ist Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall in Frankfurt a.M.

*Michael Sommer* ist Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Berlin.

*Sybille Stamm* war bis April 2007 Vorsitzende des Landesbezirks Baden-Württemberg der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Stuttgart.

*Ulrich Zachert* († 2009) war Professor für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

**Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten (Hrsg.)**  
**Zukunft der Tarifautonomie**  
**60 Jahre Tarifvertragsgesetz:**  
**Bilanz und Ausblick**

**VSA: Verlag Hamburg**

**[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**

**[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)**

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

© VSA: Verlag 2010, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg  
Alle Rechte vorbehalten

Umschlagfoto: ver.di-Streiks im Hamburger Einzelhandel, 16. August 2007  
(Sebastian Widmann/dpa)

Druck und Buchbindearbeiten: Idee, Satz & Druck, Hamburg  
ISBN 978-3-89965-375-5

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	7
----------------------	---

## **60 Jahre Tarifautonomie – Rückblicke und Ausblicke**

Michael Sommer

<b>Tarifautonomie und Tarifpolitik – für eine Stabilisierung des Tarifsystems</b> .....	13
---	----

Reinhard Bispinck

<b>60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2009</b> .....	20
--	----

Ulrich Zachert

<b>60 Jahre Tarifvertragsgesetz – eine rechtspolitische Bilanz</b> .....	36
--	----

## **Sektorale Prägungen und Herausforderungen der Tarifpolitik**

Helga Schwitzer

<b>Die Auseinandersetzung um Tarifautonomie ist nicht beendet</b> .....	53
Perspektiven der Tarifpolitik der IG Metall	

Margret Mönig-Raane

<b>Neue Herausforderungen und Konzepte für die Tarifpolitik im Dienstleistungssektor</b> .....	59
--	----

Franz-Josef Möllenberg

<b>Haustarifverträge und Tarifpolitik in Dienstleistungsbranchen</b> .....	64
Herausforderungen für die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	

Werner Bischoff

<b>Tarifpolitik der IG BCE – Bilanz und Ausblick</b> .....	73
--	----

## **Zwischen Dezentralisierung und Einbindung: Entwicklungstendenzen des Tarifsystems**

Reinhard Bahnmüller

**Dezentralisierung der Tarifpolitik –  
Re-Stabilisierung des Tarifsystems?** ..... 81

Thomas Blanke

**Gestaltwandel der Tarifautonomie** ..... 114  
Zwischen Dezentralisierung und Re-Stabilisierung

Jürgen Kädler

**Die »Einbindung« der Tarifpolitik – Grundlage oder Achillesferse  
gewerkschaftlicher Vertretungsmacht im Rahmen der  
Tarifautonomie?** ..... 124

## **Streiks – Streikstrategien – Aussperrungen: Arbeitskampf im Wandel**

Heiner Dribbusch

**60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik** ..... 145  
Ein Überblick

Sybille Stamm

**Streiks und Aussperrung in der deutschen Tarifpolitik** ..... 169

## **Zukunft der Tarifautonomie – europäische Perspektiven**

Thomas Dieterich

**Zukunft der Tarifautonomie** ..... 179

Thorsten Schulten

**Das deutsche Tarifvertragssystem im europäischen Vergleich** ..... 193

Richard Hyman

**Ein Blick auf das deutsche Tarifvertragssystem  
aus europäischer Sicht** ..... 205

# Vorwort

Vor 60 Jahren wurde noch vor der offiziellen Gründung der Bundesrepublik Deutschland am 9. April 1949 das Tarifvertragsgesetz verabschiedet. Es galt zunächst nur in den Ländern der britischen und amerikanischen Zone und wurde 1953 auf das gesamte westdeutsche Bundesgebiet ausgeweitet. Seit der deutschen Vereinigung 1990 gilt es auch in den neuen Bundesländern.

Inhaltlich ist das Tarifvertragsgesetz im Laufe der Geschichte trotz mancher politischer Angriffe nahezu unverändert geblieben. Bis heute bildet es die rechtliche Grundlage des deutschen Tarifvertragssystems. Anlässlich seines 60. Geburtstages wurde das nur 13 Paragrafen umfassende Gesetzeswerk von allen Seiten als ein Musterbeispiel für eine schlanke und erfolgreiche Gesetzgebung gelobt. Arbeitgeber und Gewerkschaften priesen es gleichermaßen als rechtliche Basis der Tarifautonomie, die ein »Kernstück der sozialen Marktwirtschaft« darstellt und sich als »Garant des sozialen Friedens« bewährt habe.

Die große Stabilität und Kontinuität des deutschen Tarifrechts kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich das deutsche Tarifvertragssystem seit fast zwei Jahrzehnten in einem grundlegenden Wandel befindet, der mit einer schleichenden Erosion von Tarifstrukturen und einer abnehmenden Bindewirkung von Tarifverträgen einhergeht. Waren Anfang der 1990er Jahre noch etwa 80% aller Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt, so sind es gegenwärtig gerade noch um die 60%. Mittlerweile ist offenkundig geworden, dass die Tarifautonomie in einigen Branchen und Wirtschaftszweigen nicht mehr funktioniert.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung hat den 60. Geburtstag des Tarifvertragsgesetzes zum Anlass genommen, im Rahmen eines gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten tarifpolitischen Symposiums am 23. und 24. April 2009 in Berlin nach der *Zukunft der Tarifautonomie* zu fragen. Bei den in diesem Band versammelten Beiträgen handelt es sich größtenteils um ausgearbeitete Vorträge, die im Rahmen dieses Symposiums gehalten wurden.

Jenseits aller durchaus unterschiedlichen tarifpolitischen Entwicklungen und Erfahrungen in den einzelnen Branchen geht es heute insgesamt



um die Frage, wie eine Re-Stabilisierung und Fortentwicklung des deutschen Tarifvertragssystems gelingen kann, sodass künftig die Gewerkschaften wieder einen wirksameren Einfluss auf die Gestaltung sozial angemessener Arbeits- und Einkommensbedingungen haben. Hierbei muss es auch darum gehen, ein lediglich formales Verständnis von Tarifautonomie als Gegensatz zu staatlicher Regulierung zu überwinden. Die Tarifautonomie ist vielmehr stets an bestimmte politische Rahmenbedingungen gebunden, und es ist auch die Aufgabe der Politik, ihre Funktionsfähigkeit sicherzustellen.

Hugo Sinzheimer, einer der wichtigsten Theoretiker der Tarifautonomie und Vater des deutschen Arbeitsrechts, hat bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts im Hinblick auf das Verhältnis von »tarifpolitischer Selbsthilfe« und »Staatshilfe« bei der Regelung von Mindestlöhnen eine gleichermaßen realistische wie pragmatische Haltung eingenommen: »In diesem Kampfe der Grundanschauungen der sozialen Systeme gibt es nach meiner Auffassung keine absolute prinzipielle Entscheidung. Es muss mit beiden Prinzipien je nach Sachlage gearbeitet werden.«

Darüber hinaus betonte Sinzheimer die Verantwortung des Staates bei der Absicherung des autonomen Tarifvertragssystems: »Es kommt darauf an, dass wir mit dem Tarifvertrag den Gedanken verbinden, dass, wenn der Tarifvertrag in der Mehrzahl des Gewerbes einmal durchgedrungen ist, er auch übertragen werden muss und übertragen werden darf auf diejenigen, die nicht in den Tarif hineingegangen sind.«<sup>1</sup>

Beide Positionen von Sinzheimer sind aus heutiger Sicht hochaktuell. Ohne die Stabilisierung der Löhne am unteren Einkommensrand durch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns wird eine Wiederherstellung geregelter Tarifvertragsbeziehungen in vielen Niedriglohnbranchen kaum möglich sein. Darüber hinaus wird sich eine breite und dauerhaft wirksame Re-Stabilisierung des Flächentarifvertrages über die bislang noch gut regulierten Kernbereiche hinaus nur dann herstellen lassen, wenn auch die Politik ihrer Verantwortung nachkommt und das Tarifvertragssystem stützt. Hierbei kommt der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) eine Schlüsselstellung zu. So wird

---

<sup>1</sup> Hugo Sinzheimer, Die Bedeutung der Forderung der Mindestgehälter, Vortrag auf der Pfingsttagung Deutscher Buchhandlungsgehilfen der Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen in Leipzig, Pfingsten 1914, veröffentlicht als Sonderdruck im Verlag der Buchhändlerwarte, Berlin.

in vielen europäischen Ländern das Tarifvertragssystem durch eine breite Anwendung der AVE gestützt.

Unter den Autoren dieses Bandes findet sich auch Ulrich Zachert, der im Herbst dieses Jahres auf tragische Weise verstorben ist. Ulrich Zachert gehörte zu den besten und tiefendesten Kennern des deutschen und internationalen Tarifrechts. Als Referent am WSI und später als Professor für Arbeitsrecht an der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) hat er sich stets mit großem Engagement für die Verteidigung des deutschen Flächentarifvertragssystems eingesetzt. Zu Ehren und in Erinnerung an Ulrich Zachert widmen wir ihm diesen Band.

*Düsseldorf, Dezember 2009*

*Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten*

# **60 Jahre Tarifautonomie Rückblicke und Ausblicke**

# Michael Sommer

## Tarifautonomie und Tarifpolitik – für eine Stabilisierung des Tarifsystems

### Tarifautonomie – Grundlage erfolgreicher Tarifpolitik

Im Jahr 2009 wurde das Tarifvertragsgesetz 60 Jahre alt. Das ist ein guter Anlass, Bilanz zu ziehen und zu prüfen, wie die Gewerkschaften mit dieser gesetzlichen Grundlage der Tarifpolitik gefahren sind. Es war die Zeit von 1933 bis 1945, in der die Demokratie und damit freie Lohnverhandlungen nicht möglich waren. Vier Jahre später, am 9. April 1949, wurde das Tarifvertragsgesetz (TVG) mit seinen 13 Paragrafen verabschiedet; also noch vor dem Grundgesetz, das am 23. Mai 1949 in Kraft trat. In Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes wird die Koalitionsfreiheit, die die Grundlage jeglicher kollektiver Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ist, festgeschrieben. Dieser Artikel zeigt die Wichtigkeit, die der Verfassungsgeber diesem grundlegenden Freiheitsrecht beimisst. Aus dem Grundgesetz *und* dem Tarifvertragsgesetz leiten wir die Tarifautonomie seitdem ab. Sie ist und bleibt die zentrale Grundlage gewerkschaftlicher Regelungskompetenz.

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände haben die Aufgabe übernommen, für die jeweiligen Branchen tarifliche Regelungen abzuschließen, sowohl für den Bereich des Entgelts als auch für die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne. Die Aufgabe des Staates lag darin, einen allgemeinen Rahmen vorzugeben, und im Rahmen der Günstigkeit haben die Tarifvertragsparteien bessere Vereinbarungen geregelt, z.B. beim Urlaub oder bei der Arbeitszeit. Das deutsche Tarifsystem war über Jahrzehnte hinweg ein branchenbezogenes System. Die Flächentarifverträge schafften für die Beschäftigten und die Betriebe in einer Branche einheitliche Regelungen und reduzierten die Konkurrenz untereinander. Sie sorgten somit für gleiche Wettbewerbsbedingungen auf Arbeitgeberseite, und Beschäftigte wurden innerhalb tariflicher Vereinbarungen nicht unter Lohndruck gesetzt. Seit 1949 haben die Tarifparteien in rund 300 unterschiedlichen Tarifbranchen nach fachlichem, räumlichem und persönlichem Geltungsbereich die Tarifierung vorgenommen. In den 60

Jahren wurden rund 370.000 Tarifverträge abgeschlossen – die meisten davon, ohne dass es zu Streiks gekommen wäre.

Tarifvertragliche Erfolge sind den Gewerkschaften in den Jahren seit 1949 zu keinem Zeitpunkt in den Schoß gefallen. Sie wurden teilweise in harten Tarifkonflikten erstritten und erstreikt.

## Rückgang der Tarifbindung und die Folgen

Die Arbeitgeber haben in den 1990er Jahren teilweise massiv den Austritt aus den Arbeitgeberverbänden propagiert und den Mitgliedsverbänden eine so genannte OT-Mitgliedschaft angeboten. Mit rückläufiger Tarifbindung wurden tarifliche Regelungen zunehmend schwieriger und tariflose Zustände nahmen zu. Gleichermaßen geriet die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen unter Druck, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber weniger als 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Es liegt also somit an den Arbeitgeberverbänden und den Betrieben selbst, ob und inwieweit sie die tariflichen Regelungen branchenorientiert vornehmen wollen.

Mit einem Rückgang der Tarifbindung und der Zunahme »weißer Flecken« auf der Tariflandkarte wurde in den letzten Jahren dem Lohndumping Tür und Tor geöffnet. Wir haben als Folge der Hartz-Gesetzgebung eine Situation, in der jede Arbeit *bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit* zumutbar ist. Diese Sittenwidrigkeit ist definiert als ein Lohn, der mehr als ein Drittel unterhalb des Tariflohns oder des ortsüblichen Lohns liegt. Ein Verbot sittenwidriger Löhne per Gesetz ist reine Augenwischerei. In vielen Bereichen bedeutet dies, dass Löhne zwischen zwei und sechs Euro noch zulässig wären.

Der Niedriglohnsektor hat in Deutschland mittlerweile ein sehr hohes Niveau erreicht und ist mit fast 23% im internationalen Vergleich mit den USA gleichzustellen. Wir sind in Deutschland in großem Umfang auch mit Armutslöhnen konfrontiert. In den neuen und alten Bundesländern werden zum Teil Löhne gezahlt, von denen man selbst bei Vollzeittätigkeit nicht leben kann und bei denen nur noch ergänzende Transferleistungen des Staates eine Existenzsicherung bieten.

Die Deregulierung hat Arbeitsverhältnisse unsicher gemacht. Als Beispiele nenne ich hier die Leiharbeit, Minijobs und andere Formen prekärer Arbeit, die mittlerweile 30% aller Arbeitsverhältnisse ausmachen.

Deregulierung bedeutet Unsicherheit bei der Arbeit, vielfach keine Existenz sichernden Löhne und damit später keine auskömmlichen Renten. Speziell bei der Leiharbeit ist zu kritisieren, wie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit ihrer Ablehnung der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft das Lohndumping durch die Verträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit (CGZP) unterstützt, obwohl ihr gerichtlich die Gewerkschaftseigenschaft aberkannt wurde.

### **Verbandsflucht verschärft die Probleme – Allgemeinverbindlichkeit als Stabilisierungsinstrument**

Aus dem zuvor Beschriebenen wird deutlich, dass Deutschland eine Stabilisierung des Flächentarifvertrages braucht. Tatsächlich beobachten wir das Gegenteil. Die Auflösungstendenzen der Arbeitgeberseite erschweren die Tarifarbeit. Zur Tarifautonomie und zum Flächentarifvertrag gehören aber auch Arbeitgeberverbände, die sowohl die Bindung ihrer Mitglieder an den Verband als auch an die Verbindlichkeit geschlossener Tarifverträge zusichern können. Die Gewerkschaften haben deshalb ein grundsätzliches Interesse an starken Arbeitgeberverbänden.

Wir müssen feststellen, dass Unternehmer aus den Arbeitgeberverbänden austreten und mittlerweile zahlreiche Verbände eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anbieten. Mit der Ablösung des Flächentarifvertrages befolgen ihre Befürworter einen grundlegenden Wandel des Sozialsystems und behaupten, über eine weitere Deregulierung des Arbeitsrechts und der Arbeitsverhältnisse könnten neue und sichere Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Beschäftigten in Deutschland haben mit ihren Gewerkschaften in den zurückliegenden Jahren jedoch deutlich erkannt, dass eine weitere Deregulierung der arbeits- und sozialrechtlichen Ebene die Not der Menschen nur vergrößert. Mit Blick auf das Jahr 2011 und den Eintritt der vollen Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit bedarf es in Deutschland neuer Regelungen, damit nicht ganze Branchen unter einen enormen Lohndruck geraten. Das erweiterte Entsendegesetz bietet dafür eine Grundlage.

Im Jahr 1996 erkannte bereits die Regierung Helmut Kohl die Notwendigkeit, die Baubranche in das Entsendegesetz aufzunehmen. Der Widerstand der BDA im Tarifausschuss führte damals dazu, dass die

Bauarbeitgeberverbände mit der Gewerkschaft IG BAU einen neuen Tarifabschluss mit einer Absenkung der bereits vereinbarten Mindestlöhne um 17% abschließen mussten. Dieses Tarifiktat ist ein Beispiel elementarer Tarifizensur der BDA. Die Rolle des Tarifensors spielt sie bis heute. Die Kritik an der Ausweitung des Entsendegesetzes durch die BDA ist für mich unverantwortlich. Die beiden Arbeitgeberverbände aus dem Bausektor haben das Entsendegesetz von 1996 selbst gelobt, indem sie feststellten, dass ohne einen Mindestlohn im Bereich des Bausektors die Arbeitslosigkeit um 240.000 Beschäftigte höher läge.

Die Auseinandersetzung um die Gestaltung des Niedriglohnsektors zeigt, mit welcher Härte die Arbeitgeber gegen die Einführung verbindlicher tariflicher Mindeststandards auf Basis des Entsendegesetzes vorgegangen sind. In der BDA-Veröffentlichung »Die Krise bewältigen« heißt es zur Tarifautonomie: »Staatliche Lohnpolitik verhindern: Tarifverträge dürfen nicht durch staatliche Eingriffe außer Kraft gesetzt werden.« Man kann nur ironisch fragen, ob damit etwa die Dumpingtarife der christlichen Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit gemeint sind.

Von der Bundesregierung fordern wir, dass sie das Instrument der Mindestlöhne – sei es durch Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz oder auf Basis des Entsendegesetzes – nicht nur akzeptiert, sondern auch systematisch ausbaut. Eine schrittweise Aushöhlung der gefundenen Lösungen für einzelne Branchen im Rahmen des Entsendegesetzes wird auf den politischen Widerstand der Gewerkschaften insgesamt stoßen.

Das modernisierte Mindestarbeitsbedingengesetz beurteilen die Gewerkschaften eher skeptisch: Es sieht ein extrem bürokratisches Verfahren vor, in dem die Arbeitgeberverbände weitreichende Blockademöglichkeiten haben. Wir werden uns der Mitarbeit nicht verweigern, aber wir fordern nach wie vor umfassendere und wirksamere Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifsystems und damit auch tariflich geregelter Arbeits- und Einkommensbedingungen.

## **Begrenzung des Niedriglohnsektors**

Es ist nicht länger hinnehmbar, dass rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte für ihre Arbeit einen Lohn erhalten, der nach der Standarddefinition in der Armutsforschung einem Armutslohn entspricht. Sowohl die

Arbeitgeber als auch die Politik müssen erkennen, dass mit dem Instrument des Tarifvertragsgesetzes soziale Standards geschaffen werden. Tarifverträge haben hier eine Ordnungs-, Gestaltungs- und Schutzfunktion. Die Gewerkschaften wollen sie ausfüllen und führen deshalb eine umfassende Mindestlohn-Kampagne durch. Durch die anstehende Arbeitnehmerfreizügigkeit der neuen EU-Mitgliedsländer Ost- und Mitteleuropas ab Mai 2011 besteht zusätzlich die Gefahr, dass ohne tarifvertragliche Regelungen auf Basis des Entsendegesetzes die Konkurrenz allein zulasten der Beschäftigten geht. Dies muss verhindert werden, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland die größer werdende EU nicht lediglich als gegenseitige Billigkonkurrenz erleben. Es ist also ein Gebot ökonomischer und sozialpolitischer Vernunft und Verantwortung, jetzt Regelungen zu schaffen, damit solche Verwerfungen nicht entstehen. Der DGB-Bundeskongress hat im Mai 2006 beschlossen, dass zur Stärkung der Tarifautonomie und der Einführung gesetzlicher Mindestentgelte gehören:

- die Erleichterung der Voraussetzung zur Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz,
- die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche,
- eine gesetzliche Regelung, die das unterste Tarifentgelt in der jeweiligen Branche als Mindestentgelt sichert,
- und die Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns.

Für die Gewerkschaften haben tarifvertraglich ausgehandelte Mindestlöhne Vorrang vor gesetzlich festgelegten Mindestlöhnen. Wichtigstes Ziel muss es jedoch sein, dass in Deutschland Menschen nur zu Löhnen beschäftigt werden dürfen, die mindestens Existenz sichernd sind. Es liegt an den Arbeitgebern, sich nicht länger zu verweigern. Ansonsten gibt es keinen anderen Weg, als dass der Staat hier korrigierend eingreifen muss, damit Menschen von ihrer Arbeit leben können und die sozialen Sicherungssysteme handlungsfähig bleiben. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deshalb unsere Forderung: »Deutschland braucht den Mindestlohn!«

Die Gewerkschaften fordern nunmehr seit Jahren einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro pro Stunde. Es ist zu prüfen, wie weit dieser Betrag zu erhöhen ist, um der ökonomischen und sozialen Entwicklung Rechnung zu tragen. In vergleichbaren europäischen Ländern beträgt der gesetzliche Mindestlohn zurzeit zwischen acht und neun Euro.



Die Gewerkschaften wollen das größer werdende Europa, sie wollen es aber gleichermaßen unter der Bedingung sozialer Ausgewogenheit. Dazu gehören tarifliche Regelungen, die wir auf Basis des Entsendegesetzes umsetzen wollen. Wir brauchen ein Umdenken auf europäischer Ebene vor dem Hintergrund der Urteile Viking, Laval und Ruffert, die zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Streikrechts und der gewerkschaftlichen Tarifpolitik geführt haben. Sofern dieses nicht erfolgt, werden die Menschen in Deutschland das größer werdende Europa nur als gegenseitige Billigkonkurrenz wahrnehmen und zukünftig nicht akzeptieren.

## Fazit

Tarifverträge und sozialer Frieden bedeuten Standortvorteile. Tarifverträge können jedoch nur im begrenzten Rahmen zur Beschäftigungssicherung beitragen. Mit Tarifverträgen kann man nicht die Lücke von mehreren Millionen fehlenden Arbeitsplätzen schließen und Mängel in der Wirtschafts- und Strukturpolitik ausgleichen. Tarifpolitik darf auch nicht zum Ausfallbürgen für staatliche Politikdefizite gemacht werden – sie kann diese Rolle auch gar nicht spielen. Tarifverträge sind tragende Säulen des Sozialstaats. Neben der Mitbestimmung garantieren Tarifverträge Rechtssicherheit für die arbeitenden Menschen und Betriebe gleichermaßen. Mit einem Angriff auf die Tarifautonomie zielen ihre Gegner auf das Herz der sozialen Demokratie und das zentrale Instrumentarium der Gewerkschaften. Sollten Teile der Politik und der Arbeitgeber in der jetzigen Krise versuchen, die Tarifpolitik und die Tarifautonomie zu schleifen, dann werden sie auf gewerkschaftliche Gegenwehr stoßen.

Flächentarifverträge wirken konkurrenzmindern und konfliktreduzierend, weil sie den Unternehmen einer Branche gleiche Voraussetzungen in Bezug auf die Arbeitskosten bieten und während der vereinbarten Laufzeiten zudem Planungssicherheit garantieren.

Das schon zitierte BDA-Papier formuliert zur Friedenspflicht: »Zentrales Instrument der Tarifverträge ist die Friedenspflicht während der Laufzeit des Tarifvertrages.« Die Arbeitgeber werden jedoch scheitern, wenn sie die Gewerkschaften auf die Funktion des »Ruhestifters im Betrieb« reduzieren wollen. Die Funktion des Tarifvertrages umfasst aus unserer Sicht außerdem die Schutz- und Gestaltungsfunktion.

In der Diskussion um Tarifverträge muss klar sein, dass Tarifverträge Mindestbedingungen regeln und nicht Höchstbedingungen. Öffnungsklauseln dürfen nur den Tarifvertragsparteien vorbehalten sein. Mit einer generellen Verlagerung des Abschlusses arbeitsrechtlicher Vereinbarungen auf die Betriebsebene ließen sich die Gewerkschaften das Streikrecht nehmen. Das werden wir nicht zulassen. Die Reformbefürworter auf der Arbeitgeberseite sollten die Verhandlungen in Bezug auf Flächentarifverträge nicht so verstehen, dass sie damit soziale Mindeststandards aufweichen könnten. Ich stelle sehr deutlich heraus: Tarifverträge sind praktizierte Demokratie im Betrieb und stellen mit der Mitbestimmung für die Beschäftigten eine zentrale Grundlage dar. Die Gewerkschaften wiederholen ihre Forderungen nach einer gerechten Beschäftigungs- und Verteilungspolitik.

Die Gewerkschaften haben aus der historischen Erfahrung von 1933 bis 1945 den Neuanfang im Jahre 1949 mit dem Tarifvertragsgesetz genutzt und immer wieder versucht, für Branchen passgenaue Lösungen zu schaffen. Die Tarifautonomie und das Tarifvertragsgesetz sind somit Voraussetzungen dafür, soziale Belange der Beschäftigten und gesicherte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu garantieren. Dieses soll auch aus gewerkschaftlicher Sicht in Zukunft gesichert werden.

# Reinhard Bispinck

## 60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2009

### Aktuelle Situation

Die Tarifpolitik und das gesamte Tarifsysteem in Deutschland befinden sich in schwierigem Fahrwasser. Angesichts der tief greifenden Finanz- und Wirtschaftskrise sind die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik äußerst ungünstig. Ein Blick auf die Verfassung des Tarifsystems zeigt ein widersprüchliches Bild. Zwar ist die Zahl der gültigen Tarifverträge mit mehr als 70.000 so hoch wie nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik, und auch die 4800 neu abgeschlossenen Tarifverträge im vergangenen Jahr signalisieren eine lebhaftige Aktivität der tarifpolitischen Akteure. In einigen Feldern wie z.B. Entgeltreform, Weiterbildung oder Demografie konnten auch neue tarifvertragliche Regelungen vereinbart werden. Andererseits signalisieren die seit Jahren rückläufige Tarifbindung, die abnehmende Verbindlichkeit der Tarifstandards und die weißen Flecken auf der Tariflandkarte, dass die Prägekraft der Tarifverträge schwächer geworden ist. Nicht umsonst fordern die Gewerkschaften mit wachsendem Nachdruck die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Die zunehmende Ausdifferenzierung und Ausfransung der Tariflandschaft geht einher mit einer wachsenden tarifpolitischen Konkurrenz verschiedener Gewerkschaften untereinander. Neben einer »Überbietungskonkurrenz« zwischen DGB-Gewerkschaften einerseits und Berufsgewerkschaften wie Cockpit und Marburger Bund andererseits ist eine »Unterbietungskonkurrenz« vor allem durch christliche Gewerkschaften zu beobachten.

In diesen tarifpolitisch unsicheren Zeiten ist ein Jubiläum zu vermelden: Das *Tarifvertragsgesetz* (TVG) wurde 60 Jahre alt. Es trat am 9. April 1949 in Kraft und galt zunächst nur in den Ländern der britischen und der amerikanischen Zone. Erst nach der Erstreckung des TVG auf das gesamte Bundesgebiet am 23. April 1953 gab es ein einheitliches Tarifrecht. Seitdem vollzieht sich das Tarifgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland in dem durch dieses Gesetz gesteckten Rahmen.

An dieser Stelle soll keine rechtspolitische Würdigung des TVG und seiner Wirkungsgeschichte vorgenommen werden.<sup>1</sup> Im Folgenden werden vielmehr wichtige Stationen und Entwicklungen der Tarifpolitik skizziert.

Das heute (immer noch) sehr dicht geknüpft Netz von Verbands- und Firmentarifverträgen ist das Ergebnis eines wechselvollen Prozesses von Interessenauseinandersetzungen, die selbst nur vor dem Hintergrund der sozial-ökonomischen und politischen Entwicklung zu verstehen sind. Dies gilt auch für den Zeitraum von 1945 bis heute. Auch wenn bereits nach der Jahrhundertwende und insbesondere in den Anfangsjahren der Weimarer Republik ein rascher Ausbau des Tarifsystems festzustellen war, so hatten doch Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit seit Ende der 1920er Jahre und die Herrschaft der Nationalsozialisten seine Grundlagen so sehr zerrüttet, dass es nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs eine Reihe von Jahren brauchte, bis sich eine reguläre Lohn- und Tarifpolitik herausbildete.

### **1950er Jahre: Tarifpolitik im Zeichen des »Wirtschaftswunders«**

Nach Kriegsende wurden zwar Tarifvereinbarungen von den Alliierten wieder zugelassen, aber für eine reguläre Lohn- und Tarifpolitik bestand zunächst kaum Spielraum. Der Wiederaufbau der Gewerkschaften vollzog sich zögernd, wegen entsprechender Vorgaben der Alliierten kam es zunächst nur zu lokalen bzw. regionalen Zusammenschlüssen. Der Kontrollrat verfügte einen *Lohnstopp* auf dem Stand vom 8. Mai 1945, der erst im November 1948 aufgehoben wurde. Damit waren nach wie vor die alten Tarifordnungen in Kraft, die in ihrer Struktur noch die Prioritätensetzungen der nationalsozialistischen Kriegs- und Rüstungsproduktion widerspiegeln. Auf Druck der Gewerkschaften sah sich der alliierte Kontrollrat jedoch veranlasst, den massivsten Ungleichgewichten und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Im September 1946 eröffnete er mit einer Ergänzung zur Direktive 14 die Möglichkeit, Hungerlöhne unter 50 Pfennige zu beseitigen, Lohnerhöhungen in den so genannten Problemindustrien durchzuführen, die durch die nationalsozialistische Lohnpolitik benachteiligt worden waren, die Akkordverdienste den neu-

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu den Beitrag von Ulrich Zachert in diesem Band.

en Produktionsbedingungen anzupassen und die Löhne für Frauen und Jugendliche »bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung« bis zur Höhe der Männerlöhne anzuheben. Alle Änderungen der Lohnsätze mussten von der deutschen Arbeitsverwaltung genehmigt werden, und die Einführung neuer Lohnsätze durfte den durchschnittlichen Lohnsatz nicht erhöhen. Die *volle Tarifvertragsfreiheit* wurde erst mit der Aufhebung des Lohnstopps am 3.11.1948 wiederhergestellt.

Hohe reale Wachstumsraten, rückläufige Arbeitslosenzahlen, nachhaltig steigende Realeinkommen der Beschäftigten und damit verbunden eine spürbare Verbesserung des Lebensstandards breiter Bevölkerungsschichten kennzeichnen die »Wirtschaftswunderjahre« der Bundesrepublik. Die Arbeitslosenquote sank von 1950 bis 1960 von 11 auf 1,3%, das reale Bruttosozialprodukt verdoppelte sich und die Nettorealeinkommen der Beschäftigten stiegen um gut zwei Drittel. Diese Daten sind allerdings mehr ein Ausdruck der stürmischen Boomjahre der Rekonstruktionsphase denn ein unbedingter Erfolgsausweis gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Denn trotz der deutlichen Steigerung blieben die Arbeitseinkommen deutlich hinter den Gewinneinkommen zurück, die (bereinigte) Lohnquote sank in den fünfziger Jahren von rund 65 auf 60%.

Der begrenzte tarifpolitische Fortschritt setzte sich keineswegs im Selbstlauf durch, sondern ging mit einer größeren Anzahl von *Streikaktionen* einher. Allein in der Metallindustrie fanden in der ersten Hälfte der 1950er Jahre drei größere Arbeitskämpfe statt, die – unbeschadet ihrer unterschiedlichen materiellen Ergebnisse – zweifellos zur Durchsetzung »periodischer Lohnrunden« beigetragen haben. Der berühmt gewordene Streik in der schleswig-holsteinischen Metallindustrie 1956/57 um die *Lohnfortzahlung im Krankheitsfall* zeigt, dass es keinesfalls nur rein lohnpolitische Fragen waren, die mobilisierungs- und streikfähig waren. Der letztlich gefundene Kompromiss (90% des Nettolohns ab dem dritten Krankheitstag sowie Teilfortzahlung während der Karenztage) wurde später zur Grundlage einer gesetzlichen Regelung. Damit war ein erster Erfolg im Kampf für die Gleichstellung der ArbeiterInnen gegenüber den Angestellten erreicht.

Die zweite Hälfte der 1950er Jahre waren tarifpolitisch von der Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit geprägt. Faktisch ging es zunächst um die Einführung der 45-Stunden-Woche, die weitere Zielperspektive bildeten die 40-Stunden- und die 5-Tage-Woche (»*Samstags gehört Vati mir*«). Die Realisierung dieser Forderung, die ohne Arbeitskampf

erreicht wurde, erstreckte sich in der entwicklungsbestimmenden Metallindustrie über einen Zeitraum von rund zehn Jahren. Die Eckpunkte der stufenweisen Verkürzung wurden in mehreren zwischen Gesamtmetall und IG Metall auf Bundesebene ausgehandelten Abkommen vereinbart, sodass diese Phase der Tarifpolitik auch zu einer starken Zentralisierung des Verhandlungsprozesses führte.

### **1960er Jahre: Zwischen »Konzertierter Aktion« und spontanen Streiks**

Tarifpolitisch begannen die 1960er Jahre zunächst mit einer Fortsetzung der positiven Lohn- und Gehaltsentwicklung, deren Hintergrund die etwas abgeschwächte, aber weiterhin günstige wirtschaftliche Entwicklung bildete. Die jährlichen Wachstumsraten betragen zwischen 5 und 6%, die Arbeitsproduktivität nahm mit gleicher Rate zu, die Arbeitslosenquote sank von 1,3% (1960) auf ganze 0,7% (1966). Die Nettoeinkommen stiegen in diesen Jahren noch einmal um rund 30%, die Lohnquote stieg von 60 auf 63%.

Die erfolgreiche Lohn- und Gehaltspolitik ging einher mit einem auffälligen Rückgang der Arbeitskampfaktivitäten. Während die amtliche Arbeitskampfstatistik in der ersten Hälfte der 1950er Jahre noch 500.000 an Streiks und Aussperrungen beteiligte ArbeitnehmerInnen und 5,5 Mio. Arbeitstage in 7.300 Betrieben auswies, waren es in der ersten Hälfte der 1960er Jahre nur noch rund 440.000 Beschäftigte und 2,4 Mio. Arbeitstage in 1170 Betrieben. Offenkundig ermöglichte die positive Arbeitsmarktentwicklung die leichtere Durchsetzung beträchtlicher Einkommenssteigerungen.

Gleichwohl begannen sich die Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Lohnpolitik zu ändern. Die stärkere *Einbindung der Gewerkschaften* in eine gesamtwirtschaftlich begründete Einkommens- und Stabilitätspolitik rückte in den Vordergrund des politischen Interesses. Die Bundesregierung hatte im Jahreswirtschaftsbericht 1963 erstmals Leitlinien für die Lohnpolitik formuliert und deren Kopplung an die Produktivitätsentwicklung gefordert. Absicht der Metallunternehmer in diesem Jahr war es, eine Lohnpause zu erzwingen. Es kam daraufhin in der baden-württembergischen Metallindustrie zum bis dahin größten Streik der Nachkriegszeit mit 300.000 beteiligten ArbeitnehmerInnen.

Zwar gelang es der IG Metall, diese Vorgaben zu durchbrechen und ihr Konzept einer aktiven Tarifpolitik zu verteidigen, aber es zeichnete sich bereits ab, dass mit der Auszehrung der Erfolgsbedingungen der wirtschaftlichen Nachkriegsentwicklung der Druck auf die gewerkschaftliche Lohnpolitik zunehmen würde. Bis zum Ende des Jahrzehnts gelang es den Gewerkschaften nicht mehr, Tarifabschlüsse durchzusetzen, die wesentlich über den durch die Produktivitätsentwicklung gesetzten Rahmen hinausgingen.

Die wirtschaftliche *Rezession von 1966/67* bedeutete (auch) für die gewerkschaftliche Tarifpolitik einen tiefen Einschnitt. Das reale Bruttozialprodukt ging um 0,3% zurück, die Arbeitslosenquote stieg von 0,7 auf 2,1%. Wenn sich das Ausmaß und die Dauer der Krise aus heutiger Sicht mehr als bescheiden ausnehmen,<sup>2</sup> so wurde doch der durch die lange Prosperitätsphase genährte Glaube an die Möglichkeit einer prinzipiell krisenfreien wirtschaftlichen Entwicklung erschüttert. Die Einsicht in die Notwendigkeit staatlicher Intervention in den Wirtschaftsverlauf setzte sich durch. Die Große Koalition aus SPD und CDU/CSU sorgte mit dem Stabilitäts- und Wachstumsgesetz (1967) für das erforderliche geld- und fiskalpolitische Instrumentarium. Die ebenfalls im Gesetz vorgesehene »*Konzertierte Aktion*«, die einen regelmäßigen Informationsaustausch und Diskussionsprozess von Bundesregierung, Bundesbank, Sachverständigenrat, Unternehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie Gewerkschaften ermöglichen sollte, wurde faktisch zu einem Instrument der Einbindung der Gewerkschaften in die staatliche Einkommenspolitik. Trotz der Ablehnung offizieller Lohnleitlinien bewegten sich die Gewerkschaften in ihren Tarifabschlüssen 1967/68 im Rahmen des Zielkorridors der regierungsamtlichen Orientierungsdaten.

Die moderaten Tarifabschlüsse mit langen Laufzeiten blieben weit hinter den durch die rasch wieder anspringende Konjunktur gegebenen ökonomischen Möglichkeiten zurück. Die wachsende Unzufriedenheit großer Teile der Arbeiterschaft entlud sich in *spontanen Streiks*, zunächst in der Eisen- und Stahlindustrie, dann auch im Bergbau, in der Metallindustrie, der Textilindustrie und auch im öffentlichen Dienst. Höhere Lohnsteigerungen und kürzere Laufzeiten der Tarifverträge konnten auf diese Weise durchgesetzt werden.

---

<sup>2</sup> Bereits 1968 stieg das BSP real wieder um 5,8%, sank die Arbeitslosenquote auf 1,5% und ein Jahr später auf 0,9%.

## 1970er Jahre: Boom, Wirtschaftskrise, Massenarbeitslosigkeit

Nach diesen für die Gewerkschaften überraschenden Erfahrungen verfolgten sie Anfang der 1970er Jahre zunächst eine sehr aktive Tarifpolitik. Hochkonjunktur und sprunghaft steigende Preise führten 1970 in der Metallindustrie zu Tarifierhebungen von rund 15%. Gesamtwirtschaftlich stiegen die Nettorealeinkommen um knapp 10%. 1971 erlebte die Bundesrepublik mit Streiks in der Chemie- und der Metallindustrie gleich zwei Arbeitskämpfe, die nochmals (wenngleich kleinere) Realeinkommensverbesserungen für die Beschäftigten brachten. 1973 entwickelten sich, nachdem die Preisentwicklung die Tarifabschlüsse vom Jahresbeginn zunehmend entwerteten, Streikbewegungen für Teuerungszulagen in zahlreichen Wirtschaftszweigen. 1974 setzte die ÖTV im *öffentlichen Dienst* in einem vierwöchigen *Arbeitskampf* trotz massiven Drucks der Bundesregierung eine zweistellige Tarifierhebung durch (11%, mindestens 170 DM), die die Orientierungsdaten deutlich überschritt.

Auch wenn die reine Lohnpolitik in diesen Jahren dominierte, spielte die »qualitative« Tarifpolitik doch ebenfalls eine Rolle. Der von der IG Metall 1973 in einem einwöchigen Arbeitskampf durchgesetzte Lohnrahmentarifvertrag II für das Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden gilt als Musterbeispiel für eine auf *Humanisierung der Arbeit* zielende Rahmentarifpolitik. Mit seinen Bestimmungen zur Festlegung der Leistungsanforderungen, zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (u.a. Mindesttaktzeiten bei Fließbandarbeit), Erholzeiten u.a.m. knüpfte er einerseits an die vorhandenen Regelungsstandards an, setzte aber auch mit seinen arbeitsinhaltlichen Normen neue Maßstäbe. Zugleich formulierte er indirekt neue und weitreichende Anforderungen an die betrieblichen Akteure. Der LRTV II ist ein frühes Beispiel für die Vereinbarung tariflicher »Öffnungsklauseln«, denn zentrale Regelungen des LRTV II enthielten lediglich Rahmenbestimmungen bzw. definieren (Mindest-) Anforderungen, die betrieblich konkretisiert und vereinbart werden müssen. Die betrieblichen Interessenvertretungen erhielten zu diesem Zweck fest umrissene Mitbestimmungsrechte, die gleichwohl aufgetretenen, zum Teil enormen Schwierigkeiten bei der betrieblichen Umsetzung demonstrieren eindrücklich die (möglichen) Probleme einer »Verbetrieblichung« der Tarifpolitik.

Mit dem Einbruch der Wirtschaftskrise 1974/75 gerieten die Gewerkschaften durch Massenarbeitslosigkeit und Rationalisierung in eine *tarif-*



*politische Defensive*, aus der heraus im Wesentlichen nur Abwehrkämpfe möglich waren. Im Mittelpunkt der Tarifpolitik stand der Schutz der Beschäftigten vor Arbeitsplatzabbau und den negativen Folgen des verstärkten Einsatzes neuer Technologien auf Arbeitsinhalte und Arbeits-einkommen. Auch hier konnten Ergebnisse in einigen Branchen nur durch Arbeitskämpfe erreicht werden. In der Druckindustrie erstreikten die Beschäftigten 1978 einen Tarifvertrag über die neuen rechnergesteuerten Satzsysteme (RTS-Tarifvertrag) mit weitreichenden Absicherungs- und Qualifizierungsbestimmungen. Im selben Jahr setzte die IG Metall in einem Arbeitskampf einen Absicherungstarifvertrag in Baden-Württemberg durch, der rationalisierungsbedingte Abgruppierungen beschränkte und eine verbesserte Informationsgrundlage des Betriebsrats über die Lohn- und Eingruppierungspolitik sicherstellte.

Auch die Sicherung der Arbeitsplätze durch kollektive Verkürzung der Arbeitszeit gewann in diesen Jahren an Bedeutung. 1977 forderte der Gewerkschaftstag der IG Metall erstmals die 35-Stunden-Woche, nachdem zehn Jahre zuvor der letzte Schritt zur Einführung der 40-Stunden-Woche in der Metallindustrie getan worden war. Nach sechswöchigem *Streik in der Eisen- und Stahlindustrie 1978/79* konnte sie diese Forderung zwar nicht durchsetzen, aber die stattdessen erreichte Verlängerung des Urlaubs auf sechs Wochen, die zusätzlichen Freischichten für Schichtarbeiter sowie die Arbeitszeitverkürzung für ältere Beschäftigte hatte gleichwohl Pilotfunktion für viele andere Branchen.

## **1980er Jahre: Arbeitszeitverkürzung und qualitative Tarifpolitik**

Die Rahmenbedingungen der Tarifpolitik zu Beginn der 1980er Jahre waren zum einen durch die scharfe Rezession geprägt, die 1982 ihren Höhepunkt erreichte und die Arbeitslosigkeit erstmals über die 2-Millionen-Grenze trieb, zum anderen sorgte die Ablösung der sozialliberalen durch die konservativ-liberale Bundesregierung für eine politische Wende, die eine stark angebotsorientierte Wirtschafts- und Finanzpolitik und einen drastischen Abbau sozialer Leistungen und Schutzrechte mit sich brachte. In dem Maße, wie sich die Massenarbeitslosigkeit verfestigte und seitens der Bundesregierung keine wirksame Beschäftigungspolitik zu erwarten war, konzentrierten sich die gewerkschaftlichen Überlegungen auf die Möglichkeiten tarifvertraglicher Arbeitszeitverkürzung.

Die Forderung nach Einführung der *35-Stunden-Woche* und der Kampf um deren Durchsetzung sollten zum beherrschenden Thema der Tarifpolitik werden. Das Jahr 1984 erlebte mit dem sechs- bzw. zwölfwöchigen Arbeitskampf in der Metall- und in der Druckindustrie die nach allgemeiner Einschätzung härteste Tarifauseinandersetzung der Nachkriegszeit. In der Metallindustrie waren 58.000, in der Druckindustrie 45.000 Beschäftigte am Streik beteiligt. Die Aussperrung betraf in der Metallindustrie noch einmal mehr als eine halbe Million Menschen. In einer Reihe weiterer Branchen fanden Warnstreiks statt. Der Erfolg dieser Tarifbewegung bestand nicht nur im eigentlichen materiellen Ergebnis (Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Std.), sondern auch in dem unübersehbaren Nachweis der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Wieweit diese Kraftentfaltung trug, zeigte sich nicht zuletzt daran, dass 1987 die zweite Stufe der Verkürzung auf 37 Stunden ohne Arbeitskampf durchgesetzt werden konnte.<sup>3</sup> Weitere drei Jahre später konnte dann zumindest für die Metall- und Druckindustrie wiederum ohne Arbeitskampf der endgültige Stufenplan zur Verkürzung auf 35 Stunden bis zum Jahr 1995 durchgesetzt werden. Im Unterschied zur Durchsetzung der 40-Stunden-Woche in den 1950er und 60er Jahren sind die Gewerkschaften 30 Jahre nach Beginn ihrer tarifpolitischen Bemühungen von einer gesamtwirtschaftlichen Durchsetzung der Zielmarke von 35 Stunden weit entfernt, ja sie wird im Grunde auch seit Jahren nicht mehr aktiv verfolgt. Die Arbeitszeitstandards haben sich weit aufgefächert und ihre Angleichung ist selbst in den alten Bundesländern unrealistisch.

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung hatte weitreichende Konsequenzen für die weitere Entwicklung und Ausgestaltung des Flächentarifvertrags und sein Verhältnis zur betrieblichen Gestaltung der Arbeits(zeit)- und Einkommensbedingungen. Dies hing maßgeblich mit dem Preis zusammen, den die Gewerkschaften für die 35-Stunden-Woche zu zahlen hatten, der in Form einer weitreichenden *Flexibilisierung der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen* bestand. Variabilisierung der Arbeitszeit im Zeitablauf, Differenzierung der Arbeitszeitdauer zwischen

---

<sup>3</sup> Und dies, obwohl zwischenzeitlich durch die Änderung des »Streikparagrafen« 116 AFG keine Lohnersatzleistung bei »kalter« Aussperrung mehr gezahlt und dadurch die Kampfmöglichkeiten der Gewerkschaften deutlich eingeschränkt wurde (vgl. den Beitrag von Sybille Stamm in diesem Band).

den Beschäftigtengruppen und individuelle Flexibilisierung in Abhängigkeit von technischen Produktionserfordernissen, marktbedingten Nachfrageveränderungen oder saisonalen Schwankungen bestimmten zunächst noch verhalten, aber dann immer stärker das betriebliche Arbeitszeitgeschehen. Lange Ausgleichszeiträume, Arbeitszeitkorridore, Saison- und Jahresarbeitszeiten und Arbeitszeitkonten bildeten zentrale Instrumente zur Feinsteuerung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung.

Neben der Arbeitszeitpolitik gab es in den 1980er Jahren vor allem *qualitative Themen*, die in der Tarifpolitik eine Rolle spielten: die Weiterentwicklung von Rationalisierungsschutzabkommen zu Technologietarifverträgen, die Reform der Systeme der Entgeltendifferenzierung, die Verbesserung des Gesundheits- und Umweltschutzes, die Regelung der betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik. Viele der Ziele, die die Gewerkschaften auf diesen Feldern verfolgten, konnten lediglich in Ansätzen und in Einzelfällen realisiert werden. Als die IG Metall 1991 ihr Konzept für eine »*Tarifreform 2000*« vorlegte, war dies gewissermaßen eine Zusammenfassung der tarifpolitischen Reformdiskussion der 1980er Jahre, deren Umsetzung allerdings an dem durchgreifenden Wandel der politischen und sozialökonomischen Rahmenbedingungen scheiterte.

## **1990er Jahre: Rezession, Transformationskrise Ost, Globalisierung, Krise des Flächentarifvertrags**

Die 1990er Jahre brachten die tiefgreifendsten Umbrüche, die die Tarifpolitik seit Kriegsende erlebt hat. Die deutsch-deutsche Einigung und der anschließende Transformationsprozess in den neuen Ländern stellten die Gewerkschaften und ihre Tarifpolitik vor gewaltige Herausforderungen, die bis heute nicht bewältigt sind. Nach dem Ende des Vereinigungsbooms stürzte die (westdeutsche) Wirtschaft 1992 in ihre bis dahin schärfste Rezession, die die Massenarbeitslosigkeit noch einmal dramatisch ansteigen ließ. Dieser Einbruch wurde durch den kontinuierlichen Prozess einer zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft und Globalisierung der Konkurrenz überlagert. Auf der betrieblichen Ebene führte der fortgesetzte Umbruch der Arbeits-, Produktions- und Organisationssysteme zu einer Intensivierung des Rationalisierungsprozesses mit widersprüchlichen Folgen für die Arbeitsbedingungen der Beschäf-

tigten und die Handlungsbedingungen der betrieblichen Interessenvertretungen. Die auf Deregulierung abzielende Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung tat ein Übriges, um die Bedingungen für eine erfolgreiche Tarifpolitik zu erschweren.

Die *Lohn- und Gehaltspolitik* der 1990er Jahre weist eine zwiespältige Bilanz auf: Zunächst gelang den Gewerkschaften in den alten Bundesländern bei prosperierender Wirtschaft die Durchsetzung von deutlichen Reallohnsteigerungen, doch der Kriseneinbruch führte 1994 zu einer von den Arbeitgeberverbänden seit langem angestrebten »Wende« in der Tarifpolitik. Tarifabschlüsse teilweise deutlich unter der Inflationsrate, Einfrieren und (befristetes) Absenken von tariflichen Leistungen sowie die Einführung von betrieblichen Öffnungsklauseln kennzeichnen die Entwicklung seit Mitte der 1990er Jahre. Das vom IG Metall-Vorsitzenden bereits seit 1997 geforderte »Ende der Bescheidenheit« konnte nicht in die lohnpolitische Realität umgesetzt werden. Die Lohnquote sank 1998 auf einen historischen Tiefstand.

Erfolge konnten die Gewerkschaften dagegen auf dem Gebiet der *Beschäftigungssicherung* verbuchen. So wurden erstmals in der Tarifrunde 1994 in einer Reihe von Wirtschaftszweigen Abschlüsse getätigt, die die Möglichkeit zur (befristeten) Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit ohne oder allenfalls mit partiellem Lohnausgleich vorsehen. Im Gegenzug müssen sich die Betriebe verpflichten, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Bereits im Herbst 1993 hatten IG Metall und Volkswagen sich auf die konzernweite Einführung der Vier-Tage-Woche (28,8 Stunden) geeinigt, die ebenfalls mit entsprechenden Einkommenseinbußen verbunden war. Umstritten waren und sind tarifpolitische Vereinbarungen, die über abgesenkte Tarife für Langzeitarbeitslose und andere Berufseinsteiger verbesserte Beschäftigungschancen erreichen wollen. In *sozialpolitischer* Hinsicht hatte die Auseinandersetzung um die gesetzliche Absenkung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 1996 einen großen Stellenwert. In zahlreichen Fällen gelang es den Gewerkschaften, die 100%ige Entgeltfortzahlung durch Tarifverträge zu sichern.

In *Ostdeutschland* entwickelte sich – nach der einvernehmlichen Übertragung der Grundstrukturen des westdeutschen Tarifsystems – ein heftiger Streit über das Tempo der realen Angleichung der tariflichen Arbeits- und Einkommensbedingungen. Herausragend war der Konflikt um die rechtswidrige fristlose Kündigung des tariflichen Stufenplans

für die ostdeutsche Metallindustrie im Jahr 1993. Nach zweiwöchigem Arbeitskampf wurde die Kündigung zurückgenommen, aber zugleich wurde die Tarifangleichung um zwei Jahre gestreckt und eine Härtefallklausel eingeführt, um für den Notfall betriebliche Ausnahmen zu ermöglichen. Dieses Beispiel machte – auch in den alten Bundesländern – in der Folgezeit Schule.

Die Entwicklung in Ostdeutschland beschleunigte auch die in den alten Bundesländern bereits seit geraumer Zeit beobachtbare Tendenz zur *Erosion des Flächentarifvertrags*. Tarifwidriges Verhalten, Tarif- und Verbandsflucht sowie die Ausbreitung »weißer Flecken« auf der tarifpolitischen Landkarte insbesondere im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben sowie im Dienstleistungssektor sind kennzeichnend für die tarifpolitische Situation der 1990er Jahre. Die Bindekraft der Arbeitgeberverbände ließ nach und auch die Gewerkschaften waren von Mitgliederschwund stark betroffen. Auch wenn die branchenbezogenen Verbandstarifverträge noch eine zentrale Prägekraft für die kollektive Regulierung der Arbeits- und Einkommensstandards hatten, so war doch ein schleichender Umbau des Tarifvertragssystems nicht zu übersehen. Er kam vor allem in der zunehmenden Differenzierung und Dezentralisierung der tariflichen Regelungen und Standards sowie ihrer Umsetzung in die betriebliche Praxis zum Ausdruck.

Angesichts der ökonomischen und politischen Integration Europas und der Einführung des Euros intensivierte sich die Diskussion zwischen den europäischen Gewerkschaften über eine *europäische Perspektive* der bislang strikt national ausgerichteten Tarifpolitik. So wurde in der »Erklärung von Doorn« vom Herbst 1998 eine Kooperation der belgischen, deutschen, luxemburgischen und niederländischen Gewerkschaften vereinbart, um auf diese Weise eine lohnpolitische Unterbietungskonkurrenz zu verhindern. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund beschloss im Dezember 1998 eine »europäische Koordinationsregel«, nach der sich europaweit alle Metallgewerkschaften darauf verpflichteten, den »Ausgleich der Inflationsrate und gleichgewichtige Beteiligung am Produktivitätszuwachs« zu einer Leitlinie ihrer Tarifpolitik zu machen. Andere sektorale Gewerkschaftsbünde und auch der Europäische Gewerkschaftsbund folgten später diesem Vorbild.

## **2000-2009: Bündnis für Arbeit – Angriffe auf die Tarifautonomie – Konflikt um Mindestlohn**

Bereits im Jahr 1999 hatte die erste rot-grüne Bundesregierung mit der Einrichtung eines »*Bündnis für Arbeit*« den Versuch unternommen, einen breiten gesellschaftlichen Konsens für Maßnahmen zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit zu organisieren. Trotz hohen Aufwandes blieb dieser Anlauf der Wiederbelebung einer Konzertierten Aktion letztlich erfolglos. In der Tarifpolitik versuchten die Arbeitgeberverbände das Bündnis für ihre Absicht, moderate Lohnabschlüsse durchzusetzen, zu instrumentalisieren. Umgekehrt waren die Gewerkschaften daran interessiert, durch entsprechende Absprachen im Bündnis, das Feld für tarifpolitische Vereinbarungen zur Rente mit 60 bzw. Altersteilzeit vorzubereiten. In einem Formelkompromiss einigten sich die Spitzenverbände zwar auf eine »beschäftigungsorientierte und längerfristige« Tarifpolitik, dies blieb jedoch ohne greifbare Konsequenzen. Den Gewerkschaften gelang es zwar, bis 2004 Tarifsteigerungen oberhalb der Preissteigerungsrate abzuschließen, von einer Ausschöpfung des kostenneutralen Verteilungsspielraums aus Preis- und Produktivitätssteigerung konnte jedoch nicht die Rede sein. In den kommenden Jahren verschlechterte sich die Tarifbilanz weiter. Die effektiv gezahlten Bruttomonatsverdienste sind in den vergangenen fünf Jahren jeweils gesunken.

In dem Maße, wie die wirtschaftliche Entwicklung sich verlangsamte, verstärkte sich der Druck auf die Gewerkschaften. Nach der von Rot-Grün knapp gewonnenen Bundestagswahl im Jahr 2002 vollzog die Bundesregierung arbeitsmarkt- und sozialpolitisch einen radikalen Kurswechsel, der seinen Ausdruck in der *Agenda 2010* fand. 2003 war das Jahr einer entscheidenden Weichenstellung in der Entwicklung der Sozialverfassung der Bundesrepublik. Nicht nur der Streit um die Ausgestaltung des sozialen Sicherungssystems, sondern auch die Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Tarifsystems trugen Züge eines gesellschaftlichen Grundkonflikts, der weit über den Tag hinausreicht. Die Angriffe von konservativer und marktradikaler Seite erreichten einen Höhepunkt. Angesichts anhaltender Arbeitsmarktkrise und nachweislicher Erfolglosigkeit der praktizierten Wirtschaftspolitik nahm die Neigung bei allen politischen Akteuren zu, die Krisenursachen in den »Strukturen« des Arbeitsmarktes und seiner Regulierung zu suchen. Dabei hofften

die konservativen Kritiker darauf, nunmehr die Früchte einer jahrelangen Kampagne gegen die vermeintlich verkrusteten und überkommenen Strukturen des »*Tarifkartells*« ernten zu können. Bundeskanzler Schröder forderte von den Tarifvertragsparteien mehr Flexibilität und drohte mit der Einführung gesetzlicher Öffnungsklauseln. CDU/CSU und FDP sowie Teile des Arbeitgeberlagers forderten eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes (Günstigkeitsprinzip) und des Betriebsverfassungsgesetzes (Tarifvorrang). Nach monatelanger politischer Kontroverse, die von Gewerkschaftsseite mit betrieblichen Informationsveranstaltungen und Arbeitsniederlegungen, mit lokalen und regionalen Protestkundgebungen, mit Anzeigenkampagnen, mit Umfragen und breit angelegten Unterschriftensammlungen geführt wurde, konnte ein Verzicht auf ein gesetzliches Eingreifen in die Tarifautonomie erreicht werden.

Allerdings nutzten die Arbeitgeber den Rückwind dieser Auseinandersetzung und setzten in den folgenden Jahren in vielen Branchen zum Teil weit reichende tarifliche Öffnungsklauseln durch. Ein Markstein dieser Entwicklung war das »*Pforzheimer Abkommen*« in der Metallindustrie aus dem Jahr 2004, das unter bestimmten Voraussetzungen ein betriebliches Abweichen von den tarifvertraglichen Standards erlaubt. In der Folge setzte sich der bereits in den 1990er Jahren begonnene Prozess der Verbetrieblung der Tarifpolitik verstärkt fort. Betriebliche Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen und tarifliche Ergänzungsregelungen entwickelten sich zu einem viel genutzten Instrument, das die Prägekraft und innere Verbindlichkeit der Branchentarifverträge abschwächte. In vielen Tarifrunden traten die Arbeitgeberverbände mit langen Forderungskatalogen an, die auf eine generelle Absenkung der Tarifstandards abzielten. In manchen Branchen waren sie dabei auch erfolgreich, so konnten sie beispielsweise im Bauhauptgewerbe, bei der Deutschen Bahn und auch im öffentlichen Dienst eine Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit durchsetzen.

Die fortschreitende Erosion des Tarifsystems kam auch in dem wachsenden *Niedriglohnsektor* zum Ausdruck. Gefördert durch die verschärften Zumutbarkeitsregelungen der Hartz-Gesetze, die weitgehende Deregulierung der Leiharbeit und die abnehmende Zahl von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen franste das Lohn- und Gehaltsgefüge am unteren Ende stark aus. Auch in vielen Tarifverträgen gelang den Gewerkschaften keine Sicherung eines sozial angemessenen Einkommensniveaus. Niedrig- oder gar Armutslöhne prägten das Bild in einer Rei-

he von Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich in den Gewerkschaften – angestoßen von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NNG) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – eine kontroverse Debatte um die Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnes. Im Ergebnis fordern die DGB-Gewerkschaften seit dem Jahr 2006 neben einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen und einer Allgemeinverbindlicherklärung jeweils der untersten Tarifgruppen der Branchentarifverträge auch einen *gesetzlichen Mindestlohn* in Höhe von 7,50 Euro je Stunde. Sie verwiesen darauf, dass in 20 von 27 EU-Ländern gesetzliche Mindestlöhne gelten und in den ökonomisch vergleichbaren Ländern Westeuropas das Mindestlohniveau mindestens in dieser Höhe, zum Teil sogar deutlich über der DGB-Forderung liegt. Die Große Koalition, die 2005 an die Regierung gelangt war, einigte sich im Sommer 2007 grundsätzlich auf eine Ausweitung des Entsendegesetzes und eine Modernisierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von 1952. Faktisch hat dies jedoch bislang lediglich zur Aufnahme von drei weiteren Branchen in das Entsendegesetz geführt.

Die über lange Jahre hinweg kaum merkliche *Konkurrenz der DGB-Gewerkschaften* zu anderen Gewerkschaften wurde in den letzten Jahren virulent. Zum einen gelang es der Pilotenvereinigung Cockpit, dem Marburger Bund für die Krankenhausärzte und der Gewerkschaft der Lokführer durch wirkungsvolle Arbeitskämpfe sich als eigenständige Tarifparteien zu etablieren. Es handelt sich dabei jeweils um Berufsgewerkschaften, die mit hohem Organisationsgrad in einem eng umrissenen Tarifbereich für eine geschlossene Berufsgruppe Tarifpolitik machen (können), die der Tendenz nach eine Überbietungskonkurrenz zu den DGB-Gewerkschaften darstellt. Zum anderen haben insbesondere in Branchen mit schwacher Tarifbindung und niedrigen Tarifen die Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) an Bedeutung gewonnen. Sie haben häufig mit den Arbeitgeberverbänden gezielt Tarifverträge zur Unterbietung bestehender Tarifstandards der DGB-Gewerkschaften abgeschlossen. Dies gilt zum Beispiel für den Bereich der Leih-/Zeitarbeit und auch für verschiedene Handwerksbereiche.

Die Jahre 2000 bis 2008 brachten tarifpolitisch jedoch nicht nur Stillstand oder gar Rückschritt. In einigen Themenbereichen konnten die Gewerkschaften auch *neue Tarifverträge* abschließen. Dazu gehört beispielsweise die Erneuerung traditioneller Lohn- und Gehaltsstrukturen: In der



Metallindustrie vereinbarte die IG Metall 2003 und danach flächendeckend neue Entgeltrahmenabkommen mit einheitlichen Entgeltstrukturen für Arbeiter/innen und Angestellte, die bis zum Jahr 2009 in allen Betrieben umgesetzt werden sollen. ver.di erreichte 2005/2006 neue Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD und TDL), die den alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und die Lohntarifverträge durch einheitliche Entgelttarifverträge ablösten. Einen weiteren Schwerpunkt qualitativer Tarifpolitik bildeten die Qualifizierung und Weiterbildung. In der chemischen Industrie und in der Metallindustrie wurden jeweils für die gesamte Branche neue Tarifregelungen vereinbart. Schließlich gab es bemerkenswerte neue Regelungen im Bereich der Sozialpolitik: Nach der Riesterreform in der Rentenversicherung schlossen die Gewerkschaften in zahlreichen Branchen Tarifverträge zur betrieblichen Entgeltumwandlung ab, um einen Ausgleich für die Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente zu schaffen. Als Ersatz für die auslaufenden gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit Ende 2009 vereinbarten sie in einigen Tarifbereichen (u.a. Metall, Chemie) neue Tarifverträge zum flexiblen Übergang in den Ruhestand. Für die kommenden Jahre haben sich die Gewerkschaften das Thema »Gute Arbeit« auf die Fahnen geschrieben. Durch eine Mischung von arbeitszeit- und leistungspolitischen Regelungen soll auf betrieblicher und tariflicher Ebene die Gestaltung humaner Arbeits- und Leistungsbedingungen angegangen werden.

Grundsätzlich befindet sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik gegen Ende des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts in einer schwierigen Ausgangslage für die künftige Entwicklung. Die politischen Rahmenbedingungen sind nach dem Antritt der schwarz-gelben Koalition durchaus unsicher. Eine Neuauflage der Kontroverse des Jahres 2003 um die Tarifautonomie ist keineswegs auszuschließen. Der kräftige Mitgliederschwund konnte zwar in den Jahren des Aufschwungs weitgehend abgebremsst werden, aber von einem durchgreifen »Turn around« kann man noch nicht sprechen. Der insbesondere von der IG Metall betriebene Versuch, ein neues Konzept für eine Verzahnung von branchen- und betriebsbezogener Tarifpolitik zu entwickeln und umzusetzen, steckt noch in den Anfängen. Angesichts der Finanzmarktkrise und der nachfolgenden tief greifenden weltweiten Rezession sind die Durchsetzungsbedingungen für eine erfolgreiche Tarifpolitik in den kommenden Jahren mehr als ungünstig.

## Literatur

- Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W., Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Bd. 1: Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Frankfurt/Köln 1975.
- Bispinck, R. (Hrsg.), Verteilungskämpfe und Modernisierung. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg 2008.
- Bispinck, R./Dribbusch, H., Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft, in: Sozialer Fortschritt, 57 Jg., 6/2008, S. 153-163.
- Bispinck, R./Schulten, Th., Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung, in: W. Müller-Jentsch (Hrsg.), Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Auflage. München und Mering 1999.
- Däubler, W. (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 2. Auflage, Baden-Baden 2006.
- Dribbusch, H., Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklung ab 1990, in: WSI (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch 2008.
- Jacobi, O./Müller-Jentsch, W./Schmidt, E. (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf – Kritisches Jahrbuch '72, Frankfurt 1972 (weitere jährliche Ausgaben bis 1975, ab 1978 als Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch im Berliner Rotbuch Verlag).
- Kalbitz, R., Tarifpolitik – Streik – Aussperrung, Köln 1991.
- Kädtler, J., Tarifpolitik und tarifpolitisches System in der Bundesrepublik, in: W. Schroeder/B. Wessels (Hrsg.), Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2003.
- Kempfen, O./Zachert, U., Tarifvertragsgesetz – Kommentar für die Praxis, 4. Auflage, Frankfurt/Main 2006.
- Kittner, M., Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart, München 2005.
- Nautz, J.P., Die Durchsetzung der Tarifautonomie in Westdeutschland. Das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, Frankfurt/Main 1985.
- Schulten, Th., Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg 2004.
- Schulten, Th./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa, Hamburg 2006.
- Zachert, U., Das Tarifvertragsgesetz. Eine rechtspolitische Bilanz, in: WSI-Mitteilungen 4/2009.
- WSI-Mitteilungen, Jährlicher Tarifbericht über das Tarifgeschehen und die Tarifvereinbarungen des abgelaufenen Jahres (i.d.R. Heft 2 oder 3 eines Jahrgangs).
- WSI (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch, jährlich, Frankfurt/Main.