ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo

Article

Tarifsozialpolitik im transformierten Sozialstaat: Entwicklung, Stand und Perspektiven

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo (2020) : Tarifsozialpolitik im transformierten Sozialstaat: Entwicklung, Stand und Perspektiven, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 27, Iss. 4, pp. 389-414, https://doi.org/10.3224/indbez.v27i4.03

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/268820

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

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 Vertariflichung 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 Rechte[2] 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).

Individualisierung, Ökonomisierung und Entstaatlichung geprägten Wandel der Governancestrukturen (Vogel, 2007; Lessenich, 2008). Die (re-)kommodifizierende Wirkung einer in stärkerem Maße aktivierenden, präventiven und investiv-produktivistischen Sozialpolitik, die Aufwertung marktbasierter Formen sozialer Sicherung und politischer Steuerung sowie die Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung auf nichtstaatliche Akteure hat einen Bedeutungsgewinn des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen für die soziale Sicherung zur Folge. Zum Teil wurde sozialpolitische Verantwortung auch unmittelbar auf die Betriebs- und Tarifparteien übertragen. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der paradigmatische Wandel der Alterssicherungspolitik weg vom Leitbild der lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente hin zum „Drei-Säulen-Modell" und der damit verbundene Ausbau der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Durch die Etablierung eines unter Tarifvorbehalt stehenden Rechtsanspruchs auf steuer- und beitragsfreie Entgeltumwandlung wurde ab 2001 die tarifliche Regulierung der bAV vorangetrieben (Berner, 2009; Wiß, 2011). Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde den Tarifparteien 2017 dann explizit der Auftrag erteilt, sektorale Versorgungssysteme der bAV zu etablieren bzw. auszubauen.[3]

Die Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung auf Arbeitsmarkt und -beziehungen wird *zweitens* begleitet von einer Entkorporatisierung in der Arena staatlicher Sozialpolitik. Das traditionell engmaschige Netzwerk von Austauschbeziehungen zwischen Staat, Parteien und Tarifverbänden hat eine deutliche Lockerung erfahren, die politikfeldspezifisch bis hin zur Ablösung durch pluralistische und lobbyistische Strukturen reicht (Streeck, 2009). Verbunden war dieser Prozess mit einer Entflechtung der Beziehungen der Tarifverbände zu Parteien, Parlamenten und Ministerien, einem nachlassenden Einfluss auf Gesetzgebungsprozesse sowie Machtverlusten der sozialen Selbstverwaltung (Trampusch, 2009). Infolgedessen haben sich die Möglichkeiten der Einflussnahme auf staatliche Sozialpolitik insgesamt verringert. Folgenreich war dies v.a. für die Gewerkschaften, die den angebotsorientierten Umbau des Sozialstaats nicht verhindern konnten und durch diesen zusätzlich geschwächt wurden. Hingegen waren die Arbeitgeberverbände vor dem Hintergrund der zu ihren Gunsten verschobenen Machtverhältnisse selbst eine treibende Kraft der Entkorporatisierung und gingen erfolgreich zu stärker lobbyistischen Strategien der politischen Einflussnahme über (Paster, 2017). Die gewerkschaftlichen Machtverluste in der staatlichen Handlungsarena legten es nahe, die sozialpolitische Interessenvertretung in der originären Handlungsarena der Arbeitsbeziehungen zu verstärken, um hier neue Machtressourcen zu erschließen. Zumal damit auch die Hoffnung verbunden werden konnte, die Legitimation sozialpolitischer Interessenvertretung gegenüber den staatlichen Akteuren zu stärken und somit die Machtressourcen in der staatlichen Handlungsarena wieder auszubauen. Tatsächlich lässt sich nach der konzertierten Bewältigung der Finanzkrise 2008/09 wieder eine stärkere Einbindung der Tarifverbände in die staatliche Sozialpolitik feststellen und haben v.a. die Gewerkschaften wieder an Einfluss gewonnen (Jeanrond, 2016).

Drittens haben die Erosionsprozesse im System der Arbeitsbeziehungen, die sich v.a. im Rückgang von verbandlichen Organisationsgraden, Tarifbindung und Mitbestimmung

3 Hierfür hat ihnen der Gesetzgeber exklusive Mittel zur Verfügung gestellt: die neue Zusageart der reinen Beitragszusage, die Erlaubnis, Systeme automatischer Entgeltumwandlung mit individueller Abwahlmöglichkeit (Optionssysteme) einzuführen, und die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen der bAV (Masnitza, 2018).

manifestieren[4], zu einer Konzentration der Tarifverbände auf das „Kerngeschäft" der Organisations-, Tarif- und Betriebspolitik geführt (Rehder, 2009). Mitgliederbindung und -gewinnung sind sowohl bei Arbeitgeberverbänden als auch Gewerkschaften zu zentralen organisationspolitischen Referenzpunkten bei der Rückgewinnung von verbandlicher Handlungsfähigkeit und -legitimation geworden. Im Zuge einer verstärkt mitglieder- und beteiligungsorientierten Tarifpolitik hat v.a. in den Gewerkschaften qualitative Tarifpolitik – und somit auch Tarifsozialpolitik – an Gewicht gewonnen (Bispinck, 2015). Diverse Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen spiegelten den Wunsch wider, dass sozialpolitische Themen allgemein stärker aufgegriffen werden sollten (im Überblick: Hassel & Schroeder, 2018, S. 15). Da die Rückgewinnung des vormaligen gewerkschaftlichen Einflusses in der staatlichen Handlungsarena nicht zu erwarten war, wuchs der Druck, die Tarifsozialpolitik zu intensivieren, um staatliche Leistungsbeschränkungen zumindest partiell auszugleichen. Zudem versprach der Ausbau tariflicher Sozialpolitik eine Stützung des Tarifsystems durch die Ausweitung des tarifpolitischen Einflusses auf neue Regelungsfelder und gegenüber der betrieblichen Sozialpolitik. Schließlich konnte durch die Übernahme sozialpolitischer Verantwortung die Legitimationsbasis für die seitens der Gewerkschaften eingeforderte Re-Stabilisierung des Tarifsystems „von oben" ausgebaut werden (Bispinck, 2016a). Tatsächlich hat es in den letzten Jahren mehrere stützende gesetzliche Interventionen in die Tarifautonomie gegeben, z.B. durch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die Re-Regulierung der Leiharbeit oder das Tarifeinheitsgesetz. Die Vertariflichung sozialer Sicherheit wird also begleitet von einer „Verstaatlichung" der Tarifpolitik, die es den Tarifparteien ermöglichen soll, u.a. auch ihren sozialpolitischen Gestaltungsauftrag zu erfüllen.

2. Fragestellung und Vorgehen

Im Kontrast zur steigenden Bedeutung von Tarifsozialpolitik sowohl für die Arbeitsbeziehungen als auch für die soziale Sicherheit ist der bisherige Forschungsstand recht überschaubar. Zwar zeigt sich in den letzten Jahren eine Zunahme einschlägiger Veröffentlichungen, die sich jedoch weitgehend auf problembezogene Abhandlungen zu einzelnen sozialpolitischen Feldern, Branchen oder Tarifverträgen beschränkt. Dabei stehen die Themenbereiche Altersversorgung (z.B. Wiß, 2011), Altersübergang (z.B. Fröhler, Fehmel, & Klammer, 2013), alter(n)sgerechte Arbeit (z.B. Freidank, Grabbe, Kädtler, & Tullius, 2011), Beschäftigungssicherung (z.B. Haipeter, 2009) sowie berufliche Aus- und Weiterbildung (z.B. Berger, Jaich, Mohr, Kretschmer, Moraal, & Nordhaus, 2015) im Zentrum des Interesses, während zu anderen sozialpolitischen Feldern und Themenbereichen kaum wissenschaftliche Studien und Debatten existieren. Vor allem aber mangelt es an feld- und

4 Der Bruttoorganisationsgrad der DGB-Gewerkschaften ist seit Anfang der 1990er Jahre von 34% auf 15% zurückgegangen (Hassel & Schroeder, 2018). In etwa dem gleichen Zeitraum ist die Flächentarifbindung von 68% auf 44% und die Betriebsratsabdeckung von 51% auf 40% der Beschäftigten gesunken (Ellguth & Kohaut, 2012; 2020). In der Kernzone des dualen Interessenvertretungssystems aus Branchentarifvertrag und Betriebsrat befinden sich inzwischen nur noch 24% der westdeutschen und 14% der ostdeutschen Beschäftigten.

bereichsübergreifenden Analysen. Dieser lückenhafte Forschungsstand ist nicht zuletzt Folge einer staatszentrierten Sozialpolitikforschung einerseits und der Randständigkeit qualitativer Tarifpolitik in der Arbeitsbeziehungsforschung andererseits.

Der Beitrag zielt deshalb zunächst darauf ab, einen Überblick über Entwicklung und Stand der Tarifsozialpolitik zu geben (Abschnitt 4). Anschließend werden die Haltungen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Bedeutungszunahme und zum Funktionswandel von Tarifsozialpolitik eruiert (5). Hierbei sollen jeweils Branchenunterschiede herausgearbeitet werden. Zu deren Erklärung greifen wir v.a. auf den Machtressourcenansatz zurück (3). In einem abschließenden Fazit werden die sozial- und organisationspolitischen Chancen und Risiken einer in stärkerem Maße tariflich und betrieblich regulierten sozialen Sicherung diskutiert (6).

Methodisch basiert der Beitrag zum einen auf qualitativen Inhaltsanalysen von Tarifverträgen. Um ein möglichst umfassendes Bild zu gewinnen, wurden hierzu vier Branchen mit signifikant differenten Handlungsbedingungen und Machtverhältnissen ausgewählt. Dabei steht die chemische Industrie stellvertretend für Branchen mit einer hohen Primär- und Sekundärmacht der Beschäftigten, das private Bankgewerbe für Branchen mit einer hohen Primärmacht bei relativ geringer Sekundärmacht, das Bauhauptgewerbe für Branchen mit einer geringen Primärmacht bei relativ hoher Sekundärmacht und der Einzelhandel für Branchen mit einer sowohl geringen Primär- als auch Sekundärmacht der Beschäftigten (s. Kap. 3). Die umfassende Analyse aller relevanten Branchentarifverträge wurde um Erkenntnisse anderer einschlägiger (auch älterer) Studien ergänzt. Zur Vertiefung und Beantwortung der Frage nach der Positionierung der Tarifverbände wurden zudem 22 leitfadengestützte Experteninterviews mit den maßgeblichen sozial- und tarifpolitischen Fachreferent*innen in den Bundeszentralen der Branchenarbeitgeberverbände (AGV Banken, BAVC, HDB, HDE) und Branchengewerkschaften (IG BAU, IG BCE, ver.di) sowie der Dachverbände BDA und DGB einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Datenerhebung und -auswertung erfolgten im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung von 2016 bis 2018 geförderten Forschungsprojektes.

3. Machtressourcen und Tarifsozialpolitik

In Anknüpfung an den Machtressourcenansatz (O'Connor & Olson, 1998) gehen wir davon aus, dass die Handlungs- und Machtressourcen der jeweils beteiligten Akteure – sowie die strategischen Kapazitäten, diese miteinander zu verbinden und effektiv einzusetzen – maßgeblichen Einfluss auf die Tarifsozialpolitik haben. Da diese v.a. im Interesse der Beschäftigten ist, kommt hierbei den Machtressourcen und der Machtposition der Gewerkschaften im industriellen Konflikt mit den Arbeitgeberverbänden zentrale Bedeutung zu. Zu unterscheiden sind vier Quellen von Lohnabhängigen- bzw. Gewerkschaftsmacht: strukturelle, organisatorische, institutionelle und gesellschaftliche Macht (Wright, 2000; Silver, 2005; Schmalz & Dörre, 2014).

Strukturelle Macht erwächst aus der relativen Abhängigkeit der Unternehmen von der spezifischen Arbeitskraft der Beschäftigten und beruht auf der Fähigkeit, die Kapitalverwertung einzuschränken oder zu unterbrechen, bzw. zumindest glaubhaft damit zu drohen.

Die Droh- und Durchsetzungspotentiale sind im Wesentlichen abhängig von der Position im Produktionsprozess (Produktionsmacht) und der Situation auf dem Arbeitsmarkt (Marktmacht). Eine relativ starke strukturelle Machtposition besitzen v.a. Beschäftigte mit knappen Qualifikationen, kurzfristig nicht ersetzbaren betriebsspezifischen Kenntnissen, in hochintegrierten und somit störanfälligen Produktionsprozessen, in volkswirtschaftlich wichtigen Branchen oder in Sektoren mit hoher Arbeitsproduktivität und dementsprechend großen Verteilungsspielräumen.

Organisationsmacht entsteht aus dem Zusammenschluss zu kollektiven Interessenorganisationen wie Betriebsgruppen, -räten, Gewerkschaften oder Arbeiterparteien. Sie basiert wesentlich auf der strukturellen Macht der Beschäftigten, kann deren Fehlen aber auch teilweise kompensieren. Gewerkschaftliche Organisationsmacht reflektiert die Fähigkeit zum kollektiven Handeln und umfasst neben dem Organisationsgrad noch weitere Faktoren wie Infrastrukturressourcen, Organisationseffizienz, innere Kohäsion, Mobilisierungsfähigkeit oder organisatorische Flexibilität.

Neben diesen beiden primären Machtressourcen verfügen Gewerkschaften auch über sekundäre, außerhalb von Betrieb und kollektiver Organisierung liegende Machtressourcen. Die *institutionelle Macht* stellt gewissermaßen die historisch geronnene Form struktureller und organisatorischer Macht dar. Sie ist Resultat von Kompromissbildungen zwischen Staat, Kapital und Arbeit und drückt sich in institutionellen Formen wie Tarifsystem, betriebliche Mitbestimmung, Arbeitsrecht oder Sozialstaat, aber auch in Routinen, Praktiken und geteilten Überzeugungen aus.

Unter *gesellschaftlicher Macht* werden schließlich die gewerkschaftlichen Handlungsräume verstanden, die sich aus der Nutzung von Ressourcen des gesellschaftlichen Umfelds ergeben. Sie speist sich im Wesentlichen aus zwei Quellen: der Verfügbarkeit über tragfähige und aktivierbare Netzwerke zu anderen sozialen Gruppen und Organisationen (Kooperationsmacht) und der Fähigkeit, erfolgreich in öffentliche Diskurse zu intervenieren und eine breite gesellschaftliche Unterstützung für gewerkschaftliche Forderungen und Praxen zu erlangen (Diskursmacht).

Da die gewerkschaftlichen Machtressourcen sektoral ungleich verteilt sind und die Handlungsbedingungen differieren, ist von Unterschieden im Regulierungsniveau und in der konkreten Ausgestaltung von Branchentarifsozialpolitik auszugehen. Zugleich ist anzunehmen, dass die unterschiedlichen Machtverhältnisse und Handlungsbedingung auch Einfluss auf die Haltungen der Branchenverbände zur Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen haben.

Die *chemische Industrie* ist durch eine relativ starke strukturelle Machtposition der Beschäftigten gekennzeichnet, die sich u.a. in hohen Werten bei Arbeitsproduktivität, Produktionsintegration, Exportorientierung, Qualifikations- und Entgeltniveau manifestiert (Gehrke & Weilage, 2018). Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist mit ca. einem Drittel noch vergleichsweise hoch. Gleiches gilt für Betriebsratsabdeckung und Tarifbindung.[5] Eine weitere institutionelle Machtressource stellt das elaborierte System sozialpartnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen dar (Müller-Jentsch, 2017). Darauf basierend können die

5 Belastbare Zahlen hierfür liegen nicht vor, BAVC und IG BCE gehen jedoch übereinstimmend von Werten von jeweils über 80% aller in der Branche Beschäftigten aus.

Tarifparteien auf eine ausgebaute Tradition tarifsozialpolitischer Regulierung zurückblicken (Trampusch, 2004).

Auch die Beschäftigten des *privaten Bankgewerbes* verfügen über eine relativ starke Produktions- und Marktmacht, die v.a. auf einem überdurchschnittlichen Qualifikations- und Entgeltniveau, einer hohen Kunden- und Finanzverantwortung sowie der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Branche basiert.[6] Die institutionellen Machtressourcen sind ebenfalls überdurchschnittlich, wie eine Branchentarifbindung von 74% der Beschäftigten zeigt (Ellguth & Kohaut, 2020). Auch die Betriebsratsabdeckung bewegt sich auf einem hohen Niveau (ebd.). Diesem gewerkschaftlichen Machtpotenzial stehen jedoch ein niedriger Organisationsgrad und eine geringe Mobilisierungsfähigkeit der Bankangestellten gegenüber. Zusätzlich wird die Organisationsmacht durch ein hohes Maß an freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen geschwächt.

Hingegen ist das *Bauhauptgewerbe* von unsteten Beschäftigungsbedingungen, überbetrieblich verwertbaren berufsfachlichen Qualifikationen, einem transnationalisierten Arbeitsmarkt und somit insgesamt von einer relativ geringen strukturellen Machtposition der Beschäftigten geprägt (Bosch, Weinkopf, & Worthmann, 2011). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist zwar mit knapp 20% noch leicht überdurchschnittlich, jedoch ist der Mitgliederverlust der IG BAU mit fast zwei Dritteln seit Mitte der 1990er Jahre im DGB-Vergleich sehr hoch (Hassel & Schroeder, 2018, S. 8). Zudem werden nur 14% der Baubeschäftigten von einem Betriebsrat vertreten (Ellguth & Kohaut, 2020). Demgegenüber steht eine relativ gute institutionelle Machtposition, die v.a. auf der traditionellen Allgemeinverbindlichkeit der zentralen Branchentarifverträge[7], der engen Verzahnung von tariflicher und bauspezifischer gesetzlicher Regulierung (Winterbauförderung, Arbeitnehmer-Entsendegesetz etc.) und den trotz gewisser Abnutzungserscheinungen noch immer vergleichsweise sozialpartnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen beruht.

Auch im *Einzelhandel* ist die strukturelle Macht der Beschäftigten infolge des intensiven Preis- und Verdrängungswettbewerbs, der relativ hohen personellen Austauschbarkeit auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt, des geringen Qualifikations- und v.a. Entgeltniveaus und des sehr hohen Anteils atypischer und prekärer Beschäftigung gering (Wirth, 2016). Dies gilt auch für die organisatorischen und institutionellen Machtressourcen von ver.di. Branchentarifbindung und Betriebsratsabdeckung liegen bei weit unterdurchschnittlichen 23% bzw. 26% der Beschäftigten (Ellguth & Kohaut, 2020). Hinzu kommt ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad von ca. 7%, ein hoher Anteil von Mitgliedern ohne Tarifbindung in den Arbeitgeberverbänden sowie ausgeprägt konfliktive Arbeitsbeziehungen (Kathmann, 2017).

Auf der Grundlage der jeweiligen gewerkschaftlichen Machtressourcen ist also zu erwarten, dass das Regulierungsniveau und die Bereitschaft zu einer stärkeren sozialpolitischen Verantwortungsübernahme in der chemischen Industrie am höchsten und im Einzelhandel am geringsten sind. Die beiden anderen Branchen sollten sich irgendwo dazwischen

6 Demgegenüber steht eine seit der Finanzkrise anhaltend schwierige wirtschaftliche Branchensituation, die einen beschleunigten Strukturwandel mit erheblichem Personalabbau zur Folge hat (Burkert, 2019).

7 Im Jahr 2016 waren im gesamten Baugewerbe 178 für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in Kraft (WSI-Tarifarchiv, 2017, S. 1.5). Die originäre Branchentarifbindung liegt bei 60% (Ellgut & Kohaut, 2020).

bewegen. Die Forschungsergebnisse bestätigen im Großen und Ganzen diese theoretischen Vorannahmen.

4. Tarifvertragliche Regulierung sozialer Sicherheit

Die Tarifverträge der untersuchten Branchen enthalten eine Vielzahl an sozialpolitischen Regelungen unterschiedlichen Inhalts, Regulierungsniveaus (Umfang, Regelungstiefe, Leistungsniveau und Rechtsverbindlichkeit) sowie räumlicher und persönlicher Reichweite. Sie lassen sich den Sicherungsfeldern Erwerbslosigkeit, Familie, Krankheit und Pflege, Alter sowie Invalidität und Sterbefall zuordnen (s. Tab. 1). Die Tarifbestimmungen zur Pflege fokussieren auf die Pflegefreistellung und somit auf die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit, während der (eigene) Pflegebedarf bislang nahezu ungeregelt blieb.[8] Weiße Flecken stellen darüber hinaus die v.a. fürsorgebezogenen Felder Armut, Behinderung und Wohnen dar.[9]

Die Absicherung gegen das soziale Risiko *Erwerbslosigkeit* ist ein traditionelles und vergleichsweise umfänglich reguliertes Feld der Tarifsozialpolitik. Ergänzende Regelungen zum gesetzlichen Kündigungsschutz reichen bis in die Anfänge des bundesdeutschen Tarifsystems zurück und gehören zum tariflichen Standardrepertoire. Mit Einsetzen der ersten Rationalisierungswellen Ende der 1960er Jahre wurden dann verbreitet Schutzabkommen vereinbart, mit denen Entlassungen möglichst vermieden werden sollten (Hachtmann, 2011). Zum Teil bestehen diese – in modifizierter Form – bis heute fort. Zeitlich ähnlich weit zurück reichen ergänzende Bestimmungen zur gesetzlichen Kurzarbeit (Bispinck, 2010). In der Finanz- und in der „Coronakrise" wurden vermehrt gesonderte Kurzarbeitstarifverträge vereinbart, die zuletzt auch auf die gesetzliche Ebene zurückwirkten und dort zu Leistungsausweitungen führten.[10] Ein weiteres Instrument der Beschäftigungssicherung, das sich seit den 1990er Jahren in immer mehr Tarifbereichen etabliert hat, stellen (un-)konditionierte Öffnungsklauseln dar, die die befristete Unterschreitung von tariflichen Arbeitszeiten oder Entgelten erlauben, wenn hierdurch betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können (Bispinck, 2005b).[11] Ebenfalls bis in die 1990er Jahre zurückdatieren lässt sich die Vereinbarung von gesonderten Qualifizierungstarifverträgen, die – im Gegensatz etwa zu entsprechenden Bestimmungen im Rahmen des Rationalisierungsschutzes – von einem präventiven Weiterbildungsverständnis geprägt sind und von einem beständigen beschäftigungspolitischen Qualifikationsbedarf ausgehen (Bahnmüller, 2015). Des Weiteren setzten Gewerkschaften infolge der sich verschärfenden Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ab Mitte der 1990er Jahre in zahlreichen Tarifbereichen Regelungen zur Sicherung und zum Ausbau der betrieblichen Berufsausbildung sowie zur Übernahme nach

8 In der Tarifrunde 2019 vereinbarten die Tarifparteien der chemischen Industrie den bundesweit ersten Branchentarifvertrag zu einer Pflegezusatzversicherung. Sie ist obligatorisch für alle Tarifbeschäftigten. Zuvor gab es zu dieser Thematik lediglich ein paar Firmentarifverträge neueren Datums.

9 Für eine umfassende Darstellung der Ergebnisse der Tarifvertragsanalyse siehe Fröhler & Fehmel (2018).

10 Die Geschichte der Kurzarbeit ist insgesamt von wechselseitigen Verantwortungsverlagerungen zwischen gesetzlicher und tariflicher bzw. betrieblicher Regulierungsebene geprägt (Fehmel & Fröhler, 2021).

11 Eine ähnliche bzw. ergänzende Funktion erfüllen Beschäftigungs- bzw. Standortsicherungsabkommen und Sozialplantarifverträge, die auf Firmenebene vereinbart werden (Detje, Menz, Nies, Sanné, & Sauer, 2008).

der Ausbildung durch (Bispinck, Dorsch-Schweizer, & Kirsch, 2002). Kennzeichnend für die tarifliche Aus- und Weiterbildungsförderung ist die Dominanz von relativ unverbindlichen Soll- und Kann-Bestimmungen. In der Gesamtschau der tariflichen Absicherung des Erwerbslosigkeitsrisikos fällt auf, dass der Fokus eindeutig auf dem Schutz vor Erwerbslosigkeit (und damit auf den Arbeitsmarkt-Insidern) liegt, während kaum Regelungen für den Fall eingetretener Erwerbslosigkeit (und damit für Arbeitsmarkt-Outsider) existieren.[12]

Tabelle 1: Felder und Themenbereiche tariflicher Sozialpolitik in den untersuchten Branchen

Erwerbslosigkeit	**Krankheit und Pflege**	**Familie**	**Alter**	**Invalidität und Sterbefall**
Kündigungsschutz Kündigungsschutz (B,C,E,PB) Kündigungsfristen (B,C,E,PB) Probezeit & Befristung (C,E)	**Prävention** Arbeitsschutz (B,C,E,PB) Gesundheitsförderung (C, PB)	**regelmäßige Arbeitszeit** Teilzeit/reduzierte Vollzeit (B,C,PB) Rückkehr in Vollzeit (B,C,E,PB)	**altersgerechte Arbeit** Arbeitszeitreduzierung (C) Altersfreizeiten (C) Qualifizierung (C) Verdienstsicherung (C,E,PB)	**Invalidität** Zusatzversorgung (B) Entgeltumwandlung (E) Berufsunfähigkeitsversicherung (C)
Rationalisierungsschutz (C,PB)	**Kuration** Arztbesuch (B,C) Krankmeldung (B,C,E)	Schutz vor familienunfreundlichen Arbeitszeiten (E)	besonderer Kündigungsschutz (E, PB)	**Sterbefall** Sterbebeihilfe (B,C,E) Hinterbliebenenversorgung (B, E)
Kurzarbeit konjunkturelle Kurzarbeit (C,E) saisonale Kurzarbeit (B)	Erkrankung im Urlaub (B,C,E,PB) Entgeltfortzahlung (B,C,PB) Kranken-/Verletztengeldzuschuss (B,C,E,PB)	Gleitzeit (C,PB) **Elternzeiten** Mutterschutz (E,PB) erweiterte Elternzeit (C,E,PB) Langzeitkonto* (C,E,PB)	**Altersübergang** Altersteilzeit (B,C,PB) Vorruhestandsgeld (PB) Teilzeit mit Lohnausgleich (C) Teilrente (C) Langzeitkonto* (C,E,PB)	
tarifliche Öffnungsklauseln Entgeltkürzung (B,C,E,PB) Arbeitszeitverkürzung (C,E,PB)	**Rehabilitation** *medizinische Reha:* Krankmeldung (B,C,E) Anrechnung auf Urlaub (C,E) Entgeltfortzahlung (B,C,PB) Kranken-/Verletzten-/Übergangsgeldzuschuss (B,C,PB) *berufliche Reha:* Verdienstsicherung Ältere (C,E,PB) betriebliches Eingliederungsmanagement (C)	**Pflegezeiten** *bei Krankheit:* Entgeltfortzahlung (B,C,PB) Krankengeldzuschuss (E) unbezahlte Freistellung (B,E,PB) *bei Pflegebedürftigkeit:* bezahlte Freistellung (B,C) kurzfristige unbezahlte Freistellung (B,E) Langzeitkonto* (C,E,PB)	**Altersversorgung** Zusatzversorgung (B) Entgeltumwandlung (B,C,E,PB)	
berufliche Weiterbildung allgemeine Bestimmungen (C) bezahlte Freistellung (C) besondere Personengruppen (Frauen, Teilzeitbeschäftigte, Eltern, Ältere) (C,E,PB) Rationalisierungsschutz (C,PB) Langzeitkonto* (C,E,PB)				
berufliche Ausbildung Förderung der „Ausbildungsreife“ (B,C) Erhalt & Ausbau der Ausbildungskapazität (B,C,PB) Übernahme nach Ausbildung (B,C,E,PB)	**Pflege** Pflegezusatzversicherung (C)	**sonstige familienbezogene Ereignisse** bezahlte Freistellung (B,C,E,PB) unbezahlte Freistellung (B) Langzeitkonto* (C,E,PB)		

* Die Festlegung der Nutzungszwecke von Wertguthaben wird in allen Tarifverträgen den Betriebsparteien überlassen.

B=Bauhauptgewerbe, C=chemische Industrie, E=Einzelhandel NRW, PB=privates Bankgewerbe

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die Absicherung gegen das Risiko *Krankheit* zählt ebenfalls zu den weit zurückreichenden Feldern tariflicher Sozialpolitik. So gehören Regelungen zu Freistellungsansprüchen wäh-

12 Eine der raren Ausnahmen ist die Förderung der „Ausbildungsreife“ von Langzeitarbeitslosen und der Übernahme erwerbsloser oder davon bedrohter Ausbildungsabsolvent*innen in der chemischen Industrie.

rend der Kuration oder Rehabilitation (Arztbesuch, Krankmeldung etc.) seit langem zum Kernbestand der Manteltarifverträge. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre kamen dann ergänzende Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung sowie zum Kranken- und Übergangsgeld hinzu. Hintergrund hierfür war die Kürzung der gesetzlichen Ansprüche, die auf tariflicher Ebene (teilweise) wieder ausgeglichen wurden (Bispinck, 1997). In der beruflichen Rehabilitation existieren darüber hinaus verbreitet Bestimmungen zur Verdienstsicherung von älteren Beschäftigten bei einer alters- oder krankheitsbedingten Leistungsminderung. Begleitende tarifliche Regelungen zum seit 2004 gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind hingegen selten; zudem handelt es sich hierbei i.d.R. um unverbindliche Kann-Bestimmungen. Die tarifliche Gesundheitsprävention beschränkte sich lange auf punktuell ergänzende Bestimmungen zur Arbeitsschutzgesetzgebung. Gesundheitsförderung ist hingegen erst in den letzten Jahren in den tarifpolitischen Fokus gerückt, wobei die Bestimmungen auch hier weit überwiegend den Charakter von Rahmenregelungen oder unverbindlichen Empfehlungen für die Betriebsparteien tragen (Bispinck, 2015, S. 62–63). Insgesamt weist dieses Feld ein geringeres tarifliches Regulierungsniveau auf als jenes der (Vermeidung von) Erwerbslosigkeit. Die tariflichen Bestimmungen orientieren sich stark an der Gesetzeslage und stellen meist nur leichte Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Schutzrechten dar.

Die familienbezogene Tarifsozialpolitik ist hingegen jüngeren Datums. Sie beschränkt sich auf Regelungen zur *Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit*. Erstmals Ende der 1980er Jahre im Rahmen der Frauenförderung vereinbart, lassen sich diese mittlerweile in fast allen Tarifbereichen finden (Klenner, Brehmer, Plegge, & Bohulskyy, 2013). Themenschwerpunkte sind Teilzeitarbeit, Eltern- und Pflegezeiten. Zumeist handelt es sich um Regelungen zur Konkretisierung oder Erweiterung von gesetzlichen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüchen. Tarifvereinbarungen zur Teilzeitarbeit fanden v.a. in den 1990er Jahren eine großflächige Verbreitung. Durch das 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden die Bestimmungen dann i.d.R. obsolet, aber dennoch weitgehend unverändert fortgeführt. Neu sind hingegen Regelungen zu vollzeitnaher Teilzeitarbeit („reduzierte Vollzeit“) im Rahmen der sich verbreitenden lebenslauforientierten tariflichen Arbeitszeitpolitik (Bispinck, 2016b). Nach Inkrafttreten des Bundeserziehungsgeldgesetzes (1986) wurden auch Elternzeiten zum Gegenstand tariflicher Regulierung. Im Mittelpunkt der Tarifverträge steht die Verlängerung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs, die i.d.R. unbezahlt erfolgt. Auch hier zeigt sich nach der Neuregelung durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (2007) nur eine geringe Entwicklungsdynamik (Klenner et al., 2013). Die tarifliche Regulierung von Pflegezeiten umfasst sowohl die Freistellung bei vorübergehender Erkrankung als auch bei andauernder Pflegebedürftigkeit von Haushaltsangehörigen. Die tariflichen Rechte reichen jedoch kaum über die gesetzlichen hinaus. Auch hier hat die neue Gesetzeslage durch Pflegezeit- (2008) und Familienpflegezeitgesetz (2012) bislang kaum Spuren im Tarifsystem hinterlassen. Die Bestimmungen zur (i.d.R. bezahlten) Freistellung für ein bis drei Tage bei sonstigen familiären Ereignissen wie Geburt, Hochzeit, Sterbefall etc. zählen zum traditionellen tariflichen Standardrepertoire und sind in den letzten Jahrzehnten weitgehend unverändert geblieben. Insgesamt erweist sich dieses Feld somit als relativ schwach reguliert.

Die Absicherung gegen das soziale Risiko *Alter* hat in den letzten 20 Jahren einen erheblichen tarifpolitischen Bedeutungszuwachs erfahren, wobei eine enge Kopplung an

Entwicklungspfade staatlicher Alterssicherungspolitik zu erkennen ist. Lange Zeit beschränkten sich die Aktivitäten der Tarifparteien hier auf einige wenige überbetriebliche Zusatzversorgungssysteme (etwa im Baugewerbe) sowie auf die grobe Rahmung der bAV (Steinmeyer, 1998). In den 1970er Jahren kam dann im Zuge verstärkter Rationalisierung und der damit verbundenen gewerkschaftlichen Kampagnen zur „Humanisierung des Arbeitslebens" das Themenfeld altersgerechte Arbeit hinzu (Bispinck, 2005a); die tariflichen Bestimmungen hierzu bestehen i.d.R. unverändert bis heute fort. Die Anhebung der gesetzlichen Rentenaltersgrenzen rückte den Altersübergang ab Mitte der 1990er Jahre in den Fokus der Tarifparteien (Fröhler et al., 2013). Im Mittelpunkt der Regulierung stand dabei v.a. die Altersteilzeit, verbreitet wurde auch die Nutzung von Langzeitkonten für den Altersübergang vereinbart[13], im Einzelfall auch Teilzeit-, Teilrenten- oder andere Vorruhestandsmodelle sowie neuerdings vermehrt der Ausgleich von Rentenabschlägen. Übergreifendes Kennzeichen der Tarifverträge zum Altersübergang ist, dass es sich weitgehend um Rahmenvereinbarungen mit Mindestbedingungen und -vorgaben für die Betriebsparteien handelt, die keinen individuellen Leistungsanspruch begründen. Wie eingangs dargelegt, erlangte mit der Umstellung auf ein Mehrsäulenmodell der Alterssicherung ab 2001 schließlich die Altersversorgung einen tarifpolitischen Bedeutungszuwachs. Tarifverträge zur Entgeltumwandlung breiteten sich in kurzer Zeit nahezu flächendeckend aus; teilweise kam es auch zur Gründung von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zur Durchführung der bAV (Wiß, 2011). Im Gesamtbild ergibt sich damit inzwischen ein vergleichsweise hoher Grad der altersbezogenen Tarifsozialpolitik.

Hingegen sind die sozialen Risiken *Invalidität und Sterbefall* relativ schwach reguliert. Im Rahmen der Entgeltumwandlung erlauben alle untersuchten Tarifverträge eine Absicherung gegen diese beiden Risiken, geben hierfür aber i.d.R. weder eine Verpflichtung noch sonst irgendwelche Regeln vor. Dies hat zur Folge, dass solche Versorgungstarife von den Unternehmen meist gar nicht erst angeboten werden (TNS Infratest, 2016, S. 43). Da im Rahmen der Entgeltumwandlung im Schnitt nur relativ geringe Rentenleistungen erzielt werden und die Absicherung zusätzlicher Risiken die Altersrente mindert, wird dies von den Beschäftigten meist auch nicht gewünscht. Im Rahmen der Zusatzversorgungssysteme sind die beiden Risiken hingegen obligatorisch abgesichert. In der chemischen Industrie haben Unternehmen die Möglichkeit für ihre Belegschaft beim Branchenversorgungswerk eine tariflich vereinbarte Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit abzuschließen. Eine traditionelle tarifliche Hinterbliebenenleistung stellt schließlich die Sterbebeihilfe dar, bei der das Entgelt der Verstorbenen für einige Wochen oder Monate fortgezahlt wird.

In der Gesamtschau fällt auf, dass die neuere Tarifsozialpolitik häufig einen expliziten oder zumindest impliziten Bezug zum demografischen Krisendiskurs aufweist und zunehmend einen personalpolitischen Charakter trägt. So dient der Ausbau der bAV nicht zuletzt der Bewältigung der „Alterslast" und der Beitragssatzstabilität in der GRV. Ebenso wird die tarifliche Regulierung des Altersübergangs und die Förderung alter(n)sgerechter Arbeit zunehmend unter das Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gestellt.[14] Auch die

13 I.d.R. erlauben die Tarifverträge die Nutzung für weitere, konkurrierende Freistellungszwecke wie Weiterbildung, Eltern-, Pflegezeiten etc.

14 Verbunden ist dies mit einer rückläufigen Regulierung sowie mit Verschlechterungen bei den Zugangs- und Nutzungsbedingungen von tariflichen Vorruhestandsoptionen (Fröhler, 2014).

Themenfelder Gesundheitsförderung und Rehabilitation haben in diesem Zusammenhang eine Aufwertung erfahren. In der Beschäftigungssicherung lässt sich ebenfalls eine demografieinduzierte Schwerpunktverlagerung hin zur personalpolitisch motivierten Fachkräftesicherung feststellen. In ähnlicher Weise rückt auch die tarifliche Vereinbarkeitspolitik zunehmend unter personalpolitische Vorzeichen. Offensichtlicher Ausdruck dieser Entwicklung ist die Ausbreitung von Demografietarifverträgen, in denen die genannten Themenfelder gebündelt werden (Lesch, Mayer, & Schmid, 2014). Andere Querschnittsthemen, die ebenfalls maßgeblichen Einfluss auf die neuere Tarifsozialpolitik (v.a. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung, Vereinbarkeit) haben, sind die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne „guter Arbeit“ (Schröder & Urban, 2019) sowie die damit verbundenen Ansätze zu einer belastungsreduzierenden und lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung (Bispinck, 2016b; Seifert, 2019).

Nach wie vor hat die Tarifsozialpolitik meist einen unmittelbaren Bezug zu gesetzlichen Regelungen, die von ihr konkretisiert oder ergänzt und dabei i.d.R. erweitert werden. Vereinzelt findet auch eine Beschränkung gesetzlicher Vorgaben statt, soweit diese voll tarifdispositiv sind (z.B. Befristung, Kündigungsfristen, Pflegefreistellung). Ohne gesetzlichen Bezug sind v.a. die meisten Bestimmungen zur Beschäftigungssicherung, zur altersgerechten Arbeit und zur Gesundheitsförderung. Im Verhältnis zu staatlicher Sozialpolitik dominiert noch immer die komplementäre Funktion von Tarifsozialpolitik. Substitutive, staatliche Rückzugstendenzen zumindest partiell ausgleichende Regelungen im Sinne einer Vertariflichung zeigen sich bislang v.a. in der Alters- und Invaliditätsversorgung, beim Altersübergang, in der Gesundheitspolitik (Prävention, berufliche Rehabilitation, Krankengeld), bei der Kurzarbeit und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Fehmel & Fröhler, 2021).

Da Tarifverträge v.a. die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen Beschäftigter zum Gegenstand haben, stellt Tarifsozialpolitik meist auf ein bestehendes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ab. Ausnahmen hiervon sind die Bestimmungen zur Alters- und Invaliditätsversorgung, zum Sterbefall sowie zur Förderung der Beschäftigung Erwerbsloser. Leitende Angestellte und außertariflich Beschäftigte sind i.d.R. ausgeschlossen, branchen- und regelungsspezifisch zum Teil auch Auszubildende, befristet bzw. nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze oder in kleineren Unternehmen. Manche Leistungen setzen auch eine Mindestbetriebszugehörigkeit voraus oder sind entsprechend gestaffelt bzw. differenziert. Teilzeitbeschäftigte haben bei quantifizierbaren Leistungen meist nur anteilige Ansprüche. In den beiden untersuchten Industriebranchen gelten im ostdeutschen Tarifgebiet vereinzelt noch abweichende Regelungen mit meist geringeren Schutzstandards. Im Bauhauptgewerbe existieren zudem oft noch unterschiedliche Bestimmungen für gewerblich Beschäftigte und Angestellte, wobei letztere in der Summe etwas bessergestellt sind. Im Einzelhandel differieren die Bestimmungen geringfügig zwischen den Tarifregionen.

Im Hinblick auf die (Rechts-)Verbindlichkeit der Tarifsozialpolitik lässt sich eine große Bandbreite feststellen. Überwiegend tragen die Bestimmungen jedoch den Charakter unmittelbarer Ansprüche für die Tarifbeschäftigten bzw. zumindest verbindlicher Vorgaben für die betriebliche Praxis. Auch der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung als Voraussetzung für die Geltendmachung tarifvertraglicher Bestimmungen ist verbreitet

anzutreffen. Soll- und Kann-Bestimmungen sowie bloße Empfehlungen sind hingegen bislang von geringerer Bedeutung. Allerdings zeigt sich in der neueren Tarifentwicklung eine Tendenz hin zu unverbindlicheren Bestimmungen und zur Verlagerung der Konkretisierung auf die Betriebsparteien. Zum Teil ist dies sachlich geboten, v.a. wenn es sich um betriebsspezifische oder komplexere Materien und Regelungen handelt, größtenteils aber das Ergebnis von zwischenverbandlichen Interessendifferenzen und Machtverschiebungen (s. Kap. 5). Die Tarifsozialpolitik folgt damit nicht nur dem allgemeinen Trend der Differenzierung der Tarifnormen und der Dezentralisierung des Verhandlungssystems, sondern erweist sich vielmehr als eine wesentliche Triebkraft dieser Entwicklung (Fröhler, 2014; Bispinck, 2016a).

Branchendifferenzen

Wie erwartet, weist die *chemische Industrie* mit Abstand das höchste sozialpolitische Regulierungsniveau auf. Regelungen lassen sich zu nahezu allen Subfeldern finden; nicht selten stellen sie ein Alleinstellungsmerkmal dar (s. Tab. 1). Viele Bestimmungen sind zudem neueren Datums, was eine ausgeprägte Regulierungsdynamik belegt. Hinzu kommt eine große Reichweite aufgrund der hohen Werte bei Tarifbindung und Betriebsratsabdeckung. Einschränkend ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein Großteil der Tarifsozialpolitik (Altersübergang, BU-Versicherung, Qualifizierung, Gesundheitsförderung, Eltern- und Pflegezeiten) über den „Demografie-Tarifvertrag“ und den „Lebensphasen-Tarifvertrag“ geregelt und aus einem gemeinsamen betrieblichen Fonds finanziert wird. Aufgrund der begrenzten Mittel (Demo-TV: 750 Euro je Tarifbeschäftigten; Lepha-TV: 2,5% der Jahresbruttoentgeltsumme) kommen in den Betrieben deshalb i.d.R. höchstens zwei der zur Verfügung stehenden Optionen und dazugehörigen Regelungen zur Anwendung. Hinzu kommt, dass die Fondsmittel des Demo-TV auch für die Entgeltumwandlung genutzt werden können (was die allermeisten Betriebe zumindest anteilig auch tun) und der Lepha-TV nur im kleinen ostdeutschen Tarifgebiet gilt.[15] Ohnehin zeichnet sich das Tarifwerk der chemischen Industrie durch einen hohen Dezentralisierungsgrad aus, wodurch das konkrete Sicherungsniveau in großem Maße von den betrieblichen Machtverhältnissen abhängt.

Die anderen untersuchten Branchen weisen ein deutlich geringeres Regulierungsniveau auf. Dies trifft insbesondere auf Umfang, Regelungstiefe und Leistungsniveau zu, nicht jedoch unbedingt auf die Rechtsverbindlichkeit. Der höchste Grad an Rechtsverbindlichkeit zeigt sich vielmehr im *Bauhauptgewerbe.* Die Bestimmungen tragen hier meist den Charakter unmittelbarer individueller Ansprüche und erfassen durch die Allgemeinverbindlichkeit der zentralen Tarifverträge zumindest alle gewerblichen Beschäftigten der Branche.[16] Besonders hervorzuheben sind hier die tarifliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung (von der allerdings die Beschäftigten im ostdeutschen Tarifgebiet bis vor kurzem ausgeschlossen waren) sowie die Förderung der beruflichen Ausbildung. Diese Leistungen

15 Ähnlich ist auch der neue Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ konstruiert. Hier wird der Gegenwert von zwei (ab 2021: drei, ab 2022: fünf) Arbeitstagen pro Jahr in ein „Zukunftskonto“ eingestellt. Die Betriebsparteien treffen aus acht festgelegten Möglichkeiten (Freistellung, Übertrag auf Langzeitkonto, Qualifizierung, Aufstockung BU- bzw. Pflegezusatzversicherung, Alters-, Gesundheitsvorsorge, Auszahlung) eine Vorauswahl von mindestens zwei Verwendungszwecken, von denen die Beschäftigten dann einen wählen können.

16 Die Tarifverträge für die Angestellten und Poliere sind meist nicht allgemeinverbindlich.

werden über obligatorische und von tariflichen Sozialkassen verwaltete Umlagesysteme finanziert, in die alle Baubetriebe einbezogen sind.[17] Im Hinblick auf Umfang, Regelungstiefe und Leistungsniveau fällt das Bauhauptgewerbe hingegen eher noch hinter die beiden Dienstleistungsbranchen zurück. Weiße Flecken stellen v.a. die berufliche Weiterbildung, die altersgerechte Arbeit, die berufliche Rehabilitation und die Elternzeiten dar. Auch der Altersübergang ist nur schwach reguliert.

Die Tarifsozialpolitik des *privaten Bankgewerbes* zeichnet sich durch eine vergleichsweise geringe Rechtsverbindlichkeit aus. Soll- und Kann-Bestimmungen sind hier häufiger anzutreffen als in den anderen Branchen und auch der Konkretisierungsgrad verbindlicher Bestimmungen ist oft geringer. Zu Invalidität, Sterbefall und Kurzarbeit (mit Ausnahme einer befristeten Regelung während der „Coronakrise") gibt es gar keine Regelungen, zu Arbeitsschutz, Gesundheits- und Ausbildungsförderung nur völlig unverbindliche gemeinsame Erklärungen der Tarifparteien. Die verbindlicheren Regelungen datieren aus der Zeit vor der Jahrtausendwende. Auf der anderen Seite steht eine relativ große Reichweite der Tarifsozialpolitik. Zudem macht die strukturelle Macht der Beschäftigten eine stärkere und verbindlichere tarifliche Regulierung zum Teil auch entbehrlich, wie der hohe Grad freiwilliger oder auf Betriebsvereinbarungen basierender Sozialleistungen zeigt. So besteht bspw. im Bereich der Altersversorgung mit dem Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) eine dem tariflichen Zusatzsystem der Baubranche ähnliche überbetriebliche Einrichtung (mit allerdings deutlich besseren Leistungen), der fast alle Unternehmen des privaten Bankgewerbes angehören, ohne dass ein Tarifvertrag sie hierzu verpflichten würde.

Das Regulierungsniveau im *Einzelhandel* ähnelt jenem des privaten Bankgewerbes, die Rechtsverbindlichkeit ist insgesamt sogar höher. Aufgrund der geringen Tarifbindung und Betriebsratsabdeckung weist diese Branche allerdings mit Abstand die geringste Reichweite kollektivvertraglicher Regulierung auf. Ver.di strebt deshalb die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge an.[18] Ein vergleichsweise hohes Regulierungsniveau zeigt sich jedoch bei der Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit, was auf den hohen Frauenanteil in der Branche und das besondere Interesse weiblicher Beschäftigter an entsprechenden Bestimmungen zurückzuführen ist. Sehr schwach reguliert sind hingegen die Felder Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsprävention und Altersübergang. Zudem ist die Regulierungsdynamik seit der Jahrtausendwende generell nahezu zum Erliegen gekommen. Die letzte Initiative von ver.di zu einem Tarifabschluss zu den Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung scheiterte vor ein paar Jahren am Widerstand der Arbeitgeberverbände.

17 Das Sozialkassensystem wurde 2017 durch staatliche Intervention (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz) in seinem Fortbestand gesichert, nachdem das BAG die Allgemeinverbindlichkeit einiger Tarifverträge wegen unzureichender Voraussetzungen rückwirkend für unwirksam erklärt hatte.

18 Im Einzelhandel fand die AVE lange Zeit umfangreich Anwendung. Seit Mitte der 1990er Jahre trieben die Arbeitgeberverbände durch die Einführung der OT-Mitgliedschaft jedoch die Erosion der Tarifbindung weiter voran und distanzieren sich vom Instrument der AVE (Behrens 2011, S. 174-186).

5. Bedeutungszunahme und Funktionswandel von Tarifsozialpolitik aus Akteursperspektive

Nach der Rekonstruktion und Darstellung der feld- und branchenspezifischen Entwicklung und des Status quo von Tarifsozialpolitik wird der Forschungsfokus im Folgenden auf die Tarifakteure gerichtet. Hierbei steht die Frage nach der grundsätzlichen Haltung und Bereitschaft zur Ausweitung tariflicher Sozialpolitik sowie zu substitutiver Tarifsozialpolitik im Mittelpunkt. Die Interviewauswertung liefert jedoch auch vertiefende Einblicke in die tarifsozialpolitische Praxis im Allgemeinen.[19]

Arbeitgeberverbände

Den Arbeitgeberverbänden kann ein geringes *genuines* Interesse an Tarifsozialpolitik zugeschrieben werden. Zum einen erstreckt sich der allgemeine Rückgang der Kartell-, Ordnungs- und Befriedungsfunktion von Tarifverträgen für die Unternehmen auch auf sozialpolitische Regelungen. Zum anderen waren diese Funktionen in der tariflichen Sozialpolitik ohnehin stets von geringerer Bedeutung als z.B. in der Entgelt- oder Arbeitszeitpolitik, da sie wesentlich durch den Sozialstaat gewährleistet werden. Zudem steht die vereinheitlichende Wirkung tariflicher Sozialpolitik den personalpolitischen Funktionen betrieblicher Sozialpolitik entgegen, die v.a. in der Personalgewinnung und -bindung, der Steigerung der Arbeitsleistung und der Reproduktion von betrieblichen Hierarchien liegen (Frick, Neubäumer, & Sesselmeier, 1999). Tarifsozialpolitik geht deshalb i.d.R. auf gewerkschaftliche Initiative und Durchsetzungsfähigkeit zurück. Ausnahmen stellen z.B. Regelungen zum „sozialverträglichen" Personalabbau und zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeit- oder Entgeltreduzierung dar. Ein arbeitgeberverbandsseitiges Regulierungsinteresse besteht regelmäßig auch dann, wenn eine gesetzliche Bestimmung unter Tarifvorbehalt steht oder voll tarifdispositiv ist, um hierdurch den Mitgliedsunternehmen die Anwendung zu ermöglichen bzw. eine Absenkung der gesetzlichen Standards zu erreichen. Schließlich können auch korporatistische Vereinbarungen und/oder drohende staatliche Ersatzvornahmen das Regulierungsinteresse befördern.

Während sie der (komplementären) Tarifsozialpolitik also überwiegend reserviert gegenüber stehen, befürworten die befragten Verbandsvertreter*innen hingegen einhellig einen stärkeren staatlichen Rückzug aus der Sozialpolitik und eine Verantwortungsverlagerung auf das Tarifsystem: „Was wir im Tarifvertrag regeln können, sollten wir auch dort regeln. Und der Staat soll sich möglichst zurückhalten auf Grundsätze, auf Rahmenbedingungen" (A3). Diese Haltung basiert auf der bekannten Zielperspektive eines „schlanken Staates", der sich auf die Bereitstellung einer sozialen Basissicherung beschränkt, während darüber hinausgehende Sicherungsansprüche privat, betrieblich oder eben tariflich befriedigt werden sollen. Dem Sozialstaat wird eine inhärente Steigerungsdynamik zugeschrieben, die zu wachsenden Sozialabgaben und ausgreifender staatlicher Regulierung führe, was wiederum die Arbeitskraftnutzung verteuere bzw. verkompliziere und notwendige Marktanpassungen verzögere (Paster, 2017).

19 Für eine umfassende Darstellung der Ergebnisse der Interviewanalyse siehe Fehmel & Fröhler (2019).

Von einer Vertariflichung der Sozialpolitik versprechen sich die Arbeitgeberverbände insofern v.a. eine finanzielle Entlastung der Unternehmen durch Absenkung von Sozialabgaben und anderen Arbeits- und Organisationskosten. Dies impliziert die Erwartung, dass es entweder nicht zu substitutiven Tarifvereinbarungen kommen wird oder aber die anstelle staatlicher Sicherung tretenden tariflichen Regelungen kostengünstiger sind bzw. auf die Tarifentgelte angerechnet werden können – und dass dieser finanzielle Vorteil auch nicht durch andere Kostenarten, etwa durch verschärfte Arbeitskonflikte, wieder aufgezehrt wird.

Des Weiteren ist Tarifsozialpolitik in der Perspektive der Arbeitgeberverbände aufgrund ihrer größeren Praxisnähe prinzipiell besser als staatliche Sozialpolitik dazu geeignet, sich an Unternehmensinteressen zu orientieren und die unterschiedlichen branchen- und unternehmensspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen: „Wenn die Betroffenen etwas selbst regeln können, die können das am besten regeln. Die kennen die Praxis vor Ort, die kennen die Gegebenheiten, die kennen die Nöte. Die kennen auch (…) die finanziellen Möglichkeiten viel besser als irgendein anonymer Staat“ (A3).

In konsequenter Fortführung dieser auf dem Subsidiaritätsprinzip basierenden Grundhaltung wird die Befürwortung einer Überführung sozialpolitischer Verantwortung auf die Tarifparteien verknüpft mit der Befürwortung einer weitgehenden Verbetrieblichung tariflicher Sozialpolitik. So wie sich der Staat auf die Bereitstellung einer Mindestabsicherung und -regulierung beschränken soll, so sollen auch die Tarifverträge lediglich Rahmenbedingungen definieren und den einzelnen Unternehmen umfangreiche Gestaltungsspielräume gewähren: „Eigentlich wollen wir (…) den Betrieben eine möglichst große Handlungsfreiheit lassen. Was nicht heißt, dass sie die Dinge dann nicht tun. (…) Die machen ganz viel, aber sie machen es am liebsten freiwillig und so wie es zu ihrem Unternehmen passt. (…) Die haben doch selbst ein hohes Interesse daran, dass sie zufriedene, gesunde und motivierte Mitarbeiter haben. (…) Da wäre ein tariflicher Anspruch völlig kontraproduktiv“ (A4).

Der starken Befürwortung einer möglichst betriebsnahen Regulierung liegen v.a. organisationspolitische Motive zugrunde. Zum einen besteht seitens der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen allgemein ein Interesse am Kontrollerhalt über betriebliche Sozialpolitik und an der Erweiterung von betrieblichen Handlungsspielräumen innerhalb des Tarifsystems. Zum anderen stellt die Dezentralisierung der Tarifpolitik in Verbindung mit der Ermöglichung der selektiven Abwahl der Tarifbindung („OT-Mitgliedschaft“) bekanntermaßen eine zentrale strategische Antwort der Arbeitgeberverbände auf die zunehmenden Interessendifferenzen zwischen den Unternehmen und die sinkenden Organisationsgrade dar (Behrens, 2011). In diesem Zusammenhang erscheint die Perspektive einer staatlich und tariflich gerahmten Sozialpolitik in betrieblicher Gestaltungshand als ein erfolgversprechendes Mittel zur Mitgliederbindung und -gewinnung bzw. zur Rückkehr von OT-Mitgliedern in die Tarifbindung: „In der Tat sind wir heute (…) in einer Situation, wo wir uns eine Stärkung der Tarifautonomie dadurch wünschen, dass wir mehr Möglichkeiten durch die Politik und den Gesetzgeber eröffnet bekommen, wo wir wirken können (…). Je mehr Gestaltungsmöglichkeiten uns geboten werden, umso mehr Chancen haben wir, dass wir sie nutzen und damit Werbung machen für eine Verbandsmitgliedschaft“ (A6).

Von einer Aufwertung ihrer (tarif-)sozialpolitischen Funktion unter den genannten Bedingungen substitutiver Tarifsozialpolitik versprechen sich die Arbeitgeberverbände aber nicht nur eine Stärkung als Arbeitsmarktverband, sondern auch auf den anderen verbandli-

chen Funktionsebenen: als politischer Verband durch einen erhöhten Bedarf an fachlicher Interessenvertretung gegenüber staatlichen und anderen sozialpolitischen Akteuren, als Solidarverband durch eine wachsende Nachfrage nach Serviceleistungen wie Information, Beratung und Austausch oder durch die Bereitstellung von gemeinsamen Einrichtungen, die den Unternehmen eine administrative Entlastung bieten. Erwartet werden somit Zugewinne an Machtressourcen v.a. institutioneller und organisatorischer Art.

Gewerkschaften

Im Gewerkschaftslager sind die Positionen zu einer Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung auf das Tarifsystem hingegen differenzierter und divergenter. In ihrer grundsätzlichen Haltung sind sich die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen noch weitgehend einig: Abgelehnt wird i.d.R. ein Verantwortungstransfer, der mit der Einschränkung staatlicher Leistungen oder Deregulierung verbunden ist und somit eine substitutive Tarifsozialpolitik auf den Plan ruft. Prinzipiell befürwortet wird hingegen ein Verantwortungstransfer, der den Tarifparteien Spielräume für *zusätzliche* Regulierung oder Leistungen eröffnet, also eine zu staatlicher Sozialpolitik komplementäre Tarifsozialpolitik adressiert. Differenzen zeigen sich jedoch in der Frage des strategischen und praktischen Umgangs mit einer von „Sozialabbau“ begleiteten reellen Verantwortungsverlagerung, auch wenn diese zuvor missbilligt wurde. Hier changieren die Positionen zwischen den Meinungspolen „Ablehnung“ und „Gestaltung“. Differenzen lassen sich hierbei sowohl zwischen als auch innerhalb der Gewerkschaften ausmachen. Intergewerkschaftlich zeigen sich signifikante Unterschiede v.a. entlang der jeweiligen verbandlichen Machtressourcen und Machtposition gegenüber den Arbeitgeberverbänden (Primat der *Fähigkeit* zur Verantwortungsübernahme), intragewerkschaftlich v.a. entlang unterschiedlicher Sozialstaats- und Gewerkschaftsverständnisse sowie Fachzuständigkeiten (Primat der *Bereitschaft* zur Verantwortungsübernahme). Während Vertreter*innen von Branchengewerkschaften mit relativ geringen Machtressourcen, des „traditionalistischen“ Flügels oder sozialpolitischer Fachzuständigkeit (und somit für den Einfluss auf staatliche Sozialpolitik) eher zum Pol „Ablehnung“ tendieren, neigen Vertreter*innen von Gewerkschaften mit relativ hohen Machtressourcen, des „modernistischen“ Flügels oder tarifpolitischer Fachzuständigkeit (und somit für die Aushandlung tariflicher Sozialpolitik) stärker zum Pol „Gestaltung“.[20]

Für die zum Pol „Ablehnung“ Neigenden überwiegen die Risiken einer stärkeren sozialpolitischen Verantwortungsübernahme. Hierzu zählen zuvörderst die negativen sozial- und verteilungspolitischen Konsequenzen substitutiver Tarifsozialpolitik aufgrund der prinzipiell geringeren Reichweite und höheren Selektivität von tariflicher gegenüber staatlicher Sozialpolitik, die sich durch die Erosion des Flächentarifsystems weiter verstärkt hat. Zudem werden tarifsozialpolitische Leistungen i.d.R. auf das Verteilungsvolumen angerechnet oder mit anderen, für die Beschäftigten nachteiligen Regelungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung) „erkauft“ und somit letztlich von den Beschäftigten selbst finanziert: „Alles was

20 Die dualistische Gegenüberstellung dient der Verdeutlichung der Differenzen. In der Praxis lassen sich i.d.R. Zwischenpositionen finden, die – in unterschiedlichem Gewicht und in Einzelfragen differierend – der einen oder anderen Seite der Skala zuneigen.

wir aus der Sozialpolitik in die Tarifpolitik übernehmen (…) kostet natürlich Entgelt (…). Das rechnen die Arbeitgeber natürlich auf gegen die Lohnerhöhung“ (G7).

Des Weiteren werden negative Rückwirkungen auf das staatliche Leistungsniveau befürchtet, da die Übernahme sozialpolitischer Verantwortung die Akzeptanz des Verantwortungstransfers impliziert. Substitutive Tarifsozialpolitik stellt in dieser Perspektive nicht nur eine retrospektive Legitimation des staatlichen Rückzugs dar, sondern auch einen Anreiz für weitere Leistungsbeschränkung und Deregulierung: „Die Gefahr ist sehr groß, dass der Gesetzgeber sagt: Wunderbar! Wenn sich die Tarifvertragsparteien um solche Fragen kümmern und das auch noch einigermaßen vernünftig machen (…), dass das mit als Grund genommen wird, sich weiter aus der Sozialpolitik zurückzuziehen und (…) abzuschieben auf die Betriebs- und Tarifparteien“ (G1).

Schließlich werden auch organisationspolitische Risiken und Nachteile gesehen bzw. befürchtet. Durch die Einschränkung sozialer Rechte steigt der tarifpolitische Handlungsdruck, weil Mitglieder eine Kompensation auf tariflicher Ebene erwarten, während gleichzeitig die gewerkschaftliche Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgeberverbänden geschwächt wird. Dies erhöhe die Gefahr unbefriedigender Tarifabschlüsse und infolgedessen von Mitgliederverlusten. Zudem wird mit der Zunahme sozialpolitischer Themen das – qualitativer Tarifpolitik inhärente – Problem der Aggregation divergierender Mitgliederinteressen verstärkt und ein Anstieg von Interessenskonflikten befürchtet. So haben etwa die unteren Einkommensgruppen i.d.R. eine klare Konsum- und damit Entgeltpräferenz, während in den mittleren und v.a. höheren Einkommensgruppen Spar- und Sicherungspräferenzen stärker verbreitet sind; ältere Beschäftigte haben ein gesteigertes Interesse an altersbezogener Tarifsozialpolitik, während jüngere Beschäftigte Themen präferieren, die stärker ihrer Lebensphase entsprechen (z.B. Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit) usw. (Fehmel, 2013).

Diese Probleme kulminieren in Branchen mit konfliktiven Arbeitsbeziehungen und einer schwachen gewerkschaftlichen Machtposition. So sieht sich ver.di im Einzelhandel nicht nur mit einer geringen Tarifbindung und engen Verteilungsspielräumen konfrontiert, sondern auch mit – angesichts anhaltender Tarifflucht und hohen OT-Anteilen – nur begrenzt handlungsfähigen und -bereiten Arbeitgeberverbänden. Zugleich ist aber auch das Eigeninteresse an tarifsozialpolitischer Regulierung gering, wenn diese auf Kosten des Verteilungsvolumens geht, da die Beschäftigten im Einzelhandel wegen der hohen Teilzeitquote und des niedrigen Lohnniveaus mehrheitlich v.a. an Einkommensverbesserungen interessiert sind. Die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen lehnen daher substitutive Tarifsozialpolitik generell ab: „Und deswegen ist für uns einer der zentralsten Punkte (…): Die gesetzlichen Regelungen müssen weiter den sozialen Standard gewährleisten (…) und Tarifverträge verbessern das! Alles andere ist total problematisch“ (G6). Im privaten Bankgewerbe hingegen scheitert der trotz grundsätzlicher Skepsis dennoch vorhandene Gestaltungswille des ver.di-Fachbereichs Finanzdienstleistungen an mangelnder Durchsetzungsfähigkeit gegenüber einem Arbeitgeberverband, der verbindliche Bestimmungen inzwischen weitgehend ablehnt, um den Mitgliedsunternehmen einen möglichst großen Handlungsspielraum für betriebliche Sozialpolitik zu gewähren: „Also eigentlich hat erst einmal der Gesetzgeber seine Aufgabe. (…) Die hat er aber in zunehmendem Maße nicht wahrgenommen. Also müssen wir. Leider können wir es nicht, weil uns a) der Wille der Arbeitge-

ber fehlt, aber b) dann auch auf der anderen Seite die gewerkschaftliche Kampfkraft, das auch gegen den Willen der Arbeitgeber durchzusetzen“ (G10). Die Folge ist, dass selbst langjährige tarifliche Regelungen zur Disposition stehen oder bereits nicht mehr verlängert werden konnten.

In der chemischen Industrie und im Bauhauptgewerbe können sich die Gewerkschaften hingegen auf sozialpartnerschaftliche Arbeitsbeziehungen mit prinzipiell gestaltungs- und kompromisswilligen Arbeitgeberverbänden stützen. Entsprechend finden sich die befragten Hauptamtlichen eher im Lager jener, die zum Pol „Gestaltung“ neigen. Während die IG BCE substitutive Tarifsozialpolitik vor dem Hintergrund ihrer primären und sekundären Machtressourcen in einem gewissen Rahmen durchaus befürwortet und die Vertariflichung von Sozialpolitik zum Teil auch aktiv vorantreibt, ist die diesbezügliche Haltung der IG BAU wesentlich verhaltener, da im Baugewerbe der Verteilungsspielraum geringer ist und Tarifsozialpolitik aufgrund der Branchenstrukturen nur über das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung wirksam werden kann.

Die Befragten, die eher zum Pol „Gestaltung“ neigen, teilen weitgehend die sozial- und verteilungspolitische Kritik an substitutiver Tarifsozialpolitik, bewerten jedoch die organisationspolitischen Folgen anders. In ihrer Perspektive überwiegen die Chancen zu einer Stärkung gewerkschaftlicher Handlungsmacht gegenüber den Risiken. Ähnlich wie die Arbeitgeberverbandsvertreter*innen versprechen sie sich von der Übertragung sozialpolitischer Verantwortung eine Stärkung der institutionellen und organisatorischen Machtressourcen. Dies betrifft zunächst v.a. die Hoffnung auf eine Stärkung des Tarifsystems und die Erhöhung der Tarifbindung. „Dadurch haben wir natürlich einen zusätzlichen Gestaltungsspielraum, der die Tarifvertragsparteien auch stärkt. Das muss man eben auch sehen, dass wir (…) uns natürlich viel breiter aufstellen können“ (G1).

Des Weiteren wird ein Einflussgewinn auf staatliche Akteure und Politikprozesse, sowohl im Hinblick auf die Sozialpolitik als auch auf die Stützung des Tarifsystems, erwartet: „Dadurch, dass wir (…) tarifpolitisch handeln, können wir da auch sehr stark auftreten, können sagen: Wir wissen, wie es gemacht wird. Und wir wissen aber auch, wo die Grenzen sind. (…) Und deswegen können wir da auch anders mitreden. Da haben wir (…) auch mehr Gehör, weil wir Gestalter sind. Wenn wir das nicht wären und wären sozusagen nur politischer Mahner (…), wäre der Einfluss geringer“ (G1).

Schließlich wird auch mit positiven Mitgliedereffekten und somit einem Zugewinn an Organisationsmacht gerechnet. Wie eingangs dargelegt, hat qualitative Tarifpolitik für gewerkschaftliche Mitgliederstrategien allgemein an Bedeutung gewonnen. Zwar stehen hierbei nach einhelliger Einschätzung v.a. arbeitsorganisatorische Verbesserungen und Arbeitszeitoptionen im Mittelpunkt, gleichwohl wird auch tariflicher Sozialpolitik eine positive Rolle bei der Erschließung von Mitgliederpotenzialen zugeschrieben.

Die schematisierte Gegenüberstellung verdeutlicht, dass es zwischen und in den Gewerkschaften kontroverse Positionen hinsichtlich der organisationspolitischen Implikationen und des strategischen Umgangs mit dem Funktionswandel von Tarifsozialpolitik gibt. Diese reichen von grundsätzlicher Ablehnung bis hin zu kritisch reflektierter Bereitschaft zur Übernahme sozialpolitischer Verantwortung im Verhältnis zwischen den Regulierungsarenen Staat und Arbeitsbeziehungen. Die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen berichten von fortbestehenden Kontroversen um die Ausrichtung tariflicher Sozialpolitik. Vor

dem Hintergrund der fortgeschrittenen wohlfahrtsstaatlichen Transformation sind die Differenzen jedoch offenbar geringer und werden verständnisvoller ausgetragen, als dies noch in den 1980er und 90er Jahren etwa in den Auseinandersetzungen um die Ausrichtung der Arbeitszeitpolitik, des Altersübergangs und der Altersversorgung der Fall war (Trampusch, 2004). Insgesamt haben hierbei die Befürworter*innen einer ggf. auch substitutiven Tarifsozialpolitik die Oberhand gewonnen. Die organisationspolitisch gleichfalls weiterhin notwendige Integration der kontroversen Perspektiven in Einzelgewerkschaften und DGB führt zu einer – explizit von mehreren Befragten so bezeichneten – „Doppelstrategie". Einerseits werden die tarifsozialpolitischen Aktivitäten im Rahmen der jeweiligen branchenspezifischen Möglichkeiten intensiviert. Anderseits werden an den Staat Forderungen nach (Wieder-)Ausbau sozialer Sicherung sowie nach Stützung des Tarifsystems adressiert, die durch Initiativen und Kampagnen forciert werden. Inwieweit es sich dabei tatsächlich um ein strategisches Vorgehen handelt oder nicht doch eher um ein kompromisshaftes Nebeneinander unterschiedlicher Prinzipien, Handlungsansätze und Zuständigkeiten, bleibt allerdings fraglich: „Ich habe das Gefühl, man akzeptiert das im Moment so und treibt das so vor sich hin, aber man hat keine richtige Strategie. Also selbst wenn man sagt, okay, wir fänden das eigentlich gar nicht so schlimm mit mehr Tarifgestaltung von klassischen sozialpolitischen Aufgaben und Themen, gibt es dafür keine Gesamtstrategie. (…) Es ist so ein Stückwerk, das nicht wirklich zu einem großen, ganzen Leitgedanken zusammenzufügen ist" (G3).

6. Fazit und Ausblick

Die multiple wohlfahrtsstaatliche Transformation hat einen Bedeutungsgewinn tariflicher Sozialpolitik zur Folge. Traditionelle Felder wurden ausgeweitet, neue kamen hinzu. Verbunden ist dies mit einem partiellen Funktionswandel von Tarifsozialpolitik: weg von einer rein komplementären, staatlich Sozialpolitik ergänzenden Rolle, hin zu einer teilweise substitutiven Funktion. Die anhaltende Dominanz der Mitgliedschaftslogik in den Tarifverbänden, die Konjunktur qualitativer Tarifpolitik wie lebenslauforientierter Arbeitszeitpolitik, die Bewältigung der Folgen der „Coronakrise" und die Herausforderungen des digitalen Wandels der Arbeitswelt lassen weitere Entwicklungen in diese Richtung erwarten. In vielen Branchen stehen sozialpolitische Themen weit oben auf der tarifpolitischen Agenda.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass das Regulierungsniveau von Tarifsozialpolitik und die Dynamik von Vertariflichungsprozessen feld- und branchenspezifisch erheblich variieren. Die feldspezifischen Unterschiede sind Ausdruck der jeweiligen Arbeitsteilung zwischen staatlicher und tariflicher Regulierungsebene, des jeweiligen staatlichen Sicherungsniveaus sowie der verbandlichen Interessen und Präferenzen. Zentraler Erklärungsfaktor für die sektoralen Unterschiede sind die differenten gewerkschaftlichen Machtressourcen und -positionen im industriellen Konflikt. Hinzu kommen Unterschiede in der normativen Bereitschaft zu Tarifsozialpolitik, die wiederum mit der Handlungsfähigkeit korrelieren. Das Interesse der Arbeitgeberverbände konzentriert sich, unabhängig von ihrer konkreten Handlungsmacht, auf die Aufrechterhaltung betrieblicher Gestaltungsspielräume und die Vertariflichung sozialer Sicherung, von der sie sich v.a. Freiheiten und finanzielle Vorteile für

die Unternehmen sowie einen Zuwachs verbandlicher Machtressourcen versprechen. In der tarifsozialpolitischen Praxis nehmen sie meist eine passive Rolle ein und erweisen sich oft als wenig gestaltungsbereit.

Der Übergang sozialpolitischer Verantwortung vom Staat auf die Arbeitsbeziehungen ist einerseits mit organisationspolitischen Chancen für die Tarifverbände, andererseits aber mit sozial- und verteilungspolitischen Risiken und Nachteilen für die Beschäftigten verbunden. Der Umgang mit dieser Entwicklung ist deshalb v.a. im Gewerkschaftslager umstritten.

In organisationspolitischer Hinsicht eröffnen sich neue Gestaltungsspielräume und Handlungsfelder, mit denen die Tarifverbände an Legitimität und Zuspruch sowohl gegenüber (potenziellen) Mitgliedern als auch gegenüber staatlichen Akteuren und im öffentlichen Diskurs gewinnen können, was sich förderlich auf die Organisationsmacht, das Tarifsystem und die Staat-Verbände-Beziehungen auswirken kann. Dies setzt allerdings voraus, dass eine erfolgreiche sozialpolitische Interessenvertretung, Regulierung und ggf. Administration letztlich auch gelingt. Möglich ist dies prinzipiell nur dort, wo gestaltungs- und verpflichtungsfähige Tarifparteien (noch) existieren. In Bereichen mit geringer Tarifbindung und Betriebsratsabdeckung, eng begrenztem Verteilungsspielraum, schwachen Gewerkschaften und konfliktiven Arbeitsbeziehungen – in der Heuristik der „drei Welten" segmentierter Arbeitsbeziehungen: in der dritten und in weiten Teilen der zweiten Welt (Hassel & Schroeder, 2018) – ist diese Strategie hingegen kaum anwendbar. Der Bedeutungszuwachs und Funktionswandel von Tarifsozialpolitik ist somit geeignet, die Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen weiter zu vertiefen. Doch auch in der „ersten Welt" sind die organisationspolitischen Erfolgsaussichten aufgrund der divergenten sozial- und tarifpolitischen Interessen sowohl der Tarifparteien als auch der jeweiligen Verbandsmitglieder unklar. Mit der Übernahme sozialpolitischer Verantwortung setzen sich die Tarifverbände jedoch unter Erfolgszwang, weil damit auch die Legitimationsrisiken auf sie übergehen. Sie ist somit immer auch mit organisatorischen Risiken (Ansehens-, Mitgliederverluste, Konfliktzunahme etc.) verbunden. Schließlich stellt auch eine erfolgreiche tarifsozialpolitische Regulierung keine Garantie für einen höheren Organisationsgrad dar, solange auch Nichtmitglieder und OT-Mitglieder von ihr profitieren können („Trittbrettfahrerproblem").

In sozial- und verteilungspolitischer Hinsicht ist der Übergang sozialpolitischer Verantwortung auf die Arbeitsbeziehungen hingegen eindeutig kritisch zu bewerten. Zwar können mit Tarifsozialpolitik die auf staatlicher Ebene entstandenen Sicherungslücken zumindest für die Zugangsberechtigten im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags verringert oder evtl. sogar geschlossen werden. Zudem ist sie anderen nichtstaatlichen Formen sozialer Sicherung wie betrieblicher Sozialpolitik und privater Vorsorge im Hinblick auf Integrationsgrad, Homogenität und Umverteilungspotenzial prinzipiell überlegen. Im Vergleich zu staatlicher Sozialpolitik ist sie diesbezüglich jedoch per se im Nachteil und somit allenfalls „immer nur die zweitbeste Lösung" (Bispinck, 2012, S. 216). Zur insgesamt wesentlich höheren Selektivität und Heterogenität kommt hinzu, dass Tarifsozialpolitik letztlich v.a. von den Beschäftigten selbst finanziert wird, weshalb Umverteilungswirkungen weitgehend auf die Gruppe der jeweiligen Tarifvertrags-Insider bzw. -Profiteure beschränkt bleiben, während die Unternehmen kaum zusätzlich belastet werden. Diese prinzipiellen Nachteile haben sich durch die anhaltende Erosion des Tarifsystems weiter verstärkt. Aber

auch die konkrete Tarifsozialpolitik selbst trägt hierzu bei, etwa durch die verbreitete Differenzierung der Tarifnormen (bis hin zum Ausschluss) nach Beschäftigtengruppen, Regionen, Unternehmenszugehörigkeit etc., durch die großen Lücken bei der Absicherung von Lebenslagen jenseits der Erwerbstätigkeit, durch den großen und wachsenden Anteil individuell nicht einklagbarer Rechte oder durch den hohen Verbetrieblichungsgrad. Der Übergang sozialpolitischer Verantwortung auf die Arbeitsbeziehungen ist deshalb unweigerlich mit einem Anstieg sozialer Ungleichheit nicht nur zwischen In- und Outsidern des Arbeitsmarktes, sondern auch innerhalb der Kernarbeitsmärkte und selbst in der Gruppe der tarifgebundenen (bzw. tarifvertraglich erfassten) Beschäftigten verbunden. Je nach Branche, Betrieb und Beschäftigtengruppe ergeben sich differente Zugänge zu differenten sozialen Schutzrechten, wobei das Schutzniveau mit den primären und sekundären Machtressourcen der Lohnabhängigen steigt. Die Sekundäreinkommensverteilung folgt somit wesentlich stärker der Primäreinkommensverteilung als im Fall staatlicher Sozialpolitik. Diesen sozial- und verteilungspolitischen Nachteilen steht lediglich der Vorteil einer potenziell größeren Praxisnähe – v.a. in betriebs- und arbeitsplatznahen Feldern wie Gesundheitsschutz, berufliche Rehabilitation, Altersübergang oder Beschäftigungssicherung – gegenüber.

In sozial- und verteilungspolitischer Perspektive ist ein Verantwortungstransfer mithin nur dann akzeptabel, wenn die Tarifsozialpolitik im Ergebnis zumindest ähnliche Effekte hinsichtlich Sicherungsniveau, Selektivität und Umverteilung zeitigt wie die staatliche Sozialpolitik, an deren Stelle sie tritt. Unter den gegebenen Bedingungen und Machtverhältnissen sind die Tarifparteien hierzu nicht in der Lage, die Arbeitgeberverbände auch gar nicht daran interessiert. Die Voraussetzungen für ein sozialpolitisch befähigtes Tarifsystem könnte somit nur der Staat durch Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen herstellen. Maßnahmen solcherart wären z.B. verpflichtende und sanktionsbewährte gesetzliche Vorgaben für Tarif- und Betriebsparteien mit geeigneten Kontrollmechanismen und staatlicher Ersatzvornahme als Ultima Ratio, die wesentliche Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, inkl. der Möglichkeit der Ausdehnung von Tarifverträgen auf tariflose Wirtschaftsbereiche (nach französischem oder belgischem Vorbild), oder die Einführung der Pflichtmitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (ähnlich dem österreichischen Kammersystem). Derart weitreichende staatliche Interventionen in das Arbeitsbeziehungssystem würden jedoch nicht nur auf den erbitterten Widerstand mindestens der Arbeitgeberverbände treffen; es lassen sich auch absehbar keine politischen Mehrheiten dafür ausmachen. Die Gewerkschaften sollten sich deshalb auf komplementäre, arbeitsnahe Tarifsozialpolitik konzentrieren, dabei auf (bessere) flankierende gesetzliche Regelungen und Leistungen drängen und darüber hinaus den Staat nicht durch substitutive Tarifsozialpolitik von seiner Leistungsverantwortung entbinden. Dies umfasst u.a. Verbesserungen bei der tariflichen Beschäftigungssicherung, bei der Familienvereinbarkeit, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der beruflichen Rehabilitation oder bei der Aus- und Weiterbildungsförderung. Wie zuletzt die „Coronakrise“ eindrücklich gezeigt hat, ist hier noch einiges zu tun, woraus sich gleichfalls auch in organisationspolitischer Hinsicht Profit ziehen ließe.

Literatur

Bahnmüller, R. (2015). Tarifvertragliche Weiterbildungsregulierung in Deutschland: Formen, Effekte und Perspektiven für überbetriebliche Weiterbildungsfonds. In K. Berger, R. Jaich, B. Mohr, D. Moraal, H. Nordhaus, & S. Kretschmer (Hrsg.): *Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung* (S. 61–77). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7715

Behrens, M. (2011). *Das Paradox der Arbeitgeberverbände: Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten*. Berlin: edition sigma. https://doi.org/10.5771/9783845269559

Berger, K., Jaich, R., Mohr, B., Kretschmer, S., Moraal, D., & Nordhaus, H. (Hrsg.) (2015). *Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung*. Bielefeld: wbv. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7715

Berner, F. (2009). *Der hybride Sozialstaat: Die Neuordnung von öffentlich und privat in der sozialen Sicherung*. Frankfurt/M., New York: Campus.

Bispinck, R. (1997). Sozialabbau und tarifpolitische Gegenwehr: Das Beispiel der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. *Soziale Sicherheit, 46* (10), 335–338.

Bispinck, R. (2005a). Tarifliche Senioritätsregelungen (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 59). https://www.boeckler.de/faust-detail.htm?sync_id=4209

Bispinck, R. (2005b). Wie flexibel sind Tarifverträge? (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 60). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=4256

Bispinck, R. (2010). Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 66). https://www.boeckler.de/faust-detail.htm?sync_id=5414

Bispinck, R. (2012). Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag. In R. Bispinck, G. Bosch, K. Hofemann, & G. Naegele (Hrsg.), *Sozialpolitik und Sozialstaat: Festschrift für Gerhard Bäcker* (S. 201–219). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19024-2_13

Bispinck, R. (2015). Qualitative Tarifpolitik: Themen, Trends und Perspektiven. In: L. Schröder, & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit – Ausgabe 2015: Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung* (S. 59–70). Frankfurt/M.: Bund-Verlag.

Bispinck, R. (2016a). Tarifpolitik vor alten und neuen Herausforderungen. In: G. Bäcker, S. Lehndorff, & C. Weinkopf (Hrsg.), *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten: Festschrift für Gerhard Bosch* (S. 181–198). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12159-4_15

Bispinck, R. (2016b). Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82). https://www.boeckler.de/faust-detail.htm?sync_id=7699

Bispinck, R., Dorsch-Schweizer, M., & Kirsch, J. (2002). Tarifliche Ausbildungsförderung begrenzt erfolgreich – eine empirische Wirkungsanalyse. *WSI-Mitteilungen, 55* (4), 213–219.

Bosch, G., Weinkopf, C., & Worthmann, G. (2011). *Die Fragilität des Tarifsystems: Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes*. Berlin: edition sigma. https://doi.org/10.5771/9783845269535

Burkert, C. (2019). Strukturwandel und Beschäftigungsentwicklung in der Finanzbranche in Deutschland (IAB-Stellungnahme 05/2019). https://www.iab.de/1969/section.aspx/Publikation/k190508301

Detje, R., Menz, W., Nies, S., Sanné, G., & Sauer, D. (2008). Gewerkschaftliche Kämpfe gegen Betriebsschließungen – Ein Anachronismus? *WSI-Mitteilungen, 61* (5), 238–245. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2008-5-238

Ellguth, P., & Kohaut, S. (2012). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. *WSI-Mitteilungen, 65* (4), 297–305. https://doi.org/10.5771/0342-300x-2012-4-297

Ellguth, P., & Kohaut, S. (2020). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. *WSI-Mitteilungen, 73* (4), 287–285. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-278

Fehmel, T. (2013). Sozialpolitik per Tarifvertrag: Ursachen und Folgen der Vertariflichung sozialer Sicherung (SEU Working Paper Nr. 5). https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/36598

Fehmel, T., & Fröhler, N. (2019): Vertariflichung sozialer Sicherheit: Perspektiven von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in Deutschland und Österreich (HBS Working Paper Forschungsförderung Nr. 148). https://www.boeckler.de/faust-detail.htm?sync_id=8743

Fehmel, T., & Fröhler, N. (2021): Tarifsozialpolitik und Vertariflichung sozialer Sicherheit. Deutschland und Österreich im Vergleich, Wiesbaden: Springer VS, *im Erscheinen*

Freidank, J., Grabbe, J., Kädtler, J., & Tullius, K. (2011). Altersdifferenzierte und alternsgerechte Betriebs- und Tarifpolitik: Eine Bestandsaufnahme betriebspolitischer und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit (INQA-Bericht Nr. 42). https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32747

Frick, B., Neubäumer, R., & Sesselmeier, W. (Hrsg.) (1999). *Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen*. München, Mering: Rainer Hampp.

Fröhler, N. (2014). Entstaatlichung – Vertariflichung – Verbetrieblichung: Politik und Praxis des flexiblen Übergangs in den Ruhestand. *Zeitschrift für Sozialreform, 60* (4), 413–438. https://doi.org/10.1515/zsr-2014-0407

Fröhler, N., & Fehmel, T. (2018). Tarifvertragliche Regulierung sozialer Sicherung: Deutschland und Österreich im Vergleich (HBS Working Paper Forschungsförderung Nr. 76). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8135

Fröhler, N., Fehmel, T., & Klammer, U. (2013). *Flexibel in die Rente: Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven.* Berlin: edition sigma. https://doi.org/10.5771/9783845268385

Gehrke, B., & Weilage, I. (2018). Branchenanalyse Chemieindustrie: Der Chemiestandort Deutschland im Spannungsfeld globaler Verschiebungen von Nachfragestrukturen und Wertschöpfungsketten (Study der HBS Nr. 395). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8186

Hachtmann, R. (2011). Gewerkschaften und Rationalisierung: Die 1970er-Jahre – ein Wendepunkt? In K. Andresen, U. Bitzegeio, & J. Mittag (Hrsg.), *Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren* (S. 181–209). Bonn: J.H.W. Dietz Nachf.

Haipeter, T. (2009). *Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91649-1

Hassel, A., & Schroeder, W. (2018). Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik (WSI-Report Nr. 44). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8264

Jeanrond, H. (2016). Gewerkschaften als sozialpolitische Akteure – der Wandel interner und externer Machtressourcen der deutschen Gewerkschaften im Transformationsprozess des Sozialstaates (Dissertation). https://kobra.uni-kassel.de/handle/123456789/2016081750715

Kathmann, T. (2017). Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik: Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche (HBS Working Paper Forschungsförderung Nr. 45). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7862

Klenner, C., Brehmer, W., Plegge, M., & Bohulskyy, Y. (2013). Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland: Eine empirische Analyse (WSI-Diskussionspapier Nr. 184). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=6688

Lesch, H., Mayer, A., & Schmid, L. (2014). Demografischer Wandel und Tarifpolitik (IW-Analyse Nr. 96). https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/hagen-lesch-alexander-mayer-lisa-schmid-demografischer-wandel-und-tarifpolitik-171876.html

Lessenich, S. (2008). *Die Neuerfindung des Sozialen: Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: Transcript. https://doi.org/10.14361/9783839407462

Masnitza, N. (2018). *Tarifvertragliche Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung und die Erweiterung des Vorsorgespektrums durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz: Der Umfang tarifvertraglicher Gestaltungsmacht und die Implementierung flächendeckender betrieblicher Versorgungssysteme*. Karlsruhe: Vvw.

Müller-Jentsch, W. (2017). Arbeitgeberverbände zwischen Konflikt- und Sozialpartnerschaft. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (2. Auflage, S. 565–586). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_22

O'Connor, J., & Olson, G. (Hrsg.) (1998). *Power resources theory and the welfare state: A critical approach*, Toronto: University of Toronto Press. https://doi.org/10.3138/9781442678675

Paster, T. (2017). Die Rolle der Arbeitgeber in der Sozialpolitik. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (2. Auflage, S. 487–514). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_19

Rehder, B. (2009). Die neue Dominanz der Mitgliedschaftslogik: Interessenvermittlung in der Tarifpolitik. In B. Rehder, T. von Winter, & U. Willems (Hrsg.), *Interessenvermittlung in Politikfeldern: Vergleichende Befunde der Policy- und Verbändeforschung* (S. 52–67). Wiesbaden: VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91697-2_3

Reiter, R. (Hrsg.) (2017). *Sozialpolitik aus politikfeldanalytischer Perspektive: Eine Einführung*, Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14656-6

Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen, 21 (3), 217–237. https://doi.org/10.1688/IndB-2014-03-Schmalz

Schröder, L., & Urban, H. J. (Hrsg.) (2019). *Gute Arbeit – Ausgabe 2019: Transformation der Arbeit: Ein Blick zurück nach vorn*. Frankfurt/M.: Bund-Verlag.

Seifert, H. (2019). Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik. *WSI-Mitteilungen, 72* (4), 305–308. https://doi.org/10.5771/0342-300x-2019-4-305

Silver, B. (2005). *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin: Assoziation A.

Steinmeyer, H.-D. (1998). Tarifvertrag und betriebliche Altersversorgung. In M. Schlachter, R. Ascheid, & H.-W. Friedrich (Hrsg.), *Tarifautonomie für ein neues Jahrhundert* (S. 727–742). München: C.H. Beck.

Streeck, W. (2009). *Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy*. Oxford: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199573981.001.0001

TNS Infratest (2016). Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015) (BMAS Forschungsbericht Nr. 475). https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb-475-bav-endbericht.html

Trampusch, C. (2004). Vom Klassenkampf zur Riesterrente: Die Mitbestimmung und der Wandel der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik. *Zeitschrift für Sozialreform, 50* (3), 223–254.

Trampusch, C. (2009). *Der erschöpfte Sozialstaat: Transformation eines Politikfeldes.* Frankfurt/M., New York: Campus.

Vogel, B. (2007): *Die Staatsbedürftigkeit der Gesellschaft*. Hamburg: Hamburger Edition.

Wirth, C. (2016). *Modularer Einzelhandel und Industrielle Beziehungen: Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Wiß, T. (2011). *Der Wandel der Alterssicherung in Deutschland: Die Rolle der Sozialpartner.* Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92899-9

Wright, E. (2000). Working-class power, capitalist-class interests and class compromise. *The American Journal of Sociology, 105* (4), 957–1002. https://doi.org/10.1086/210397

WSI-Tarifarchiv (2017). *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2017*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/de/statistisches-taschenbuch-15335.htm