**Tarifvertrag**

**Call for Papers für PROKLA 211 (Heft 2, Juni 2023)**

Frist für Exposés: 6. November 2022

Das Tarifvertragssystem in Deutschland steht unter Druck. Spätestens seit den 1990er-Jahren ist ein Rückgang der Tarifbindung zu beobachten. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fallen nur 51 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag. Seit Jahren beklagen daher Gewerkschaften und auch politische Parteien in Deutschland eine Erosion der Tarifbindung und eine zunehmende Aushöhlung tariflicher Normen durch Betriebsvereinbarungen beziehungsweise Tarifflucht. So hat sich nicht nur die Tarifabdeckung der Unternehmen erheblich verringert, sondern zugleich hat auch ein Prozess der Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifstrukturen stattgefunden.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielfältig. In erster Linie sind sie Ausdruck davon, dass die Gewerkschaften in den vergangenen dreißig Jahren zunehmend schwächer wurden und ihre gesellschaftliche Handlungs- und Gestaltungskraft abnahm. Durch marktliberale Reformen in der Wirtschafts-, Arbeits-, und Sozialpolitik, aber auch durch strategische (Fehl-)Entscheidungen sind die Gewerkschaften in die Defensive geraten. Zudem erschwert der seit Jahrzehnten andauernde Trend des Mitgliederverlustes eine stärkere Durchsetzungskraft. Nach aktuellen Zahlen von 2019 sind nur noch 14,7 Prozent der Beschäftigten in Deutschland in einer Gewerkschaft organisiert. Hinzu kommt, dass die DGB-Gewerkschaften mit der Konkurrenz durch sogenannte Spartengewerkschaften konfrontiert werden, die wie UFO, GDL oder Marburger Bund, oftmals privilegierte Beschäftigtengruppen repräsentieren und in Arbeitskämpfen zum Teil zu einer Situation innergewerkschaftlicher Spaltung führen.

Daneben haben sich die Strategien der Arbeitgeber seit den 1990er-Jahren verändert. Auch wenn der Arbeitgeberverband BDA 2019 noch das hundertjährige Jubiläum des Stinnes-Legin-Abkommens feierte und ein Loblied auf die deutsche »Sozialpartnerschaft« sang, ist die Einstellung der deutschen Arbeitgeber dazu nicht ganz so euphorisch. Im Gegenteil konnten in den letzten Jahren zunehmend Strategien der Tarifflucht beobachtet werden: Seien es die sogenannten Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) im Arbeitgeberverband, die Auslagerung von Unternehmensteilen in Gesellschaften ohne Tarifvertrag, Leiharbeit oder die Flucht in europäische Aktiengesellschaften. Ebenso dominiert in der Rechtsprechung die Perspektive, dass die Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie verstanden werden muss. Diese rechtsdogmatische Begründung verschiebt den Fokus allerdings auf die individuelle Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, was jedoch auch den Schutz von »Außenseitern« inkludiert. Somit konnte in den letzten zwei Jahrzehnten eine verstärkte Betonung der negativen Koalitionsfreiheit – pervertiert zur Tarifvertragsfreiheit – im Rechtsdiskurs beobachtet werden, was nicht nur eine Infragestellung der Allgemeinverbindlichkeit, sondern auch allgemein der zwingende und unmittelbare Normwirkung von Tarifverträgen impliziert. Darüber hinaus erhöht die Transformation der Arbeit weiter den Druck auf die Tarifautonomie. Scheinselbstständigkeit, Click-Work, Plattformökonomie sind Stichwörter dieser Entwicklung, die neue Arbeitsformen herausbilden, die sich weit entfernt von jeglicher Tarifierung befinden. Zudem stellt die Digitalisierung unter dem Schlagwort »Industrie 4.0« und die mit dem Klimawandel einhergehende Transformation eine erhebliche Herausforderung für die bisher gewerkschaftlich gut organisierten Branchen wie die Automobil- oder Chemieindustrie dar.

Ein Blick in die europäischen Nachbarländer verdeutlicht, dass der Niedergang der Tarifautonomie keine spezifisch deutsche Entwicklung darstellt. Hier zeigt sich, bis auf einige Ausnahmen, ein allgemeiner Trend der Erosion der Tarifbindung oder der Aushöhlung tarifstruktureller Regelungen. Die teils sehr heterogenen Tarifstrukturen sind allesamt durch Aufweichungen und Aushöhlungen bedroht. Selbst EU-Mitgliedsstaaten wie Dänemark oder Frankreich, wo immer noch eine hohe Tarifbindung zu beobachten ist, mussten in den letzten Jahrzehnten erhebliche Anpassungen durch politische Reformen erleben. So steigt etwa in Frankreich momentan der Anteil betrieblicher Vereinbarungen erheblich, die Abweichungen von den Flächentarifverträgen in Bezug auf Lohn/Gehalt, Arbeitszeit und Urlaub ermöglichen. In Österreich dagegen existiert ein tarifpolitischer Gender-Gap, der sich insbesondere in den vereinbarten Mindestvergütungen der Tarifverträge widerspiegelt. Und auch in Dänemark und Schweden ist das etablierte Gent-System, das die Arbeitslosenversicherung an die Gewerkschaftsmitgliedschaft koppelt, mit erheblichen politischen Angriffen konfrontiert.

Hier zeigt sich eine weitere Entwicklung, die auch in Deutschland zu beobachten ist. Die Schwäche der Gewerkschaften in vielen Sektoren und Regionen führt dazu, dass die vereinbarten Löhne und Arbeitsbedingungen die ökonomische Lage der Beschäftigten kaum verbessern. Insbesondere in Ostdeutschland als auch im Dienstleistungsbereich wird die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro eine Vielzahl an Tarifverträgen obsolet machen, da er dann deutlich über der in den Tarifverträgen vereinbarten untersten Lohngruppe liegen wird. Allein dieser Umstand wirft die Frage nach der Legitimation der Tarifautonomie und ihr Verhältnis zur staatlichen (Mindest-)Lohnpolitik auf.

Dies zeigt sich insbesondere mit Blick auf jene Diskussion, die die Erosion der Tarifbindung aufhalten möchte. Im Zentrum der vielfältigen Ideen und Instrumente steht oftmals der Staat: Während Hugo Sinzheimer die Tarifautonomie noch als »Sphäre sozialer Selbstbestimmung« der Tarifpartner konzipierte, führt die Schwäche der Gewerkschaften dazu, dass der Staat zunehmend in der Verantwortung gesehen wird, die prekärer werdende Sozialstaats- und Regulierungsfunktion zu kompensieren und die Geltung der Tarifverträge zu gewährleisten. So sehen aktuelle Konzepte den Staat in der Verantwortung, etwa durch Tariftreueregelungen bei der öffentlichen Vergabe und Beschaffung oder eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Auch die Sanktionierung von OT-Mitgliedschaften oder stärkere Anreize zur Tarifbindung, etwa durch Steuererleichterungen, werden derzeit kontrovers diskutiert. Abseits rechtlicher und politischer Steuerungs- und Stabilisierungsinstrumente scheint eine gewerkschaftliche Revitalisierung durch Organisationsreformen und strategische Reorientierung möglich. Insbesondere die Arbeitskämpfe im Krankenhausbereich waren in den letzten Jahren erfolgreich und dämpften den Mitgliederschwund. Neue Strategien in der Mitgliedergewinnung aber auch eine stärkere Einmischung in gesamtgesellschaftliche Fragen zeugen von einer starken Auseinandersetzung mit der eigenen Schwäche.

Das PROKLA-Schwerpunktheft thematisiert verschiedene Bereiche rund um den »Tarifvertrag«. Dazu gehört einerseits die Auseinandersetzung mit grundlegenden Fragen der Tarifautonomie als Institutionalisierung des Klassenantagonismus, seine politökonomische Einbindung und seine konkrete rechtliche und politische Ausgestaltung. Andererseits sind theoretische Fragen des Arbeitsrechts, des deutschen dualen Systems aus Unternehmensmitbestimmung und Tarifautonomie sowie ideengeschichtliche Fragen relevant. Darüber hinaus soll der Schwerpunkt des Heftes auf der deutschen und europäischen Entwicklung der Tarifautonomie liegen, wobei die damit verbundenen Themen sehr vielfältig sind. Wie oben skizziert, können dabei analytische Auseinandersetzungen mit quantitativen Daten ebenso einbezogen werden, wie qualitative Fallanalysen. Mögliche Themen ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind:

* Das Verhältnis zwischen Tarifautonomie und Staat
* Das Kräfteverhältnis zwischen den Tarifpartnern und tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften
* Entwicklung von Tarifbindung / Erosionsprozesse des Tarifvertragssystems
* Erosion der Tarifautonomie durch OT-Mitgliedschaften, Politik der Arbeitgeberverbände
* Strategien der Tarifflucht, etwa im Gesundheitssektor
* Neue Themen von Tarifverträgen: beispielsweise Personalbemessung, Umwandlung von Tariferhöhung in Freizeit
* Gewerkschaftliche Strategien und Erfahrungen mit Kämpfen um Stärkung der Tarifbindung
* Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und ihre Konsequenzen für Handlungsfähigkeit und Tarifbindung
* Analysen zur Zusammensetzung gewerkschaftlicher Mitgliedschaft und »blinden Flecken« der Tarifpolitik (beispielsweise geringere Vertretung von Frauen, prekär Beschäftigten, Dienstleistungssektoren etc.)
* Verhältnis zwischen betrieblicher Ebene (beispielsweise Einfluss von Betriebsräten in Großunternehmen) und gewerkschaftlicher Tarifpolitik
* Allgemeinverbindlichkeit und andere Instrumente (beispielsweise Tariftreueregelungen bei der öffentlichen Vergabe und Beschaffung) zur Stützung der Tarifstrukturen
* Europäische Vergleiche

Die Redaktion lädt zur Einsendung von Exposés von 1-2 Seiten bis zum 6. November 2022 ein. Die fertigen Artikel sollen bis zum 19. Februar 2023 vorliegen und einen Umfang von 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen, Fußnoten und Literaturverzeichnis) nicht überschreiten. Zusendung bitte an: redaktion [at] prokla.de.