

Inhalt

<i>Ingrid Artus, Reinhard Bahnmüller und Reinhard Bispinck</i> Editorial	365
<i>Peter Ellguth und Susanne Kohaut</i> Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung	371
<i>Norbert Fröhler und Thilo Fehmel</i> Tarifsozialpolitik im transformierten Sozialstaat: Entwicklung, Stand und Perspektiven	389
<i>Wolfgang Günther</i> Branchenspezifische Interessen an der Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland	415
<i>Berndt Keller</i> Berufsgewerkschaften als autonome Akteure der Tarifpolitik. Konsequenzen für das System etablierter Arbeitsbeziehungen	437
<i>Susanne Pernicka, Vera Glassner, Nele Dittmar und Klaus Neundlinger</i> Interessen und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive	461

Thomas Haipeter

Flexibilität unter Kontrolle? Entwicklungen und Herausforderungen der
Tarifabweichungen in der Metall- und Elektroindustrie 481

Witich Roßmann

Vom Flächen- zum Haustarifvertrag – Dynamiken der Tarifgeographie.
Eine Fallstudie für die Metall- und Elektroindustrie der Region Köln 501

Call for Extended Abstracts 525

Liste der GutachterInnen 527

*Peter Ellguth, Susanne Kohaut**

Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung**

Zusammenfassung

Seit den 1990er Jahren ist die Reichweite von Branchentarifverträgen in Deutschland rückläufig. Im gleichen Zeitraum wächst die Zahl der Betriebe, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren. In der Diskussion über die Erosion des deutschen Tarifsystems werden die formale Tarifbindung und die Orientierung an einem Tarifvertrag häufig als gleichwertig angesehen und die Anteile dieser Betriebe einfach addiert. Offen ist aber, was die Orientierung an einem Branchentarifvertrag für die betrieblichen Arbeitsbedingungen bedeutet.

Wie eine ganze Reihe von Studien belegt, beeinflusst die Existenz eines Betriebsrats das betriebliche Lohnniveau und zwar abhängig davon, ob der Betrieb tarifgebunden ist oder nicht. Wir erweitern den Blick auf Betriebe, die sich an einem Branchentarif orientieren. Für unsere OLS-Lohnschätzungen (ordinary least squares) verwenden wir einen Datensatz, der Betriebs- und Individualinformationen auf Personenebene verknüpft (LIAB). Die verschiedenen institutionellen Settings in ihrer Kombination mit dem Betriebsrat finden mit entsprechenden Interaktionstermen Berücksichtigung.

Wie sich zeigt, bleibt das bereinigte Lohnniveau in Orientierbetrieben deutlich hinter dem in branchentarifgebundenen zurück. Die Orientierung an einem Branchentarif ist somit kein Ersatz für eine formelle Bindung. Existiert in diesen Betrieben ein Betriebsrat, so sind auch dort signifikant höhere Löhne zu beobachten, wobei der Lohnzuschlag aber hinter dem bei Geltung eines Branchentarifvertrags zurückbleibt.

Schlagwörter: Duales System der Interessenvertretung, Tarifbindung, Tarifierorientierung, Betriebsrat, Lohn differentialiale

* Peter Ellguth, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: peter.ellguth@iab.de
Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: susanne.kohaut@iab.de

Wir danken Ingrid Artus und den anonymen Referees für viele hilfreiche Anmerkungen.

** Artikel eingegangen: 02.06.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 09.10.2020

Orientation towards collective bargaining agreements and the role of works councils in remuneration

Abstract

Since the mid-1990s, collective bargaining coverage in Germany is on the decline. In the same period, the number of firms with orientation toward sectoral agreements is growing. In the debate about the erosion of the German system of industrial relations formal coverage by a collective agreement and orientation toward one are often taken to be roughly the same and the shares of those establishments are simply added up. However, what orientation toward a sectoral collective agreement means for company working conditions is an open question.

As available studies have shown, the existence of a works council influences the level of wages in a company, depending on whether the company is bound by a collective agreement or not. We broaden the view to companies that are oriented toward a sectoral collective agreement. For our OLS wage estimates we use a data set that links company and individual information at the personal level (LIAB). The different institutional settings in their combination with the existence of a works council are taken into account with corresponding interaction terms.

As it turns out, the adjusted wage level in orienting companies is clearly below the level in companies bound by a sectoral agreement. Orientation toward such an agreement is therefore no substitute for a formal commitment. However, if a works council exists the wages are significantly higher, but considerable lower than in companies with a sectoral collective agreement.

Keywords: Industrial Relations, Collective Bargaining Coverage, Bargaining Regimes, Works Councils, Wage Differentials. JEL: J31, J52, J53

1 Einleitung

Bei der Regulierung von Arbeitsbedingungen ist die Situation in Deutschland geprägt durch ein Nebeneinander von Branchentarifverträgen, Firmen- bzw. Haustarifverträgen und betrieblichen Regelungen ohne eine formale Bindung an einen Tarifvertrag. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die tarifliche Deckungsrate in Deutschland rückläufig (Ellguth & Kohaut, 2019). Im gleichen Zeitraum wächst die Zahl der Betriebe, die angeben, sich (bei der Entlohnung) an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dieser Anstieg war jedoch nicht stark genug, um den Rückgang der Tarifbindung zu kompensieren. In der Diskussion über die Erosion des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen werden die formale Tarifbindung und die Orientierung an einem Tarifvertrag häufig als mehr oder weniger gleichwertig angesehen (Visser, 2006) oder zumindest konstatiert, dass die Erosion dadurch weniger dramatisch ausfällt (Bahnmüller, 2002).

Im politischen Raum wird in diesem Zusammenhang auch von direkter oder indirekter bzw. unmittelbarer und mittelbarer Tarifbindung gesprochen und die Anteile dieser Betriebe einfach addiert. Unter dieser Prämisse wird dann davon ausgegangen, dass die „Bedeutung der Tarifverträge ungebrochen“ (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 2020) sei und gelegentlich sogar gefolgert, dass „eine Erosion der Tarifbindung [...] nicht festzustellen“ sei (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, 2017). Diese Interpretation hängt jedoch von der Annahme ab, dass Betriebe, die sich an einem Branchentarifver-

*Norbert Fröhler, Thilo Fehmel**

Tarifsozialpolitik im transformierten Sozialstaat: Entwicklung, Stand und Perspektiven**

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund des Sozialstaatswandels hat tarifliche Sozialpolitik an Bedeutung gewonnen und zugleich einen Funktionswandel vollzogen: weg von einer rein komplementären, staatliche Sozialpolitik ergänzenden, hin zu einer teilweise substitutiven Funktion. Auf der Grundlage von Tarifvertragsanalysen und Experteninterviews nimmt der Beitrag eine Bestandsaufnahme vor und analysiert die Perspektiven der Tarifakteure auf die Entwicklung der Tarifsozialpolitik. Im Zentrum stehen hierbei vier Branchen mit sehr unterschiedlichen Handlungsbedingungen: Bauhauptgewerbe, chemische Industrie, Einzelhandel und privates Bankgewerbe. Es zeigt sich, dass das Regulierungsniveau feld- und branchenspezifisch erheblich variiert, was v.a. auf differente gewerkschaftliche Machtressourcen und -positionen zurückzuführen ist. Während die Arbeitgeberverbände die Bedeutungszunahme und den Funktionswandel tariflicher Sozialpolitik prinzipiell befürworten, befinden sich die Gewerkschaften diesbezüglich in einem strategischen Dilemma und politischen Dissens. Ungleich verteilten organisationspolitischen Chancen für die Tarifverbände stehen ungleich verteilte sozialpolitische Risiken und Nachteile für die Beschäftigten gegenüber.

Schlagwörter: tarifliche Sozialpolitik, Sozialstaat, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Branchendifferenzen

Social policies and collective bargaining in the transformation of the German welfare state: development, state of play and perspectives

Abstract

Against the background of welfare state transformation, collective bargaining of social policy issues has gained in importance. At the same time it has undergone a functional change in relation to governmental social policy by moving away from a purely complementary towards a partially substitutive role. Based on the analysis of collective agreements and expert interviews, this article gives an overview of social policy issues in collective agreements in Germany and analyses the perspectives of

* Norbert Fröhler, Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie; Postanschrift: Pappelallee 43, D-10437 Berlin, E-Mail: norbert.froehler@uni-duisburg-essen.de
Prof. Dr. Thilo Fehmel, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, Fakultät Architektur und Sozialwissenschaften, Postfach 301166, D-04251 Leipzig, E-Mail: thilo.fehmel@htwk-leipzig.de

** Artikel eingegangen: 22.01.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 02.06.2020

collective bargaining actors on their development. The focus here is on four very different sectors: main construction industry, chemical industry, retail sector and private banking sector. We find that the level of regulation of social policy by collective bargaining varies considerably from field to field and from sector to sector. This indicates the importance of different trade union power resources and positions in industrial conflict. While employers' associations favour the increased importance and the functional change of social policy by collective bargaining in general, trade unions find themselves in a strategic dilemma and disagree politically. Unevenly distributed organisational opportunities for the collective bargaining parties meet with unevenly distributed social risks and disadvantages for the employees.

Keywords: collective occupational welfare, welfare state, employers' associations, trade unions, different sectors. JEL: D74, I00, I38, J50, J81

1. Einleitung: Bedeutungszunahme und Funktionswandel von Tarifsozialpolitik

Neben Entgelten und Arbeitszeiten werden in Tarifverträgen zahlreiche weitere Arbeitsbedingungen geregelt, unter denen wiederum Bestimmungen sozialpolitischer Art einen breiten Raum einnehmen (Bispinck, 2012). Schon immer hat die Tarifpolitik – oft in enger Verflechtung mit gesetzlichen Regelungen – auch arbeitsmarkt-, gesundheits-, alterssicherungs- oder familienpolitische Gestaltungsfunktionen übernommen. Meist wurden dabei gesetzliche Regelungen ergänzt, zum Teil aber auch Bestimmungen ohne konkreten gesetzlichen Bezug vereinbart. In manchen Fällen (z.B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) sind tarifpolitische Errungenschaften sogar die Vorreiterinnen für gesetzliche Regelungen gewesen. Seit Mitte der 1990er Jahre lässt sich jedoch eine umgekehrte Entwicklung beobachten: Tarifliche Regelungen treten teilweise anstelle staatlicher Sozialpolitik, so dass von einer partiellen Vertarifizierung sozialer Sicherheit gesprochen werden kann (Fehmel & Fröhler, 2021).¹ Zugleich hat Tarifsozialpolitik insgesamt an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich nicht nur an der Zunahme einschlägiger Tarifverträge und -bestimmungen, sondern auch an der Ausweitung des Themenspektrums. So sind die Regulierungsfelder Alterssicherung, Altersübergang, Gesundheitsförderung, berufliche Rehabilitation, berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit neu hinzugekommen bzw. wesentlich erweitert worden.

Ausschlaggebend für diese Entwicklung sind mehrere ineinander greifende Prozesse im Zuge der multiplen Transformation des fordistischen Wohlfahrtsstaates bundesdeutscher Prägung in den letzten 40 Jahren. *Erstens* war der Wandel staatlicher Sozialpolitik nicht nur oftmals mit einer Einschränkung sozialer Rechte² und einer Neujustierung sozialpolitischer Ziele verbunden, sondern auch mit einem tiefgreifenden, von Prozessen der Aktivierung,

1 Dies ist immer dann der Fall, wenn ein staatlicher Rückzug aus der Leistungserbringung, Finanzierung oder Regulierung von einem entsprechenden tarifvertraglichen Ausbau begleitet wird, egal ob diese Verantwortungsverlagerung von den Akteuren intendiert ist oder nicht.

2 Dies gilt insbesondere für die Alterssicherungs-, Arbeitsmarkt-, Armuts- und Gesundheitspolitik. Hingegen hat in der Familienpolitik (v.a. hinsichtlich der Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit) und in der Pflegepolitik ein Leistungsausbau stattgefunden (z.B. Reiter, 2017).

Wolfgang Günther*

Branchenspezifische Interessen an der Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland**

Zusammenfassung

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE) kann ein Mittel darstellen, die Tarifbindung zu stabilisieren. Inzwischen ist viel über die AVE-Praxis einzelner Länder bekannt, wenig jedoch über die AVE auf Branchenebene. Der Beitrag untersucht die Verteilung der AVE zwischen Branchen in Deutschland. In einem *most-similar-design* vergleicht er, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Baugewerbe, im Einzelhandel und im Wach- und Sicherheitsgewerbe mit der AVE umgehen und welche Interessen sie dabei verfolgen. Datenbasis sind die offiziellen AVE-Verzeichnisse, Verbandspublikationen und Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Es wird herausgearbeitet, dass die Akteure deshalb ein Interesse an der AVE haben, weil das Instrument Unterbietungswettbewerb einzudämmen hilft. Ob sich das Interesse durchsetzt, hängt allerdings ab von strategischen verbandspolitischen Entscheidungen. Darüber hinaus bestehen branchenspezifische Motive wie der Schutz der sozialpartnerschaftlichen Sozialkassen im Baugewerbe oder das Bemühen im Wach- und Sicherheitsgewerbe, die Attraktivität der Branche zu steigern. Im Einzelhandel führten hingegen die Unzufriedenheit mit bestehenden Tarifinstitutionen sowie hohe Wettbewerbsintensität zur Auflösung der Tarifbindung, der AVE und damit der klassenübergreifenden Koalition.

Schlagwörter: Tarifverhandlungen, Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Lohnwettbewerb

Explaining sector-specific interests in the extension of collective bargaining agreements in Germany

Abstract

The extension of collective agreements can be a means to stabilize the coverage of collective bargaining. Much is known about the extension practice in individual countries. Knowledge about the motives for extension at the industry level, in turn, is limited. This article examines the distribution of extensions across industries in Germany. Applying a most-similar design and focusing on the construc-

* Wolfgang Günther, Universität Leipzig, Institut für Politikwissenschaft, Beethovenstr. 15, D-04107 Leipzig. E-Mail: wolfgang.guenther@uni-leipzig.de

** Artikel eingegangen: 30.05.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 11.09.2020

tion industry, the retail trade, and the security sector, it compares how employers' associations and trade unions deal with the extension and what interests they pursue in doing so. The analysis is based on the official extension directories, association publications, and interviews with representatives of trade unions and employers' associations. It is demonstrated that actors are interested in the extension as it enables them to stifle ruinous competition based on under-cutting wages. However, it depends on the strategic choices made by employers' associations whether this interest is enforced. In addition, there are sector-specific motives such as the protection of social security funds in the construction industry or efforts in the security sector to increase the sectors' attractiveness. In the retail trade, in contrast, dissatisfaction with existing collective bargaining institutions and intensified competition led to the dissolution of collective agreements, the extension practice, and thus the cross-class coalition.

Keywords: collective bargaining, extension of collective agreements, employers' associations, trade unions, wage competition. JEL: J51, J52, J30

1 Einleitung

Der seit den 1990er Jahren stattfindende Wandel des vormals stark institutionalisierten deutschen Tarifsystems ist umfassend dokumentiert (Addison, Teixeira, Pahnke, & Bellmann, 2017; Baccaro & Benassi, 2017; Müller & Schulten, 2019). Deutlichstes Zeichen für die Erosion der Bindungskraft von Tarifverträgen ist die stetig gesunkene Flächentarifbindung. Während 1996 noch 70% der west- und 56% der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb mit Flächentarifvertrag arbeiteten, waren es im Jahr 2018 nur noch 49% in West- und 35% in Ostdeutschland (Ellguth & Kohaut, 2019, S. 291). Besonders für Beschäftigte in niedrigentlohnenden Dienstleistungsbranchen, der Handelsbranche oder dem Hotel- und Gaststättengewerbe gilt der tarifliche Schutz kaum mehr. Die Ausweitung des Niedriglohnssektors auf ein Viertel der Beschäftigten ist eine Folge des sich wandelnden Tarifsystems (Kalina & Weinkopf, 2018).

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gilt die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE) als politisches Instrument, das Tarifsystem zu unterstützen. Durch eine AVE wird der Geltungsbereich eines Flächentarifvertrags auf nicht organisierte Betriebe innerhalb einer Branche erstreckt. In Deutschland setzen sich Gewerkschaften daher für gesetzliche Reformen ein, mit erleichterten Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung die Tarifbindung zu stärken. Der erste Schritt dazu, die erleichterten Regelungen im Tarifautonomiestärkungsgesetz 2014, blieb bislang ohne nennenswerte Wirkung. Dabei zeigt die Forschung, dass die Tarifbindung dort, wo die AVE umfassend angewandt wird, auch unter dem Druck von Globalisierung und strukturellem Wandel hoch und stabil bleibt (Hayter & Visser, 2018; Traxler, Blaschke & Kittel, 2001). Der Großteil der Studien zu AVE-Regelungen sind Einzelfallanalysen oder vergleichende Länderfallstudien. Kaum bekannt ist, wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf Branchenebene mit der AVE umgehen und welche Interessen die Akteure in den einzelnen Branchen verfolgen.

Dieser Beitrag untersucht, wie sich – erstens – die AVE in ausgewählten Branchen entwickelt hat und – zweitens – welche Interessen die Sozialpartner dieser Branchen mit der AVE verfolgen. Eine solche Branchenperspektive ist aus zwei Gründen wichtig. Erstens sind Branchen in ihren Strukturen durchaus heterogen, so dass auch heterogene Interessen an regu-

*Berndt Keller**

Berufsgewerkschaften als autonome Akteure der Tarifpolitik. Konsequenzen für das System etablierter Arbeitsbeziehungen**

Zusammenfassung

Der Beitrag behandelt in multidisziplinärer Perspektive Berufsgewerkschaften als neue, unabhängig-autonome Akteure der Tarifpolitik. Im Mittelpunkt stehen drei Fragestellungen: Wie kann ihre Mutation von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften nicht nur beschrieben, sondern auch theoretisch erklärt werden? Wie sind aktuelle Entwicklungen, wie gesetzliche Regelungen sowie freiwillig-autonome Vereinbarungen der Verbände, einzuordnen? Welche Konsequenzen hat ihre Etablierung für die bestehenden Arbeitsbeziehungen auf Makro- und Branchenebene? – Bei der Unterscheidung zwischen ökonomischen und organisatorischen Zielen zeigt der Beitrag, dass Berufsgewerkschaften in besonderem Maße ihre organisationspolitischen Eigeninteressen der dauerhaften, rechtlichen und faktischen Anerkennung als autonom-unabhängige Tarifpartner durchsetzen konnten.

Schlagwörter: Berufsgewerkschaften, sektorale Arbeitsbeziehungen, Tarifeinheit, Tarifpluralität, Organisationspolitik

Trade unions as autonomous actors in collective bargaining. Consequences for the system of established employment relations

Summary

The article deals with professional trade unions as new, independent-autonomous actors in collective bargaining from a multidisciplinary perspective. The focus is on three questions: How can their mutation from professional associations to trade unions not only be described, but also theoretically explained? How are current developments, such as legal regulations and voluntary autonomous agreements of the associations, to be classified? What are the consequences of their establishment for existing employment relations at macro and sectoral level? – In distinguishing between economic and organisational objectives, the article demonstrates that professional trade unions have been able in particular to assert their organisational self-interests in the permanent, legal and factual recognition as autonomous – independent collective bargaining partners.

* Prof. (em.) Dr. rer. soc. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D-45147 Essen.
E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

** Artikel eingegangen: 22.05.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.08.2020

Keywords: professional unions, sectoral industrial relations, collective bargaining unity, collective bargaining plurality, organisational policy. JEL: J39, J51, J53, Z13

1 Einleitung und Problemstellung

Im Mittelpunkt des Beitrags stehen nicht sämtliche, sondern ausschließlich diejenigen Berufsgewerkschaften, die sich seit den frühen/mittleren 2000er Jahren als neue korporative Akteure (im Sinne von Coleman, 1979, 1990) der Arbeitsbeziehungen, insbesondere der Tarifpolitik, etablieren konnten. Dabei geht es uns weder um die frühen Phasen dieser Entwicklung (zusammenfassend Schroeder, Kalass, & Greef, 2011) noch um einzelne Berufsgewerkschaften (Greef, 2012, 2018; Kalass, 2012), sondern um Erklärungen sowie systemische Folgen ihres Erstarkens. Nach einem kurzen, für die weitere Analyse wichtigen Überblick über relevante Verbandsstrukturen (Kap. 2) stehen drei Fragen im Mittelpunkt:

- Wie können wir die unerwartete, aber erfolgreiche Mutation von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften nicht nur beschreiben, sondern mit Hilfe von Theorien der Arbeitsbeziehungen sowie des Arbeitsmarktes erklären (Kap. 3)?
- Wie sind aktuelle Entwicklungen (u.a. Einführung des Tarifeinheitsgesetzes, freiwillig-autonome Vereinbarungen von Tarifparteien) einzuordnen (Kap. 4)?
- Welche Konsequenzen hat ihre Etablierung für die bestehenden Arbeitsbeziehungen auf der Makro- und/oder Branchenebene (Kap. 5)?

Wir nehmen nicht, wie häufig in der kontroversen Auseinandersetzung üblich, eine juristische Perspektive ein (zusammenfassend Schwarzwälder, 2013; Däubler, 2015; Däubler & Beppler, 2016), sondern wählen die multidisziplinär ausgerichtete Perspektive der Arbeitsbeziehungen sowie der häufig vernachlässigten Organisationstheorien (Pfeffer & Salancik, 2003). Gemäß den formulierten Fragestellungen geht es uns in der Terminologie der Verbandsforschung vor allem um die Einfluss-, weniger um die Mitgliedschaftslogik. Wir argumentieren, soweit wie möglich, auf explikativer, nicht auf normativer Ebene.¹

2 Berufsgewerkschaften: Ein Überblick

Am Anfang steht ein bewusst knapp gehaltener Überblick über die derzeit tarif- und berufspolitisch aktiven Berufsgewerkschaften im Sinne der Präsentation einiger, für die Behandlung der genannten Fragestellungen relevanter ‚stilisierter Fakten‘ (ausführlich Keller,

1 Zur Terminologie (im Sinne von Nominal-, nicht Realdefinitionen): Wir verwenden in Übereinstimmung mit der einschlägigen Literatur durchgängig den Begriff Berufsverband für die Phasen *vor* der offiziellen Anerkennung als eigenständige Tarifpartei, den Begriff Berufsgewerkschaft ausschließlich für die Phasen *nach* der durchgesetzten Anerkennung; Streikfähigkeit und -bereitschaft bzw. die Fähigkeit, eigenständige Tarifverträge zu schließen, sind wesentliche Definitionsmerkmale dieser substantiellen organisatorischen Transformation. Weiterhin verwenden wir im Gegensatz zu anderen Arbeiten (Lesch, 2015a, 2016) weder den Begriff Spartengewerkschaften, da er keine trennscharfe Abgrenzung erlaubt, noch den Begriff Splittergewerkschaften, der normative Konnotation aufweist.

*Susanne Pernicka, Vera Glassner, Nele Dittmar,
Klaus Neundlinger**

Interessen und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive**

Zusammenfassung

In der Forschung zu industriellen Beziehungen sind in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreiche Arbeiten zu Konflikten über Anerkennung und Umverteilung entstanden. Ein zentraler Befund lautet, dass ein reines Interessenkonzept zur Frage der Umverteilung seine Stärken vornehmlich dann entfalten könne, wenn die Grenzen der gesellschaftlichen Sphären stabil und Kollektivakteure respektiert sind, während in Umbruchsprozessen die Anerkennung von Interessen, Ansprüchen und interessenpolitischen Akteurinnen und Akteuren selbst zum Thema wird. Wir schlagen ein feldtheoretisches Rahmenkonzept vor, in dem Interessen und Anerkennung, und diesen zugrundeliegende Machtrelationen theoretisch integriert werden können. Der empirische Fokus liegt auf Konflikten im Feld der Tarifpolitik. Auf den Vergleich tarifpolitischer Konflikte in der deutschen und österreichischen Metallindustrie angewandt, bringt die Feldtheorie einige – gemessen an den etablierten Ansätzen – kontraintuitive Befunde hervor. In der deutschen Metallindustrie zeigt sich nach 2004 (Pforzheimer Abkommen) trotz der Erosion der Tarifbindung ein relativ hoher Grad an Stabilität der tarifpolitischen Praktiken und subjektiven Dispositionen machtvoller Akteurinnen und Akteure in einem schrumpfenden Feld, während der Zustand des tarifpolitischen Feldes in Österreich dynamischer und instabiler ist, als dies aufgrund der Pflichtmitgliedschaft aller Unternehmen in der Wirtschaftskammer anzunehmen wäre.

Schlagwörter: Bourdieus Feldtheorie, Tarifverhandlungen, Deutsche und Italienische Metallindustrie, Interessen, Anerkennung, symbolische Macht

* Prof. Dr. Susanne Pernicka, Johannes-Kepler-Universität Linz, Institut für Soziologie, Altenberger Straße 69, A-4040 Linz. E-Mail: susanne.pernicka@jku.at
Dr. Vera Glassner, Arbeiterkammer Wien, Prinz-Eugen Straße 20–22, A-1040 Wien.
E-Mail: vera.glassner@akwien.at
Dr. Nele Dittmar, TU Berlin, Institut für Soziologie, Fraunhofer Str. 33–36, D-10587 Berlin.
E-Mail: nele.dittmar@tu-berlin.de
Dr. Klaus Neundlinger, institute for cultural excellence, Lacknerbauernweg 11, A-5411 Oberalm.
E-Mail: klaus.neundlinger@institute-ce.at

** Artikel eingegangen: 22.01.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 10.07.2020

Interests and Recognition in Wage Policy from a Field-Theoretical Perspective

Abstract

In the last two decades industrial relations research has produced a large variety of studies about conflicts over recognition and redistribution. An important finding of this research is that a pure interest concept has its strength when societal boundaries are stable and collective actors are accepted, while during transformation processes the recognition of interests, claims and collective industrial relations actors themselves are put into question. We propose a field-theoretical framework that enables us to take account of both, interests and recognition and their underlying power relations within a single theory. The empirical focus lies on conflicts in the field of collective bargaining. By applying the framework to the comparison of industrial relations actors in the German and Austrian metal industry we reveal – on the basis of established theoretical approaches – some counter-intuitive findings. Since 2004 (Pforzheim Accord) and despite the erosion of collective bargaining coverage German wage bargaining routines and practices have displayed a relatively high degree of stability, while the Austrian wage policy field proves more dynamic and instable as would have been expected due to the compulsory membership of all companies in the Chamber of Commerce.

Keywords: Bourdieu's field theory, collective bargaining; German and Italian metal Industry, interests, recognition, symbolic power. JEL: Z13, J52, J53

1 Einleitung

Inspiziert durch die sozialphilosophische Auseinandersetzung zur Frage „Umverteilung oder Anerkennung“ (Honneth & Fraser, 2003) sind in der Forschung zu industriellen Beziehungen in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreiche Arbeiten zu Konflikten um Anerkennung von Arbeit, Leistung, Identitäten und (neuen) Gerechtigkeitsansprüchen von Beschäftigten sowie Akteuren der industriellen Beziehungen entstanden. In seinem Überblicksartikel plädiert Schmidt (2005) dafür, dass das in der Literatur zu industriellen Beziehungen dominante „reine Interessenkonzept“, das sich im Kern auf die Verfügung und (Um-)Verteilung von materiellen und immateriellen Gütern (v.a. Geld und Zeit) beziehe, durch eine „duale Perspektive“ auf Interessen und Anerkennung erweitert werden solle. Während ein reines Interessenkonzept, etwa in tarifpolitischen Auseinandersetzungen um die Verteilung von Einkommen, seine Stärken vornehmlich dann entfalten könne, wenn die Grenzen der gesellschaftlichen Sphären stabil und die Kollektivakteure respektiert sind, werde in Umbruchprozessen die Anerkennung von Interessen und von interessenpolitischen Akteuren selbst zum Thema (Schmidt, 2005, S. 58).

Die Entwicklung eines theoretischen Rahmenkonzepts, in dem Interessen und Anerkennung integriert werden, steht bisher noch aus. In diesem Aufsatz schlagen wir ein solches Konzept vor und nehmen dabei eine feldtheoretische Perspektive auf die industriellen Beziehungen ein. Das durch die Arbeiten Pierre Bourdieus inspirierte und weiterentwickelte sozialtheoretische Konzept erlaubt eine Analyse der materiellen und symbolischen Machtpositionen interessenpolitischer Akteurinnen und Akteure mit einer Perspektive auf deren subjektive Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata zu verbinden (Ha-

*Thomas Haipeter**

Flexibilität unter Kontrolle? Entwicklungen und Herausforderungen der Tarifabweichungen in der Metall- und Elektroindustrie**

Zusammenfassung

Tarifabweichungen gehören mittlerweile in den deutschen Industriebranchen zum Kernbestand des Tarifsystems. Waren ihre Bewertungen früher stark umstritten, so scheint heute der Pulverdampf weitgehend verfliegen. Tarifabweichungen sind in den Industriebranchen – und dort vor allem auch in der Metall- und Elektroindustrie – inzwischen von den Tarifvertragsparteien nicht nur weitgehend akzeptiert, sondern als innovatives Element der Tarifpolitik überaus geschätzt. Worauf gründen sich diese positiven Bewertungen? Wie ist zu erklären, dass sich darin die potenziellen Gefahren, die von den Tarifabweichungen für das Tarifsystem ausgehen, kaum mehr finden? Und wie gestaltet sich die aktuelle Praxis der Tarifabweichungen? Der Artikel untersucht dieser Fragen im Rahmen einer Bestandsaufnahme der Tarifabweichungen mit Blick auf die Entwicklung der Verbreitung der Tarifabweichungen und ihrer Regulierungspraxis. Dabei wird die Rolle interner Leitlinien der Koordination und Verhandlungspraxis durch die IG Metall als Ausdruck eines reflexiven Umgangs mit Tarifabweichungen hervorgehoben. Das Papier beruht auf Befunden aus vorgängigen Forschungsprojekten, weiteren Recherchen und zwei Expert*inneninterviews mit Tarifsekretär*innen der IG Metall.

Schlagwörter: Tarifverträge, Tarifabweichungen, Gewerkschaften, Betriebsräte, Beteiligung

Flexibility under control? Developments and challenges of derogations from collective bargaining agreements in the metal and electrical industry

Abstract

Derogations have become a core element of the collective bargaining system in Germany, at least in the manufacturing industry. While their evaluations were highly controversial at the time of their emergence, in the meantime controversies have been replaced by consensus about the importance of derogations. In the industrial sectors – and there above all in the metal industry – derogations are now not only largely accepted by the collective bargaining actors, but are also highly valued as an innovative element of collective bargaining policy. What are the reasons for these positive assessments, especially by the metalworkers' union IG Metall? How can one explain the fact that the potential dangers to the collective

* Prof. Dr. Thomas Haipeter, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg, E-Mail: thomas.haipeter@uni-due.de

** Artikel eingegangen: 02.06.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 01.09.2020

bargaining system posed by derogations are hardly to be found in it? And how does the current practice of derogations look like? The article examines these questions with a view both on the spread derogations and on their regulatory practice. In this context, the role of internal guidelines for coordination and bargaining practice by the IG Metall is emphasized as an expression of a reflexive approach towards derogations. The paper is based on experiences from previous research projects, further research and two expert interviews with collective bargaining secretaries from the IG Metall.

Keywords: Collective Bargaining Agreements, Derogations, Unions, Works Councils, Participation. JEL: J5, J50; J51

1 Einleitung

Öffnungsklauseln für Tarifabweichungen gehören mittlerweile in den deutschen Industriebranchen zum Kernbestand des Tarifsystems. Eingeführt wurden Tarifabweichungen dort in den 1990er und frühen 2000er Jahren als besondere Form tariflicher Öffnungsklauseln, die betriebs- oder unternehmensbezogene Unterschreitungen der Flächentarifvertragsnormen zu Arbeitszeiten, Entgelt oder anderen Themen der Flächentarifverträge erlauben. Weil Öffnungsklauseln breiter definiert sind und auch andere Möglichkeiten der Abweichungen jenseits von Unterschreitungen – z.B. kollektive Absenkungen der Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung – zulassen, werden die besonderen Möglichkeiten der Unterschreitung von Tarifnormen im Folgenden als Tarifabweichung und nicht als Tariföffnung bezeichnet. Die entsprechenden Öffnungsklauseln für Tarifabweichungen haben in den einzelnen Branchen jeweils einen eigenen Entstehungskontext. Sie gründen sich teilweise auf sozialpartnerschaftliche Arrangements, wie in den Tarifverträgen der chemischen Industrie in den 1990er Jahren, teilweise aber auch auf umkämpfte Regelungen, wie im Pforzheimer Abkommen der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2004, das auch im Fokus dieses Beitrags stehen soll.

Unabhängig von ihrer Entstehung markierten Tarifabweichungen einen tiefen Einschnitt in der Struktur des deutschen Tarifvertragssystems. Dieser Einschnitt bezog sich zum einen auf die Normen. Galten bis dahin flächentarifvertragliche Normen als Mindeststandards, die in den – tarifgebundenen – Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände anzuwenden waren, wurden diese nun zu einer Verhandlungsmasse. Es bestand die Gefahr, dass tarifliche Mindeststandards in Höchststandards umgewandelt werden, weil sich die Unternehmen nun Konkurrenzvorteile durch Absenkung der Tarifstandards verschaffen konnten. Der Einschnitt traf zum anderen aber auch die Gewerkschaften. Ihnen, die bis dahin immer Verbesserungen der Arbeitsstandards ausgehandelt hatten, drohte nun eine tarifpolitische Defensive. Konzessionen in Tarifabweichungen bargen die Gefahr, dass tarifliche Entgelterhöhungen ausgehöhlt werden, weil sie jederzeit in den Betrieben abgesenkt werden konnten. Ganz anders hingegen war die Lage der Arbeitgeberverbände. Sie hatten Öffnungsklauseln für Tarifabweichungen lange gefordert und damit begründet, dass diese zur Flexibilisierung von Löhnen und Arbeitszeiten, zur Kostensenkung und zur Wettbewerbsfähigkeit beitragen und damit zugleich die Akzeptanz und die Zukunftsfähigkeit der Flächentarifverträge erhöhen würden.

Heute scheint der Pulverdampf verfliegen; Tarifabweichungen sind in den Industriebranchen – und dort vor allem auch in der Metall- und Elektroindustrie – inzwischen von

Witich Roßmann*

Vom Flächen- zum Haustarifvertrag – Dynamiken der Tarifgeographie. Eine Fallstudie für die Metall- und Elektroindustrie der Region Köln**

Zusammenfassung

Die Fallstudie geht der Frage nach, warum die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie seit Beginn der 2000er Jahre keine neuen Mitglieder mehr generieren können sowie dem damit verbundenen Bedeutungsverlust der Flächentarifverträge in dieser Branche. Gefragt und analysiert wird, welche Bedeutung dabei der Wahrnehmung und Realität gewerkschaftlicher Gegenmacht zukommt, der tariflichen Verhandlungspraxis sowie den ökonomischen und sozialstrukturellen Veränderungen in der Branche. Die Studie bezieht sich auf die Metall- und Elektroindustrie der Region Köln und konzentriert sich auf die Entwicklung der Branchen *Auto- und Autozulieferindustrie, Maschinenbau und Elektroindustrie, Industrielle Dienstleistungsbetriebe*. Die Fallstudie hat zum Ergebnis, dass der Flächentarifvertrag zwar für deutlich weniger Betriebe, aber immer noch hohe Beschäftigtenzahlen unmittelbare Bindungskraft entfaltet. Als normsetzende Instanz prägt er informell auch die zunehmende Zahl von Haustarifverträgen. Gleichwohl verändern Haustarifverträge und tarifliche Öffnungsklauseln die traditionelle Rollenverteilung in den dualen industriellen Beziehungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften, minimieren die Organisations- und Machtressourcen der Arbeitgeberverbände und deren Wirksamkeit in den tariflichen Verhandlungsprozessen. Mit dem sinkenden Stellenwert der Flächentarifverträge, gehen auch den Arbeitgeberverbänden wichtige Funktionen verloren. Machtverluste der Arbeitgeberverbände sowie betriebliche Organisationsschwächen der Gewerkschaften fördern die sukzessive Auflösung traditioneller Organisationsbindungen von Arbeitgebern, forcieren ihre duale Reorganisation in Tarif- und OT-Verbänden und begründen die Ausweitung tariffreier Zonen.

Keywords: Tarifpolitik, Tarifbindung, Flächentarifverträge, Haustarifverträge, Öffnungsklauseln, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, M+E-Industrie

* Dr. Witich Roßmann, DGB Vorsitzender Köln, Hans-Böckler-Platz 1, D-50672 Köln, E-Mail: witich.rossmann@igmetall.de

** Artikel eingegangen: 26.06.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 07.09.2020

From area to company collective agreements – dynamics of collective bargaining geography. A case study for the metal and electrical industry in the Cologne region

Abstract

The case study investigates why the employers' associations in the metal and electrical industry have not been able to generate new members since the beginning of the 2000s and the associated loss of importance of the regional collective agreements in this industry. The question is asked and analysed as to the significance of the perception and reality of trade union countervailing power, collective bargaining practice and the economic and socio-structural changes in the industry. The study refers to the metal and electrical industry in the Cologne region and concentrates on the development of the automotive and automotive supplier industry, mechanical engineering and electrical industry, industrial service companies, and in each case on relevant major companies in the region. The case study has shown that although there are significantly fewer companies that are directly bound by a regional collective agreement, there are still large numbers of employees. As a standard-setting body, it also informally shapes the company collective agreements. Nevertheless, company agreements and opening clauses in collective agreements change the traditional division of roles in the dual industrial relations between works councils and trade unions, minimising the organisational and power resources of the employers' associations and their effectiveness in collective bargaining processes. With the declining significance of the regional collective agreements, the employers' associations also lose important functions or are expropriated from them in line with the market economy. Loss of power by the employers' associations and weaknesses in union organisation at the workplace promote the gradual dissolution of employers' traditional organisational ties, force their dual reorganisation in collective bargaining and in the OT associations.

Keywords: collective bargaining policy, sectoral collective agreements, company agreements, opening clauses, employers' associations, trade unions, metall and electrical industry. JEL: J 50, J51, L60

1 Einleitung

Ein Paradoxon und ein empirisches Phänomen der industriellen Beziehungen in der Metall- und Elektroindustrie werden in dieser Fallstudie diskutiert. Das Paradoxon: Zu hohe Tarifabschlüsse der IG Metall begründen Austritte aus dem Arbeitgeberverband Metall, dessen Genesis der organisierte Widerstand gegenüber gewerkschaftlicher Tarif- und Streikmacht war. (Gesamtmetall 2015a) Empirisch zeigt sich, dass es seit Beginn der 2000er Jahre in der Kölner Region keine nennenswerten Neueintritte in den Arbeitgeberverband Metall gegeben hat. Die Zahl der Firmen und Beschäftigten, die unter eine Tarifbindung qua Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband fallen, ist deutlich gesunken. Parallel zur generellen Abnahme der Tarifbindung gewannen Haustarifverträge (HTV) gegenüber den Flächentarifverträgen (FTV) an Bedeutung – bei gleichzeitiger Zunahme der tariffreien Zonen innerhalb der Metall- und Elektroindustrie. Mit anderen Worten: Die Arbeitgeber favorisieren zunehmend die betriebliche Auseinandersetzung mit der IG Metall.

Die Fallstudie bezieht sich auf die Metall- und Elektroindustrie der Region Köln, die in ihrer Struktur und Größe exemplarisch für die Branche in einer großstädtischen Region ist.