

Thorsten Schulten/Heiner Dribbusch/  
Gerhard Bäcker/Christina Klenner (Hrsg.)

# Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik

Strategische Herausforderungen  
im 21. Jahrhundert

VSA:



Thorsten Schulten/Heiner Dribbusch/  
Gerhard Bäcker/Christina Klenner (Hrsg.)  
Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik

Thorsten Schulten / Heiner Dribbusch /  
Gerhard Bäcker / Christina Klenner (Hrsg.)  
**Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik**  
Strategische Herausforderungen  
im 21. Jahrhundert

Beiträge zu Ehren von Reinhard Bispinck

VSA: Verlag Hamburg

**www.vsa-verlag.de**

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung.

© VSA: Verlag 2017, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg  
Alle Rechte vorbehalten

Umschlagfoto: Mehr als 30.000 GewerkschafterInnen demonstrieren am 13.11.2010 in Nürnberg für einen politischen Kurswechsel, gute Arbeit und Gerechtigkeit (Michael Knuth, IG Metall Bayern; Erstveröffentlichung in: »Vom Wiederaufbau zur Arbeit 4.0. IG Metall Bayern: 70 Jahre Fortschritt durch Tarifpolitik«, VSA: Verlag Hamburg 2017).

Druck und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH  
ISBN 978-3-89965-769-2

# Inhalt

Gerhard Bäcker/Heiner Dribbusch/ Christina Klenner/Thorsten Schulten	
<b>Das statistische Gewissen der Gewerkschaften</b> .....	10
Reinhard Bispinck und das WSI-Tarifarchiv – eine Würdigung	
Anke Hassel	
<b>Ein Leben im WSI</b> .....	20
Grußwort für Reinhard Bispinck	
Detlef Hensche/Margret Mönig-Raane/Franziska Wiethold	
<b>Das WSI-Tarifarchiv – kritischer Begleiter gewerkschaftlicher Tarifpolitik</b> .....	22

## Perspektiven des deutschen Tarifvertragssystems

Reinhard Bahn Müller	
<b>Von der Erosion des Flächentarifvertrags zur Chance gewerkschaftlicher Erneuerung</b> .....	34
Tarifdebatten in der IG Metall vor und nach dem »Pforzheimer Abkommen«	
Jürgen Kädtler	
<b>Krise des Flächentarifvertrags – Krise der Sozialpartnerschaft</b> .....	48
Peter Berg	
<b>Die Zukunft der Tarifautonomie</b> .....	59
Das Tarif- und Arbeitskämpfrecht als Gegenstand der Rechtspolitik und der Forschungsaktivitäten des WSI	
Salvo Leonardi	
<b>Zwischen Autonomie und Neokorporatismus</b> .....	70
Tarifverhandlungen und Gewerkschaften in Italien und Deutschland – vergleichende Überlegungen	

## Lohn- und Verteilungspolitik

Gustav Horn/Andrew Watt

**Zur Rolle der Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion** ..... 82

Eckhard Hein/Achim Truger

**Rebalancing im Euroraum** ..... 97

Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Lohnpolitik

Dierk Hirschel

**Politik der Gleichheit** ..... 112

Christina Klenner/Sarah Lillemeier

**Was haben Tarifverträge mit dem Gender Pay Gap zu tun?** ..... 120

Europarechtliche Anforderungen an eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung

Gerhard Bosch/Claudia Weinkopf

**Minijobs und Mindestlohn** ..... 131

Wilhelm Adamy

**Niedriglohn und Arbeitslosigkeit** ..... 142

Auswirkung des Mindestlohns auf Langzeitarbeitslose

## Arbeitszeitfragen

Steffen Lehndorff

**Aktivierende Arbeitszeitregulierung**

**oder »neuer Flexibilitätskompromiss«?** ..... 158

Im Spannungsfeld von Gesetz und Tarifvertrag

Hilde Wagner

**Zeit zum Umsteuern – Wem gehört die Zeit?** ..... 168

Sybille Stamm

**Über die Kunst, das Gleichgewicht zu halten**

**und doch auf Kurs zu bleiben** ... ..... 179

Ingrid Kurz-Scherf

**Revolutionärer Reformismus – oder: Tarifpolitik und Utopie**

**in der Arbeitszeitfrage** ..... 185

## Altersübergang und Alterssicherung

Gerhard Bäcker/Gerhard Naegele

**Gleitender Altersübergang statt starrer Altersgrenzen?** ..... 198

Ein Blick zurück nach vorn

Ute Klammer

**Friends or Foes?** ..... 210

Zur Neujustierung des Verhältnisses von staatlicher, tariflicher  
und betrieblicher Sozialpolitik am Beispiel der Alterssicherung

Florian Blank

**Zur Begründung des sozialpolitischen Mandats der Gewerkschaften** ..... 223

## Strategische Herausforderungen für die Lohn- und Tarifpolitik – Stimmen aus dem Tarifpolitischen Ausschuss

Stefan Körzell/Ghazaleh Nassibi

**Zukunftsfragen der Tarifpolitik** ..... 234

Am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht des DGB

Klaus Lang/Stefan Schaumburg

**Soziale Innovation durch Tarifpolitik –  
Erfahrungen der IG Metall** ..... 244

Norbert Reuter/Gabriele Sterkel/Jörg Wiedemuth

**Tarifpolitik im Dienstleistungssektor –  
Entwicklungen und Strategien von ver.di** ..... 257

Christian Jungvogel

**Tarifpolitische Herausforderungen aus Sicht der IG BCE** ..... 269

Oliver Brüchert/Andreas Gehrke

**Das Beamtenstreikrecht als tarifpolitische Herausforderung  
für die GEW** ..... 277

Andreas Müller

**Digitalisierung, Individualisierung und alternde Belegschaften** ..... 286

Antworten der EVG auf strategische Herausforderungen  
der Tarifpolitik

Claus-Harald Güster/Thomas Gauger

**Herausforderungen der Tarifpolitik im Organisationsbereich der NGG** ..... 296

## Tarifpolitik und Medien

Rainer Jung <b>Über Geld muss man reden können</b> .....	306
Dietrich Creutzburg <b>In der Werkstatt für Zufriedenheit</b> .....	309
Christian Ebner <b>Bispinck und die Medien – ein fruchtbares Verhältnis</b> .....	314
Alfons Frese <b>Über Tarife reden und schreiben</b> .....	316
Eva Roth <b>Ein gelassener Aufklärer</b> .....	320
Frank Specht <b>Das Rasterelektronenmikroskop der Tarifpolitik</b> .....	323
Frank Christian Starke <b>Die Rolle des WSI für die Arbeit eines Hörfunk-Wirtschaftsreporters</b> .....	326
<b>Die Mitwirkenden</b> .....	332





Für Reinhard Bispinck

Gerhard Bäcker/Heiner Dribbusch/  
Christina Klenner/Thorsten Schulten

## **Das statistische Gewissen der Gewerkschaften**

Reinhard Bispinck und das WSI-Tarifarchiv – eine Würdigung

Das WSI und das WSI-Tarifarchiv ohne Reinhard Bispinck? Eine für alle, die seine Arbeit seit vielen Jahren begleitet haben, kaum vorstellbare Situation. Und doch ist es so, dass Reinhard Bispinck, der im November 2016 sein 65. Lebensjahr vollendet hat, im Mai 2017 in den Ruhestand wechselt. Hinter ihm liegen dann 38 Jahre Tätigkeit als Wissenschaftler im WSI, 28 Jahre Leitung des WSI-Tarifarchivs und vier Jahre Leitung der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Im Herbst 2016 feierte das WSI – gegründet 1946 – sein 70-jähriges Jubiläum (Bispinck u.a. 2016). In mehr als der Hälfte dieser Zeit war Reinhard Bispinck dabei und hat wie kaum ein anderer das öffentliche Bild des WSI geprägt. Wenn das kein Anlass für eine Würdigung ist!

Der Name Reinhard Bispinck steht zu allererst für die statistische Erfassung und analytische Auswertung der Ergebnisse gewerkschaftlicher Tarifpolitik. In der Frankfurter Rundschau wurde ihm hierfür einmal der Titel des »statistischen Gewissens der Gewerkschaften« verliehen (Bunzenthall 2004). Es dürfte wohl kaum einen anderen Wissenschaftler geben, der sich so gründlich, bis in die Details hinein, mit dem bundesdeutschen Tarifvertragswesen beschäftigt hat.

Sein Themen- und Forschungsfeld ist dabei beileibe nicht auf die Tarifpolitik im engeren Sinne beschränkt, sondern eingebettet in die Analyse der industriellen Beziehungen, der Einkommensverteilung und der sozial- und gesellschaftspolitischen Entwicklung. Schaut man sich die Veröffentlichungen von Reinhard Bispinck an, so ging es nie nur um die exakte empirische, archivarische Erfassung dessen, was vereinbart worden ist, sondern immer auch um die kritische Analyse, Interpretation und Einordnung der Befunde. Denn Tarifabschlüsse sind weitaus mehr als die Anhebung der Arbeitsentgelte, berührt werden u.a. die Einkommensstruktur, die Arbeitsbedingungen (angefangen von der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten bis hin zum Arbeitsschutz), die Alterssicherung, die Qualifikation – um nur einige der Zusammenhänge zu benennen. Für Reinhard Bispinck

ist Tarifpolitik stets auch Gesellschaftspolitik und eine wesentliche Voraussetzung für einen sozial regulierten Kapitalismus.

## **Von der Universität Köln zum WSI**

Vorgezeichnet war das nicht. Menschen werden nicht als Wissenschaftler geboren und erst recht nicht als solche Wissenschaftler, die sich vornehmlich mit der Tarifpolitik und den industriellen Beziehungen beschäftigen. Dies gilt natürlich auch für Reinhard Bispinck. Geboren 1951 in Solingen, wuchs er mitsamt seinen vier Geschwistern in einem gutbürgerlichen, katholisch geprägten Elternhaus auf. Von Gewerkschaften war da nicht die Rede. Das änderte sich erst, als er im Anschluss an sein Abitur im Jahr 1970 an der Universität Köln ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aufnahm und bereits während eines Industriepraktikums Mitglied der IG Metall wurde. Wie es in gut organisierten Betrieben üblich war: Der Weg führte bei der Einstellung von der Personalabteilung direkt ins Betriebsratsbüro.

Nun war (und ist bis heute) die Kölner WiSo-Fakultät alles andere als ein Ort arbeitnehmerorientierter Wissenschaft. Es herrschte in der Volkswirtschaftslehre der Geist des strengen Ordo-Liberalismus. In der ganzen Fakultät? Nein, Reinhard Bispinck fand wie viele andere Studierende, die sich in der Studentenbewegung aktiviert hatten, bei Prof. Otto Blume (1919-1987) einen akademischen Lehrer, der seine wissenschaftliche Tätigkeit mit einem gewerkschaftlichen Engagement verband. Otto Blume lehrte Sozialpolitik und – wie es bei ihm hieß – Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeziehungen. Er war u.a. Aufsichtsratsmitglied in einem montan-mitbestimmten Betrieb, Schlichter bei Tarifverhandlungen und auch Dozent an der Dortmunder Sozialakademie.

Vor diesem Hintergrund war es konsequent, dass Reinhard Bispinck 1975 seine Diplomarbeit über ein Thema schrieb, das 40 Jahre später auch Titel eines WSI-Tarifberichts hätte sein können: »Die Tarifrunde 1974 im öffentlichen Dienst – eine exemplarische Analyse der Tarifpolitik der Gewerkschaft ÖTV« (Bispinck 1975). Aufgrund des ersten bundesweiten Streiks im öffentlichen Dienst, der diese Tarifrunde begleitete, wurde sie eine der berühmtesten Tarifaussensetzungen der Nachkriegsära, bei der die beteiligten Gewerkschaften eine Lohnsteigerung von elf Prozent durchsetzen konnten. Akribisch zeichnete der junge Wissenschaftler die einzelnen

Schritte der Tarifrunde und die Positionen und Debatten der beteiligten Akteure nach, wobei er deutliche Sympathie für diejenigen knapp 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder zeigte, die bei der Urabstimmung nach dem Streik das Tarifergebnis als unzureichend ablehnten. Damit zeichnete sich bereits in seiner Studentenzzeit die Verknüpfung von solider wissenschaftlicher Arbeit mit politischem und gewerkschaftlichem Engagement ab, die auch später seine Arbeit prägte.

Parallel zu den ersten Studiensemestern hat Reinhard Bispinck die Kölner Journalistenschule besucht. Seine Fähigkeit, präzise zu formulieren, die wissenschaftlichen Ergebnisse breit zu kommunizieren und Kontakte zu den Medien zu pflegen, hat sicherlich auch hier ihren Ursprung. Reinhard Bispinck hat es gleichsam meisterlich verstanden, empirische Befunde und konzeptionelle Analysen nicht nur in umfangreichen Berichten und begutachteten Zeitschriften zu publizieren, sondern für den Transfer der Erkenntnisse über die gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Kreise hinaus in die breitere Öffentlichkeit hinaus zu sorgen.

Der Berufsweg von Reinhard Bispinck führte nicht direkt zum Tarifarchiv des WSI. Er war zwischen 1976 und 1979 wissenschaftlicher Assistent von Otto Blume am Seminar für Sozialpolitik der Universität Köln und Dozent für Sozialpolitik an der Sozialakademie Dortmund. Seit diesen Jahren verbindet Reinhard Bispinck eine enge und anhaltende Freundschaft mit Wilhelm Adamy, Johannes Steffen, Gerhard Naegele, Gerhard Bäcker, Klaus Hofemann (verstorben 2013), Gerhard Bosch, Steffen Lehdorff u.a., die allesamt mit dem Blume-Lehrstuhl verbunden waren und mehrheitlich auch als Autoren im vorliegenden Band vertreten sind. Aus diesem Kreis ist auch das bis heute weit verbreitete Lehrbuch zur Sozialpolitik entstanden, das erstmals im Jahr 1980 gemeinsam von Reinhard Bispinck, Gerhard Bäcker, Klaus Hofemann und Gerhard Naegele veröffentlicht wurde und mittlerweile vier Auflagen hervorgebracht hat (zuletzt Bäcker u.a. 2008). Für 2017 ist nun eine fünfte, grundlegend überarbeitete Auflage geplant. Reinhard Bispinck hat also – ebenso wie die anderen, schon seit einigen Jahren pensionierten Mitautoren – kaum eine Ruhepause, wenn er das WSI verlässt.

Tarifpolitik, Sozialpolitik und industrielle Beziehungen – diese inhaltlichen Schwerpunkte der wissenschaftlichen Arbeit von Reinhard Bispinck – waren sicherlich eine grundlegende Voraussetzung für seine im Jahr 1979 beginnende und zunächst mehrfach befristete Tätigkeit als wissenschaftlicher Referent im WSI. Bis 1989 arbeitete er in der WSI-Projektgruppe »Humanisierung der Arbeit«. Um es kompliziert zu machen: Konkret

lautete das Projekt »Aufbau eines gewerkschaftlichen Informations- und Dokumentationszentrums zur Umsetzung und Verbreitung von Erfahrungen und Erkenntnissen zur Humanisierung der Arbeit unter besonderer Berücksichtigung des Regierungsprogramms Humanisierung der Arbeit«. Basierend auf den Projektergebnissen folgte 1986 die Promotion an der Universität Bremen bei Rudolf Hickel mit dem Thema »Arbeits- und Gesundheitsschutz zwischen staatlicher Regulierung und gewerkschaftlicher Interessenvertretung«.

### **Forschung über Tarifpolitik**

1989 übernahm Reinhard Bispinck in Nachfolge von Ingrid Kurz-Scherf die Leitung des WSI-Tarifarchivs. Dies war, noch kurz vor dem Fall der Mauer, die Zeit der Umsetzung der in den Jahren zuvor erkämpften Wochenarbeitszeitverkürzung und der beginnenden Auseinandersetzungen um die Flexibilisierung und Dezentralisierung von Tarifverträgen. Reinhard Bispinck hatte sich hier – wie das WSI insgesamt – schon früh und sehr entschieden für die 35-Stunden-Woche eingesetzt. Das 1983 gemeinsam mit Gerhard Bäcker und Gerhard Bosch für die Memorandum-Gruppe verfasste Buch »35-Stunden sind genug« wurde mit einer Auflage von mehreren 10.000 Exemplaren ein seitdem nie mehr erreichter quantitativer (!) Publikationserfolg (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 1983, s.a. Bäcker/Bispinck 1984).

In den ersten Jahren, in denen Reinhard Bispinck das Tarifarchiv leitete, stand die Tarifpolitik ganz im Zeichen der deutschen Vereinigung. Während der Vereinigungsboom in Westdeutschland noch einmal außergewöhnlich hohe Lohnsteigerungen ermöglichte, ging es in Ostdeutschland darum, neue Tarifvertragsstrukturen aufzubauen und schrittweise die ostdeutschen Tarifniveaus an westdeutsche Standards anzugleichen (Bispinck 1991). Das Tarifarchiv wurde dabei zum Chronisten dieses Angleichungsprozesses, der nicht nur deutlich länger als ursprünglich erwartet gedauert hat, sondern in einigen Bereichen auch heute – mehr als 25 Jahre nach der Vereinigung – immer noch nicht vollständig abgeschlossen ist.

Neben der deutschen Vereinigung hat Reinhard Bispinck Anfang der 1990er Jahre auch damit begonnen, sich mit den tarifpolitischen Herausforderungen der europäischen Integration zu beschäftigen, und hat zusammen mit Wolfgang Lecher ein Handbuch über Tarifpolitik in Europa heraus-

gegeben, das erstmals in deutscher Sprache eine systematische Darstellung und Analyse der Tarifvertragssysteme aller damaligen EU-Staaten enthielt (Bispinck/Lecher 1993). Ende der 1990er Jahre hat er dann zusammen mit Thorsten Schulten für den damaligen Europäischen Metallgewerkschaftsbund (der heute Teil von IndustriAll ist) ein internationales Forschungsprojekt über die Auswirkungen der Europäischen Währungsunion und die Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Koordinierung der Tarifpolitik in Europa durchgeführt (Schulten/Bispinck 1999). Seither gehören europäisch vergleichende Tarifanalysen und Untersuchungen über den Einfluss der EU auf die nationale Tarifpolitik zum festen Bestandteil der Tarifforschung am WSI.

Zu den Kernthemen, die Reinhard Bispinck über die gesamte Zeit als Leiter des WSI-Tarifarchivs beschäftigten, gehörten auch die Debatten um die Krise und Zukunft des deutschen Flächentarifvertragssystems.<sup>1</sup> Er selbst hat hierzu mehrere Sammelbände herausgegeben (z.B. Bispinck 1995, 2007, 2011a; Bispinck/Schulten 2010) sowie zahlreiche Aufsätze und Studien verfasst (z.B. Bispinck 2004, 2007, 2010, 2016; Bispinck/Schulten 1998, 2005, 2009; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1999, 2003). Aufgrund seiner detaillierten Kenntnis der deutschen Tariflandschaft war es ihm dabei ein besonderes Anliegen, mit umfangreichen empirischen Analysen, den Mythos vom »starrten und unflexiblen deutschen Tarifsystem« zu entzaubern. Erst in jüngster Zeit hat er dies einmal mehr mit einer Studie über die vielfältigen tarifvertraglichen Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit unterstrichen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016).

Zugleich hat er kritisch auf die Ambivalenzen einer zunehmenden Dezentralisierung der Tarifpolitik hingewiesen, die die Funktionsbedingungen des Flächentarifvertrages zu unterminieren und die Verhandlungsmacht zugunsten der Unternehmen zu verschieben drohen. Hierbei konnte er sich regelmäßig auf die Ergebnisse der seit Ende der 1990er Jahre durchgeführten WSI-Betriebsrätebefragungen stützen, wonach die große Mehrheit der Betriebsräte der Dezentralisierung der Tarifpolitik bis heute eher skeptisch bis ablehnend gegenübersteht (Bispinck/Schulten 2003, Amlinger/Bispinck 2016).

In der Debatte um die Berufsgewerkschaften, die seit den 2000er Jahren in einigen Branchen eigene Tarifverträge abschließen, hat sich Rein-

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu auch die Beiträge von Hensche/Mönig-Raane/Wiethold, Bahn Müller und Kädler in diesem Band.

hard Bispinck zusammen mit Heiner Dribbusch hingegen frühzeitig um eine Versachlichung und Entdramatisierung bemüht, ohne einen Zweifel daran zu lassen, dass die Kooperation zwischen Gewerkschaften der tarifpolitischen Kleinstaaterei vorzuziehen sei (Bispinck/Dribbusch 2008). Dabei wandte sich das WSI gegen scheinheilige Forderungen der Arbeitgeber nach Tarifeinheit, wird diese doch durch Ausgründungen, Tarifflicht und OT-Mitgliedschaften permanent infrage gestellt.

Schließlich begnügte sich Reinhard Bispinck keineswegs damit, Erosions- und Krisentendenzen zu diagnostizieren, sondern leistete mit seinen wissenschaftlichen Arbeiten auch immer einen wichtigen Beitrag zur Suche nach neuen Wegen der Re-Stabilisierung des deutschen Tarifvertragsystems (Bispinck/Schulten 2009). Dies galt vor allem für die Untersuchung des wachsenden Niedriglohnssektors in Deutschland und den Möglichkeiten tarifvertraglicher und gesetzlicher Mindestlöhne, die er bereits Mitte der 1990er Jahre zusammen mit Claus Schäfer begonnen und seit den frühen 2000er Jahren mit Thorsten Schulten zu einem Schwerpunkt der WSI-Forschung ausgebaut hat (z.B. Bispinck 1996, Bispinck u.a. 2004, Schulten u.a. 2006, Bispinck/Schulten 2008).

Hinzu kommen Arbeiten zur Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen und den Möglichkeiten, durch eine stärkere Nutzung der AVE die Tarifbindung zu stärken (Bispinck u.a. 2003, Bispinck 2012, Schulten/Bispinck 2013). Reinhard Bispinck kann damit mit Recht als ein wichtiger Vordenker des 2014 verabschiedeten Tarifautonomiestärkungsgesetzes angesehen werden, mit dem der gesetzliche Mindestlohn eingeführt und die Nutzung der AVE reformiert wurde.

## **Das WSI-Tarifarchiv**

Neben seinen vielfältigen wissenschaftlichen Arbeiten hat Reinhard Bispinck das WSI-Tarifarchiv zu einer allgemein anerkannten und geschätzten Institution ausgebaut, die wie keine andere für aktuelle Informationen und Analysen über das Tarifgeschehen in Deutschland steht. Beigetragen haben nicht nur die regelmäßig erscheinenden Monats-, Halbjahres- und Jahresberichte zur aktuellen Entwicklung der Tarifpolitik, sondern vor allem auch das einzigartige Angebot an Tarifdaten und Statistiken sowie Studien, Berichten und Analysen, die auf den Internetseiten des WSI-Tarifarchivs unter [www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de) abrufbar sind. Hierbei kam Reinhard

Bispinck seine große Affinität zu modernen Informations- und Kommunikationstechnologien zugute, die ihn sowohl im Hinblick auf das Internet als auch die Nutzung von Social Media zu einem Pionier im WSI machten. Es war kein Zufall, dass er sich 2004 sofort für den aus den Niederlanden kommenden Vorschlag begeisterte, über eine kontinuierliche Online-Befragung Daten über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zu sammeln. Damit war das bis heute erfolgreiche Projekt Lohnspiegel geboren ([www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)).

Vielleicht weil er in seinen Anfangsjahren als Journalist gearbeitet hatte, hat Reinhard Bispinck immer großen Wert auf Medien- und Pressearbeit gelegt. Es verging kaum eine Woche, in der er nicht mit einem Interview oder Zitat zum aktuellen Tarifgeschehen oder einer Veröffentlichung des WSI-Tarifarchivs präsent war. Er war über Jahre hinweg damit eines der in der Öffentlichkeit bekanntesten Gesichter des WSI. Für Journalist\_innen war Reinhard Bispinck stets ein geschätzter Gesprächspartner, den sie gerne anriefen, um sich Hintergründe der aktuellen Tarifentwicklungen erklären zu lassen. Von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und dem Handelsblatt bis hin zum Neuen Deutschland wurde er dabei einmütig für seine hohe Fachkompetenz gelobt, was die entsprechenden Beiträge in diesem Band unterstreichen.

Last but not least hatten die Gewerkschaften, die wichtigsten Stakeholder des WSI, in Reinhard Bispinck einen stets verlässlichen Partner. Er unterstützte sie in den Tarifaueinandersetzungen regelmäßig mit aktuellen Daten und Analysen und stritt wie kein Zweiter in der öffentlichen Debatte für die gewerkschaftlichen Positionen. Zugleich war er nie Hofberichterstatter. Reichten Tariferhöhungen nicht aus, die Reallöhne zu sichern, wurde auch das vermerkt. Dass die Abschlussrate eines Tarifvertrages unter Berücksichtigung von Laufzeit, Leermonaten, Einmalzahlungen usw. meist unter der kalenderjährlichen Erhöhung liegt, wissen natürlich auch die Tarifpolitiker in den Gewerkschaften. Trotzdem gefiel es nicht immer allen, wenn das Tarifarchiv dies in seinen Berichten auch öffentlich konstatierte. Zum Teil hängt dies mit dem politischen Zyklus von Tarifaueinandersetzungen zusammen: So geht es darum, die eigenen Forderungen mit plausiblen sozialen und ökonomischen Argumenten zu untermauern. Zu denen zählt dann bei Bedarf auch der Verweis auf die geringeren Lohnabschlüsse in früheren Jahren. *Nach* einem Tarifabschluss verschieben sich hingegen die Argumente, da die Gewerkschaften nun für die Akzeptanz des erzielten Tarifkompromisses werben müssen.



Reinhard Bispinck war dieser grundlegende Unterschied zwischen *vor* und *nach* der Tarifrunde natürlich bewusst und er hat dem in seinen Arbeiten und öffentlichen Stellungnahmen immer Rechnung getragen. Wenn trotzdem Spannungen auftraten, hat er diese mit großer Geduld versucht im direkten Gespräch zu klären. Dabei half ihm sehr, dass er die Fähigkeit hatte, die nicht immer einfachen Berechnungen des Tarifarchivs transparent und nachvollziehbar zu machen (Bispinck 2011b).

Ausgesprochen gerne referierte Reinhard Bispinck vor Mitgliedern von Tarifkommissionen und regionalen und örtlichen Gewerkschaftsgremien. Dabei nahm er gerne auch Einladungen kleinerer Gewerkschaften an. Im Kontakt mit einfachen Mitgliedern und ehrenamtlich tätigen Gewerkschafter\_innen lernte er das Wissen des Tarifarchivs allgemein verständlich zu vermitteln und konnte für sich selbst wichtige Eindrücke mitnehmen.

Die große Anerkennung der Arbeit des WSI-Tarifarchivs basiert auf seiner wissenschaftlich unabhängigen Darstellung und Analyse der Tarifergebnisse. Gerade für die Gewerkschaften ist dies von unschätzbarem Wert, weil sie nur so ein realistisches Gesamtbild über den Stand und die Entwicklung der Tarifpolitik erhalten. Rückgrat des Tarifarchivs sind dabei seine engagierten Sachbearbeiter\_innen, die täglich neue Tarifverträgen erfassen und deren Daten für die Analyse aufarbeiten. Reinhard Bispinck war sich immer bewusst, dass sein Wissen auf dieser sorgfältigen Arbeit beruhte. Nicht er, sondern das ganze Team war für ihn das Tarifarchiv. Er hat seinen Mitarbeiter\_innen größte Wertschätzung entgegengebracht und dies auch immer gegenüber Außenstehenden deutlich gemacht. Reinhard Bispinck hat mit dem umfangreichen Ausbau und der ständigen Weiterentwicklung des Tarifarchivs Maßstäbe gesetzt, an dem es sich auch in Zukunft wird messen lassen. Dabei gehen wir fest davon aus, dass Reinhard Bispinck auch über seine Pensionierung hinaus dem WSI noch lange mit Rat und Tat zur Seite stehen wird.

## Literatur

- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard (2016): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen Vol. 69 (3), 211-222.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (1983): 35 Stunden sind genug! Abbau der Massenarbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch Arbeitszeitverkürzung, Köln: Pahl-Rugenstein.

- Bäcker, Gerhard/Bispinck, Reinhard (1984): 35-Stunden-Woche: Argumente zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und für mehr Zeit zum Leben. Berlin: SPW-Verlag.
- Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Klaus/Neubauer, Jennifer (2008): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band I und II, 4. grundlegend überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden.
- Bispinck, Reinhard (1975): Die Tarifrunde 1974 im öffentlichen Dienst – eine exemplarische Analyse der Tarifpolitik der Gewerkschaft ÖTV, Diplomarbeit an der Universität Köln, 15. September 1975, unveröffentlichtes Manuskript.
- Bispinck, Reinhard (1991): Die Gratwanderung: Tarifpolitik in den neuen Bundesländern, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 12, 744-755.
- Bispinck, Reinhard (Hrsg.) (1995): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg: VSA.
- Bispinck, Reinhard (1996): Von Friseurinnen, Floristinnen und Fischverarbeiterinnen. Eine Analyse tariflicher Niedrigeinkommen in Westdeutschland, in: Pohl, Gerd/Schäfer, Claus (Hrsg.), Niedrigeinkommen – Die unbekanntete Realität: Armut trotz Arbeit, Hamburg: VSA, 35-56.
- Bispinck, Reinhard (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen Vol. 57 (5), 237-245.
- Bispinck, Reinhard (Hrsg.) (2007): Wohin treibt die Tarifpolitik? Hamburg: VSA.
- Bispinck, Reinhard (2010): Von der Erosion zur Restabilisierung? Entwicklungstendenzen des deutschen Tarifsystems, in: Dieterich, Thomas u.a. (Hrsg.), Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht. Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert, Baden-Baden: Nomos.
- Bispinck, Reinhard (Hrsg.) (2011a): Zwischen »Beschäftigungswunder« und »Lohndumping«? Tarifpolitik in und nach der Krise, Hamburg: VSA.
- Bispinck, Reinhard (2011b): Welche materiellen Auswirkungen hat ein Tarifvertrag? Erläuterungen zur Tarifstatistik, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 71, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2012): Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform? in: WSI-Mitteilungen Vol. 65 (7), 496-507.
- Bispinck, Reinhard (2016): Tarifpolitik vor alten und neuen Herausforderungen, in: Bäcker, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Weinkopf, Claudia (Hrsg.), Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden: Springer VS, 181-198.
- Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft, in: Sozialer Fortschritt Vol. 57 (6), 153-163.
- Bispinck, Reinhard/Hassel, Anke/Schulten, Thorsten (2016): 70 Jahre WSI – 70 Jahre arbeitnehmerorientierte Wissenschaft, in: WSI-Mitteilungen Vol. 69 (8), 573-583.
- Bispinck, Reinhard/Kirsch, Johannes/Schäfer, Claus (2003): Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (MWA) NRW, Düsseldorf.

- Bispinck, Reinhard/Lecher, Wolfgang (Hrsg.) (1993): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen, Köln: Bund-Verlag.
- Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten (1998): Globalisierung und das deutsche Tarifvertragssystem, in: WSI-Mitteilungen Vol. 51 (4), 241-248.
- Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, in: WSI-Mitteilungen Vol. 56 (3), 157-166.
- Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten (2005): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In: WSI-Mitteilungen Vol. 58 (8), 466-472.
- Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten (2008): Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn? in: WSI-Mitteilungen Vol. 61 (3), 151-158.
- Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen Vol. 62 (4), 201-209.
- Bispinck, Reinhard/Schulden, Thorsten (Hrsg.) (2010): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg: VSA.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (1999): Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag. Eine Analyse von tariflichen Öffnungsklauseln aus über 100 Tarifbereichen, WSI-Tarifarchiv Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 37, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2003): Wie flexibel ist der Flächentarifvertrag? Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus/Schulden, Thorsten (2004): Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen Vol. 57 (10), 575-577.
- Bunzenthel, Roland (2004): Spielräume, in Frankfurter Rundschau vom 3. März 2004, 11.
- Schulden, Thorsten/Bispinck, Reinhard (Hrsg.) (1999): Tarifpolitik unter dem EURO, Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie, Hamburg: VSA.
- Schulden, Thorsten/Bispinck, Reinhard (2013): Stabileres Tarifvertragssystem durch Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung? in: Wirtschaftsdienst Vol. 93 (11), 758-764.
- Schulden, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hrsg.) (2006): Mindestlöhne in Europa, Hamburg: VSA.

Anke Hassel

## **Ein Leben im WSI**

Grußwort für Reinhard Bispinck

Reinhard Bispinck ist seit 1979 Referent beim WSI und seit 1989 Leiter des Tarifarchivs. Seit 2013 ist er Abteilungsleiter. Mit seinem Ausscheiden verliert das WSI nicht nur einen beträchtlichen Teil seines organisatorischen und institutionellen Gedächtnisses, sondern auch den besten Kenner der deutschen Tarifpolitik sowie einen sehr zuverlässigen und fürsorglichen Kollegen. Diese Lücke zu schließen, wird nicht einfach werden.

Es gibt heute nur noch wenige Berufsbiografen mit einer Betriebszugehörigkeit von fast 40 Jahren. Dabei war dies früher einmal ein Kennzeichen des deutschen Kapitalismus in seiner idealtypischen Form, der sich im Kern durch langfristige Beziehungen auszeichnet. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse wurden von Institutionen gestützt, die die sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern, Managern und Anteilseignern stabilisieren und Austauschbeziehungen auf eine langfristige Grundlage stellen. Die Kooperation im Betrieb – vermittelt durch die betriebliche Sozialpartnerschaft, ein vergleichsweise rigides Kündigungsschutzrecht und überbetriebliche Tarifverträge – erlaubte und erzwang eine langfristige Personalpolitik. Langfristige Kapitalbeziehungen zwischen Unternehmen und Formen der Unternehmensfinanzierung wurden durch eine geringe Marktkapitalisierung von Unternehmen und das System der Hausbanken gefördert. Die einzelnen Bestandteile des deutschen Kapitalismus stützten sich dabei gegenseitig: die berufliche Bildung hängt von dem Tarifsystem ab, das wiederum nur im Zusammenspiel mit der betrieblichen Sozialpartnerschaft funktionieren kann. Dementsprechend waren in Deutschland Arbeitnehmer Anfang der 1990er Jahre über zehn Jahre bei ihrem damaligen Arbeitgeber beschäftigt, während es in den USA 6,7 Jahre und in Großbritannien 8 Jahre waren (Hassel 2006).

Reinhard hat den größten Teil seines Berufslebens damit verbracht, die Tarifpolitik als zentralen Mechanismus im Maschinenraum des deutschen Modells zu dokumentieren und zu erforschen. Dabei begann seine Laufbahn im WSI, als sich das Goldene Zeitalter des Wohlfahrtskapitalismus schon seinem Ende zuneigte. Die 1980er Jahre waren vom Niedergang der Gemeinwirtschaft geprägt wie auch von der »geistig-moralischen Wende«

der Regierung Kohl. Sie waren auch der Wendepunkt der gewerkschaftlichen Organisationsgrade und der Prägekraft der Tarifverträge. Die Wiedervereinigung und die Einführung des Euro versetzten der deutschen Tarifpolitik einen zusätzlichen nachhaltigen Schock: erst durch die massive Rezession 1992/93, später durch die Ausrichtung der deutschen Wirtschaftspolitik auf Export und Wettbewerbsfähigkeit. Das deutsche Modell hat seitdem massiv an institutioneller Stärke verloren.

Dementsprechend ging es in der Folgezeit verstärkt um Liberalisierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik; um die erfolglosen Bemühungen der Reaktivierung des deutschen Korporatismus im Bündnis für Arbeit, den betrieblichen Wettbewerbskoalitionen, der Rolle der Tarifpolitik in der Eurozone und später in der Auseinandersetzung um den Niedriglohn und Mindestlohn. Als Leiter des WSI-Tarifarchivs war Reinhard nah am Geschehen. Er hat die Transformation des deutschen Kapitalismus begleitet und immer wieder Impulse gesetzt. Er hat die Notwendigkeit des gesetzlichen Mindestlohns frühzeitig erkannt und immer wieder an die gesellschaftliche – nicht nur betriebliche – Rolle der Tarifpolitik erinnert.

Wir werden Reinhard's ruhige und bestimmte Art vermissen und können an dieser Stelle nur versprechen, dass wir uns auch weiterhin um das Tarifarchiv und eine hochwertige Expertise zur deutschen und europäischen Tarifpolitik kümmern werden. Reinhard soll beides in guten Händen wissen.

## **Literatur**

Hassel, Anke (2006): Die Schwächen des deutschen Kapitalismus. In: Berghahn, Volker R./Vitols, Sigurt (Hrsg.), Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft. Frankfurt a.M.: Campus, 200-214.

Detlef Hensche/Margret Mönig-Raane/  
Franziska Wiethold

## **Das WSI-Tarifarchiv – kritischer Begleiter gewerkschaftlicher Tarifpolitik**

Die Tarifpolitik steht im Zentrum gewerkschaftlicher Arbeit. Auf diesem Feld beeinflussen die Gewerkschaften aus eigener Kraft die Arbeitsbedingungen und die Verteilung der Erträge. Hier steht stets aufs Neue auf dem Prüfstand, wie nahe die Gewerkschaften an den sozialen und betrieblichen Problemen sind.

Diese zentrale Bedeutung hat die Tarifpolitik in den Gewerkschaften erst im Verlauf einer doppelten Entwicklung ab den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts bekommen: Einerseits machten die Jahre des wirtschaftlichen Aufschwungs eine vor allem im Lohnbereich erfolgreiche Tarifpolitik möglich. Andererseits scheiterten die politischen Neuordnungspläne der Gewerkschaften an den politischen Machtverhältnissen. In den Gewerkschaften trat das politische Mandat hinter die Tarifautonomie zurück; denn diese versprach Reformen aus eigener Kraft. Häufig genug blendeten Gewerkschaften dabei aus, in welchem Ausmaß Tarifautonomie auch rechtlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen wie dem gesetzlichen Tarifvorrang und der Existenz von Arbeitgeberverbänden bedarf, die ebenfalls das Institut von Flächentarifverträgen akzeptieren. Mit dieser stärkeren Gewichtung von Tarifpolitik verschoben sich auch die innergewerkschaftlichen Gewichte zulasten des DGB. Denn Tarifpolitik war und ist die Domäne der Gewerkschaften; hier lassen sie sich nicht hineinreden, weder vom DGB noch von anderen Gewerkschaften. Die Konzentration auf die eigene Kraft blieb auch nicht ohne Wirkung auf die Hierarchie der Interessen. Denn die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht wurzelt in den Zentren gut organisierter und konfliktfähiger Belegschaften. Deren soziale Lage beeinflusst Richtung und Ziel der Tarifpolitik maßgeblich, die sich nicht immer mit den Nöten und Interessen der Durchsetzungsschwächeren deckt. Diese Weichenstellungen der frühen Jahre – die prekäre Bipolarität von Politik und eigener Kraft, das Verhältnis zwischen gewerkschaftlicher »Mitte« und den wachsenden »Randbereichen« sowie die Zentrifugalkräfte innerhalb des DGB – begleiten die Gewerkschaften bis auf den heutigen Tag.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Arbeit des WSI-Tarifarchivs, liegt das Spannungsverhältnis auf der Hand: Die Gewerkschaften überlassen ihre Tarifverträge dem WSI nicht nur zur Archivierung, sondern unterbreiten ihr »Allerheiligstes« auch dem kritischen Blick kommentierender Beobachter. Dass dieses Spannungsverhältnis weitgehend ausgehalten wurde, ehrt die Gewerkschaften. Es ist aber nicht zuletzt das Verdienst des WSI-Tarifarchivs und seines langjährigen Leiters Reinhard Bispinck. Er übernahm die Leitung des Tarifarchivs 1989 – also am Vorabend einer tarifpolitischen Wende. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik musste Reallohn-Verschlechterungen hinnehmen; die Tarifbindung sank; Arbeitgeber und Politik stellten die Prägekraft von Flächentarifverträgen generell infrage. Gewerkschaften gerieten in die Defensive, auch weil Regierungen und Arbeitgeberverbände das bisherige »Modell Deutschland« mit der hohen Bedeutung von Tarifverträgen im Rahmen korporatistischer Bündnisse aufkündigten und die Flächentarifverträge durch Verbetriebligungsstrategien bewusst unter Wettbewerbsdruck setzten und damit aushöhlten. Die Gewerkschaften versuchten, mit unterschiedlichen Strategieansätzen aus der Defensive zu kommen – ob mit der kontrollierten Dezentralisierung von Flächentarifverträgen, mit dem Versuch, den Korporatismus durch Bündnisse für Arbeit oder auch durch eine Flankierung durch gesetzliche Regelungen wie gesetzlichen Mindestlohn wiederzubeleben. All das war in und zwischen den Gewerkschaften hoch umstritten und riskant.

Inwieweit konnte ein WSI-Tarifarchiv und die mit Tarifpolitik befassten Wissenschaftler\_innen diese Phase der Defensive und Misserfolge einerseits, der Suche nach neuen Strategien andererseits auch kritisch ohne Zwang zu Neutralität begleiten? Inwieweit nutzten die Gewerkschaften das WSI auch zur Diskussion inner- und zwischengewerkschaftlicher Kontroversen?

### **Die Empirie – Tarifabschlüsse berechnen, vergleichen, ihre Umsetzung begleiten**

Das WSI-Tarifarchiv stellt nicht nur Daten über die Tarifabschlüsse aller Branchen zur Verfügung, sondern auch zu deren gesellschaftlicher Prägekraft: die Höhe der Tarifbindung, die Entwicklung von Realeinkommen und Lohnquote usw. Das Tarifarchiv musste wiederholt über Abschlüsse berichten, die nicht den verteilungsneutralen Spielraum ausschöpften, ab 1996 z.T. nicht einmal die Realeinkommen sichern konnten. Oft verbar-

gen sich die bescheidenen Ergebnisse hinter Einmalzahlungen als Ausgleich für Nullmonate; oder längere Laufzeiten ließen die lineare Tarifierhöhung in besserem Licht erscheinen. Die Versuchung für Tarifpolitiker\_innen ist groß, beim Abschluss der Öffentlichkeit die jeweils günstigsten Zahlen aus dem Gesamtpaket in den Vordergrund zu stellen und die Herrschaft über die Interpretation zu behalten. Doch unter den kritischen Augen des WSI-Tarifarchivs relativierte sich mancher Erfolg, wenn alle Komponenten des Abschlusses auf ein Jahr umgerechnet und damit vergleichbar gemacht wurden und wenn die Ergebnisse auch an den ursprünglichen Zielen gemessen wurden. Das war nicht immer frei von Ärger und Vorwürfen. Man kann darüber streiten, wie unterschiedliche Komponenten eines Entgelt-Abschlusses in der Summe zu berechnen sind. Aber man sollte nicht darüber streiten, dass ein wissenschaftliches Archiv auch ein Korrektiv sein muss, wenn Tarifabschlüsse möglichst »gut« dargestellt werden. Diese Unabhängigkeit hat dem WSI-Tarifarchiv auch z.B. bei Fachjournalist\_innen ein Renommee verschafft, das ihresgleichen sucht.

Ähnliche Probleme entstanden, als ab Mitte der 1990er Jahre der Druck von Arbeitgebern und Politik auf die Flächentarifverträge wuchs, durch die nicht nur tariffreie Zonen entstanden, sondern auch in tarifgebundenen Unternehmen Tarifverträge immer weniger eingehalten wurden. Das Tarifarchiv analysierte diesen Prozess nicht nur. Es sorgte auch dafür, dass z.B. die regelmäßigen Betriebsräte-Befragungen des WSI auch erhoben, in welchem Ausmaß Tarifverträge noch eingehalten oder aufgeweicht wurden. Solche Auswertungen der tariflichen und betrieblichen Realität können für Tarifpolitiker\_innen bitter sein. Aber es gehört zur Redlichkeit, sie auszuhalten.

### **Schwindende Prägekräft von Tarifverträgen – Dezentralisierung von Flächentarifvertragsnormen**

Für Reinhard Bispinck und das Tarifarchiv war ab den 1990er Jahren das zentrale Thema der doppelte Angriff auf die Prägekräft von Flächentarifverträgen – die rückläufige Tarifbindung und die Dezentralisierung von Tarifnormen zugunsten betrieblicher Öffnungsklauseln. Die gewerkschaftliche Macht wurde nicht nur durch die steigende Arbeitslosigkeit geschwächt, sondern auch durch einen Kurswechsel der Arbeitgeberverbände und der Politik: Die Tarifbindung sank durch Verbandsaustritte, durch den bewussten Verzicht auf Tarifbindung in neuen Branchen wie IT, Callcenter,



Telekommunikation usw. und die Nutzung der in fast allen Arbeitgeberverbänden neu eingeführten OT-Mitgliedschaft (Mitgliedschaft ohne Tarifbindung). Arbeitgeberverbände erzwangen bei Tarifabschlüssen immer häufiger Öffnungsklauseln, durch die Tarifstandards in Betrieben unterschritten werden konnten – ob durch Arbeitszeitkorridore oder bei Entgelt. Die Bundesregierungen – zunächst CDU/FDP, dann 2003 auch Rot-Grün unter Gerhard Schröder – drohten sogar mit einer Abschaffung des Tarifvorranges gegenüber betrieblichen Regelungen, wenn die Gewerkschaften nicht »freiwillig« Tarifnormen für nach unten abweichende betriebliche Regelungen öffnen würden. Die Gewerkschaften gerieten nicht nur unter den Druck der öffentlichen Meinung und der Aufkündigung hoher Tarifbindung durch die Arbeitgeberverbände. Wenn Arbeitgeber ankündigten, Arbeitsplätze abzubauen oder gar den Standort zu verlagern, wenn nicht Lohnzugeständnisse gemacht würden, gerieten sie auch gegenüber Belegschaften in die Zwickmühle, entweder tarifliche Sonderregelungen zur Kostensenkung zu akzeptieren oder »als Hüter der Tarifnorm« für den Verlust von Arbeitsplätzen verantwortlich gemacht zu werden.

Diese Dezentralisierung und Flexibilisierung von Normen des Flächentarifvertrages wurde für Reinhard Bispinck und die mit Tarifpolitik befassten WSI-Wissenschaftler\_innen ab Mitte der 1990er Jahre das beherrschende Thema. Sie befürchteten, dass unter dem Druck »einer säkularen Krise des keynesianisch-fordistischen Nachkriegskapitalismus« (Bispinck/Schulten 1998) Tarifverträge anstelle ihrer wettbewerbsneutralisierenden Funktion Teil des Wettbewerbs um die niedrigsten Lohnkosten werden sollten, mit all dem damit verbundenen betrieblichen Erpressungspotenzial. Sie sahen, in welcher Defensive die Gewerkschaften sich auch durch die steigende Arbeitslosigkeit befanden, die die Sicherung der Arbeitsplätze zum zentralen Thema machte. Sie sahen auch, dass die Krise des Flächentarifvertrags sich nicht allein mit tarifpolitischen Antworten überwinden ließ, es sei denn, die Gewerkschaften wären in allen potenziell abtrünnigen Unternehmen imstande, Tarifbindung notfalls durch »Häuserkämpfe« zu erzwingen – eine unrealistische Option. Erst durch eine revitalisierte solidarisch-keynesianische Wirtschaftspolitik könnten – so Bispinck/Schulten (1998) – die ökonomischen Rahmenbedingungen für stabile Flächentarifverträge geschaffen werden. Aber das genau war das Problem.

Die Gewerkschaften versuchten bis Anfang der 2000er Jahre immer wieder, durch »Bündnisse für Arbeit« – ob unter Helmut Kohl oder Gerhard Schröder – Tarifpolitik und Wirtschaftspolitik wieder zu verzahnen. Rein-

hard Bispinck begleitete diese Versuche kritisch-solidarisch; er war überzeugt, dass Tarifpolitik ohne wirtschaftspolitische Flankierung überfordert wäre, benannte aber auch die Brüchigkeit dieser Verabredungen, weil der Grunddissens über die Rolle von Lohnkosten und wettbewerbsneutralisierenden Tarifverträgen nicht ausgetragen wurde. Die Erklärung im Bündnis für Arbeit von 1999, »die Tarifvertragsparteien streben eine Tarifpolitik an, die dem Beschäftigungsaufbau dient«, nannte er zurecht einen »Formelkompromiss«, den die Arbeitgeber so auslegten, dass nur eine »moderate« Lohnpolitik – also Tariferhöhung unter dem verteilungsneutralen Spielraum – die »Wettbewerbsfähigkeit« der Betriebe stärken und Beschäftigung aufbauen würde (Bispinck/Schulten 1999). Die Bündnisse scheiterten alle, was vorauszusehen war. Regierungen und Arbeitgeber verstärkten den Druck auf die Dezentralisierung von Tarifnormen, dem die Gewerkschaften teilweise nachgeben mussten. Sie versuchten schließlich, die »wilde Dezentralisierung« – also eine Abweichung von tariflichen Normen ohne Beteiligung der Gewerkschaften – durch eine »kontrollierte Dezentralisierung« abzulösen: Betriebliche Abweichungen sollten nur noch mit konditionierter Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich sein, auch um die betriebliche und die Branchenebene wieder stärker miteinander zu verzahnen.

Angesichts der Machtverhältnisse blieb keine realistische Alternative zum Konzept der »kontrollierten Dezentralisierung« – so auch die Position von Reinhard Bispinck (2004). Trotzdem enthebt diese Strategie nicht der Gefahr, dass das Grundprinzip des Flächentarifvertrags – die Neutralisierung des Wettbewerbs – ins Wanken gerät. Die wiederholte Mahnung Bispincks bestätigten die regelmäßigen Betriebsräte-Befragungen des WSI (Bispinck/Schulten 2003; Amlinger/Bispinck 2016). Sie belegten, in welchem Ausmaß Öffnungsklauseln offiziell oder faktisch inzwischen genutzt wurden und wie kritisch die Betriebsräte sie mehrheitlich angesichts der betrieblichen Machtasymmetrie einschätzten – beides Fakten, die manche Gewerkschafter\_innen unterschätzten bzw. nicht wahrhaben wollten.

Betriebliche Besonderheiten stellten die Tarifpolitik auch aus einem anderen Grund vor neue Herausforderungen. Nicht nur der Ruf nach Kostensenkungen, sondern auch – so Reinhard Bispinck – das Bedürfnis vieler Beschäftigter nach differenzierteren Normen verlangte neue tarifpolitische Antworten. Vor allem bei der Arbeitszeitgestaltung trafen Einheitslösungen die Bedürfnisse vieler Beschäftigter nach mehr individuellen Spielräumen nicht mehr. Aber inwieweit kann gewerkschaftliche Tarifpolitik

diese neuen Bedürfnisse in einer Zeit aufgreifen, in der Arbeitgeber sämtliche kollektiven Normen bedrohen und die Gewerkschaften sich eher im Abwehrkampf befinden? Eine Frage, die in den Grundsatzartikeln in den WSI-Mitteilungen immer wieder benannt, aber zu wenig aufgegriffen und diskutiert wurde.

Noch dringlicher stellte sich das Problem bei der Beschäftigungssicherung, bei der betriebliche Lösungen gefragt waren. Hier gelang es den Gewerkschaften, vor allem durch befristete Arbeitszeitverkürzung (das VW-Modell als quasi Initialzündung) im Rahmen von Beschäftigungssicherungs-Tarifverträgen die ins Stocken geratene Arbeitszeitverkürzung anstelle einfacher Kostensenkungsprogramme wieder zu beleben. Das Verhältnis von Tarifpolitik in großen Flächentarifbereichen und Betriebspolitik war damit mal wieder aufgerufen.

Bispinck/Schulzen (2005) setzten dabei in einem Grundsatzartikel in den WSI-Mitteilungen »Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel« andere Akzente als wenige Ausgaben später Berthold Huber und andere in ihrem Grundsatzartikel »Tarifpolitik ist Betriebspolitik, Betriebspolitik ist Tarifpolitik« (Klebe u.a. 2005). Bispinck/Schulzen betonten stärker die wettbewerbsneutralisierende und betriebsübergreifende Funktion von Flächentarifverträgen, während Huber u.a. auf eine stärkere betriebliche Verankerung der Tarifpolitik setzten. Das hätte der Beginn einer intensiven, auch öffentlichen Diskussion werden können, in denen auch die WSI-Analysen hätten offensiver genutzt werden können. Diese Diskussion wurde geführt, aber eher in kleinen Zirkeln, im Rahmen der jeweiligen Einzelgewerkschaft, die ihren jeweiligen Akzent setzte.

Inzwischen scheint ein gewisser Stillstand eingetreten zu sein; die großen Angriffe auf die Institution »Flächentarifvertrag« bleiben – vorerst – aus. Die Gewerkschaften konnten – so dokumentiert das WSI seit Jahren – in den letzten Jahren durch Tarifierhöhungen die Realeinkommen wieder steigern. Die Tarifbindung selber ist aber nicht gestiegen, sondern verharrt auf nach wie vor niedrigem Niveau. Wie kann die Tarifbindung wieder erhöht, die Erosion der Tarifnormen wieder zurückgedreht werden? Wie halten wir es mit der aktuell wieder forcierten Diskussion, Tarifbindung auch dadurch attraktiv zu machen, dass gesetzliche Regelungen mehr als bisher durch Tarifverträge geändert werden können (Tarifdispositiv) – ein mehr als zweischneidiges Schwert. Insgesamt geht kein Weg an einer Kombination von mehr gewerkschaftlicher Kampfkraft, stärkerer betrieblicher Verankerung und staatlicher Flankierung z.B. mit dem Mittel erleichterter Allgemein-

verbindlicherklärung vorbei. Das WSI-Tarifarchiv liefert auch hierfür die nötigen Analysen (z.B. Bispinck/Schulten 2009; Bispinck 2016). Sie sollten in Diskussionsprozessen stärker genutzt werden.

## **Die Auseinandersetzungen um den gesetzlichen Mindestlohn und den gender pay gap**

Die Gewerkschaften und die Öffentlichkeit haben das Ausmaß des wachsenden Niedriglohnbereichs und die Notwendigkeit von Mindestlöhnen erst spät gesehen. Dass sie es aber schließlich doch zu einem zentralen Kampagnenthema gemacht haben, verdanken wir nicht zuletzt der Beharrlichkeit, mit der Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten und Claus Schäfer schon in den 1990er Jahren auf die Schwächen der Tarifpolitik aufmerksam machten. Nachdem wir heute auf zwei Jahre gesetzlichen Mindestlohn zurückblicken können, lohnt es sich, dies zu würdigen und vor allem die ursprünglich heftigen innergewerkschaftlichen Kontroversen in Erinnerung zu rufen.

Der Konflikt um die Bedeutung eines Niedriglohnbereichs und um die Notwendigkeit gesetzlicher Maßnahmen wurzelte zum einen in einem strukturellen gewerkschaftlichen Aufmerksamkeitsdefizit gegenüber »Randbelegschaften«; zum anderen in dem ungeklärten gewerkschaftlichen Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Gesetz, zwischen der Betonung eigener Kraft – der Tarifautonomie – und politischer Flankierung.

Dass Niedriglöhne bereits seit Mitte der 1990er Jahre auf dem Vormarsch waren, wurde von den Industriegewerkschaften sehr spät zur Kenntnis genommen, da sie in ihren »Kernbereichen« noch verschont geblieben waren. Spätestens mit der rückläufigen Zahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge (häufig blockiert durch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, BdA) und der Öffnung des Binnenmarktes wuchs dieses Problem in bestimmten Branchen rasant. Die IG BAU setzte deshalb bereits Mitte der 1990er Jahre für die Baubranche durch, das mit Hilfe der EU-Entscheidungslinie für die Bauwirtschaft ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn auch ohne Zustimmung der BdA durchgesetzt werden konnte. Dieser Erfolg blieb aber eine Ausnahme. Die rot-grüne Regierung unter Schröder brachte 1999 sogar in das »Bündnis für Arbeit« das Ziel ein, durch die Schaffung eines Niedriglohnbereichs Arbeitsplätze im geringer qualifizierten Bereich zu schaffen. Es gab dagegen keine gemeinsame Front der Gewerkschaften, da vor allem die Industriegewerkschaften sich davon nicht

betroffen fühlten. Auf einer Konferenz 1999 kritisierten die zukünftigen ver.di-Gewerkschaften diese Pläne, die – zusammen mit der NGG – in ihren Branchen genügend Erfahrungen mit Niedriglöhnen hatten sammeln müssen. Wir konnten uns dabei wesentlich auf die kontinuierlich erscheinenden Ausarbeitungen des WSI beziehen, die bereits auf den wachsenden Niedriglohnsektor in Deutschland hingewiesen haben (Pohl/Schäfer 1996). Nachdem das »Bündnis für Arbeit« gescheitert und durch die »Agenda-2010«-Politik ersetzt worden war, forcierte die Bundesregierung unter Schröder die Ausweitung eines Niedriglohnbereichs u.a. durch die Einführung einer verkürzten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und den Zwang, auch schlecht bezahlte Arbeit anzunehmen (Hartz IV). Dagegen setzte ein öffentlicher Proteststurm ein, den der damalige SPD-Fraktionsvorsitzende Müntefering einzufangen versuchte: Er brachte 2004 die Idee einer gesetzlichen Lohnuntergrenze ein. Voraussetzung sei aber, dass sich die Gewerkschaften auf ein gemeinsames Konzept dafür einigen würden. Man kann lange philosophieren, ob dieses Angebot ernst gemeint oder eher eine Falle war; immerhin trug der damalige Arbeits- und Wirtschaftsminister Clement den Plan nicht mit und die innergewerkschaftlichen Kontroversen waren bekannt. Auf jeden Fall hatten die Gewerkschaften jetzt den schwarzen Peter und behielten ihn, da sie sich im SPD-Gewerkschaftsrat nicht auf ein Konzept einigen konnten. Sie konnten die Grundsatzauseinandersetzung nicht klären, inwieweit es angesichts der wachsenden weißen Flecken in der Tariflandschaft unumgänglich sei, neben einer Stärkung der Tarifbindung auch eine gesetzliche Lohnuntergrenze einzuziehen (Position von NGG und ver.di), oder inwieweit dies die Tarifautonomie gefährde, weshalb per erleichterter AVE bzw. Ausweitung der Entsenderichtlinie die Festlegung einer Lohnuntergrenze Sache der Tarifvertragsparteien bleiben solle (so die Position vor allem der Industriegewerkschaften). Die Bundesregierung war angesichts dieser Differenzen fein heraus. Erst 2006 konnten sich die DGB-Gewerkschaften auf ein gemeinsames Konzept zum gesetzlichen Mindestlohn und eine gemeinsame Kampagne einigen, die davor überwiegend von NGG und ver.di getragen worden war.

Auch diese gewerkschaftliche Kontroverse wurde viel zu wenig öffentlich ausgetragen. Im Jahr 2004 haben sich Reinhard Bispinck, Claus Schäfer und Thorsten Schulten in einem Beitrag in den WSI-Mitteilungen erstmals öffentlich für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen (Bispinck u.a. 2004) und mussten dafür einiges an Kritik aus den Gewerkschaften einstecken. Thorsten Schulten ergänzte dies regelmäßig um

Berichte über die europäische Mindestlohnpolitik, denen wir entnehmen konnten, wie einsam Deutschland inzwischen mit seinem Verzicht auf eine verbindliche Lohnuntergrenze war. Dabei ging es hier um eine Grundsatzfrage – dem Verhältnis von Tarifpolitik und Gesetzen gerade in Zeiten der Aufkündigung tarifpolitischer Bindekraft. Das WSI war und ist weit davon entfernt, vorschnell beim Gesetzgeber das Heil zu suchen, wenn tarifpolitische Erfolge ausbleiben. Seine Mitarbeiter hatten immer wieder thematisiert, dass sich in zentralen Fragen wie z.B. der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Arbeitszeit, dem Kündigungsschutz, der Re-Regulierung der Leiharbeit tarifpolitische und gesetzliche Lösungen ergänzt hatten – ob in Form von gesetzlichen Regelungen als allgemeine Untergrenze, die durch Tarifverträge verbessert werden können, oder in Form von Tariferfolgen, die dann durch Gesetze verallgemeinert werden. Diese Verzahnung von Tarifpolitik und Kampf um Gesetze zeigte sich auch beim Mindestlohn: Die Gewerkschaften hatten parallel zu ihrer Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn dies auch zu einem tarifpolitischen Schwerpunktthema gemacht und systematisch bereits vor 2015 die Tarifgruppen mit Entgelten unter dem geforderten Mindestlohn abgebaut bzw. die Entgelte deutlich erhöht. Das WSI-Tarifarchiv dokumentierte diesen Rückgang und zeigt damit exemplarisch, was Gewerkschaften bewegen können, wenn sie Tarifpolitik und Forderungen an den Gesetzgeber in gesellschaftlichen Kampagnen verkoppeln.

Noch auf einem anderen Feld gingen vom WSI wichtige tarifpolitische Impulse aus. Das Institut legte unter der Leitung von Heide Pfarr einen Schwerpunkt auf die Untersuchung des gender pay gap und baute unter Christina Klenner das GenderDatenPortal auf, in dem der gender pay gap differenziert auch nach Branchen und Berufen untersucht wurde. Dabei konnte der kritische Blick vor Tarifverträgen nicht Halt machen. Die Debatte ist nicht neu; auch in Tarifverträgen schleppen sich Diskriminierungen fort. Dass etwa Arbeitsanforderungen für Tätigkeiten, die typischerweise Frauen übertragen werden, nach anderen (meist schlechter bewerteten) Kriterien definiert werden, hat eine lange Tradition, die auch in den Gewerkschaften früher wirkungsmächtig waren. Nachdem ab den 1980er Jahren auch innerhalb der Gewerkschaften die Frauenbewegung stärker wurde und höchstrichterliche Entscheidungen feststellten, dass dies verfassungs- und europarechtswidrig sei, begannen die Gewerkschaften, dies zu korrigieren. Nicht selten scheiterten diese Korrekturen an den Grenzen gewerkschaftlicher Durchsetzungsmacht gerade in Zeiten bedrohter Realeinkommen.

Allzu oft setzte sich auch die Sicht der gewerkschaftlichen, männerdominierten Mitte durch; allzu oft waren auch in den Gewerkschaften traditionelle gesellschaftliche Wertungen immer noch lebendig. Einige problematische Tarifregelungen existieren deshalb bis heute und tragen zu dem gender pay gap mit bei. Die Daten des WSI-GenderDatenPortals nutzte das BMFSFJ auch in der aktuellen Auseinandersetzung um den Entwurf zu einem Gesetz »für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern« (Entgeltgleichheitsgesetz). Im Referentenentwurf war noch vorgesehen, dass auch Tarifverträge auf ihre Diskriminierungsfreiheit hin untersucht werden sollten. Dies stieß auf gewerkschaftliche Vorbehalte, die die Tarifautonomie bedroht, ja sogar »untergraben« sahen. Zu Unrecht: Die Tarifautonomie begründet bestenfalls eine Richtigkeits- bzw. Gerechtigkeitschance, aber keine Richtigkeits-Gewähr. Dennoch fanden die gewerkschaftlichen Einwände Gehör. Der Entwurf des Koalitionsausschusses vom 27.10.2016 sieht für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber nur noch eine eingeschränkte Berichtspflicht vor und spricht den betroffenen Frauen ein stark reduziertes Auskunftsrecht zu. Diese Privilegierung tariftreuer Unternehmen soll die Tarifbindung fördern. Das ist der Mühe wert, aber nicht um jeden Preis. Das Recht von Frauen auf Entgeltgleichheit ist nicht disponibel; seine Schutzwürdigkeit duldet keinen Nachlass zur Belohnung unternehmerischer Tarifbindung. Auch die Tarifautonomie genießt als Teil der Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlichen Schutz, doch befreit dies nicht von der zwingenden, auch im Tarifvertrag zu beachtenden Gleichbehandlung. Wenn Tarifregelungen dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen und die Gewerkschaften bisher nicht die Kraft hatten, dies zu ändern, so muss das auch benannt werden können – auch von einem gewerkschaftsnahen Institut.

Auch die harten innergewerkschaftlichen Kontroversen um das »Tarifeinheitengesetz« konnten weder in den WSI-Mitteilungen noch in anderen gewerkschaftsnahen Publikationen offen ausgetragen werden. Das WSI musste sich auf die quasi neutrale Position eines Fakten-Darstellers zurückziehen, der die Auseinandersetzung um die angebliche Gefährdung der Tarifeinheit durch Berufsgewerkschaften durch Zahlen über ihre reale Wirkungsmächtigkeit quasi »wertberichtigte«. Immerhin konnte 2015 ein entsprechender Vortrag von Reinhard Bispinck in der »Gegenblende« veröffentlicht werden (Bispinck 2015). Auch hier die Frage: Warum war es nicht möglich, diese Kontroverse zwischen den Gewerkschaften offen z.B. in Veröffentlichungen des WSI auszutragen?

Zum Schluss: Das, was Reinhard Bispinck zusammen mit seinen Mitstreiter\_innen im WSI um das Tarifarchiv und um das Thema Tarifpolitik aufgebaut hat, hat einer ganzen Generation an Tarifpolitiker\_innen unschätzbare Dienste geleistet. Dass manche seiner Einschätzungen auf Kritik stießen, gehört zur Natur der Sache. Bedauerlich war allerdings, dass diese Kritik eher intern geäußert wurde, dass unterschiedliche Positionen zu selten in offenen Kontroversen ausgetragen wurden. Starke Gewerkschaften brauchen ein WSI und ein WSI-Tarifarchiv mit Menschen wie Reinhard Bispinck, an deren strategischer Einschätzung sie sich auch reiben können!

## Literatur

- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard (2016): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen Vol. 69 (3), 211-222.
- Bispinck, Reinhard (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen Vol. 57 (5), 237-245.
- Bispinck, Reinhard (2015): Wirklich alles Gold, was glänzt? Zur Rolle der Berufs- und Spartengewerkschaften in der Tarifpolitik, Gegenblende 11.05.2015, <http://gegenblende.dgb.de/++co++ebcfc60c-f7b6-11e4-bce0-52540066f352>.
- Bispinck, Reinhard (2016): Tarifpolitik vor alten und neuen Herausforderungen, in: Bäcker, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Weinkopf, Claudia (Hrsg.), Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden: Springer VS, 181-198.
- Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus/Schulten, Thorsten (2004): Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen Vol. 57 (10), 575-577.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (1998): Globalisierung und das deutsche Tarifvertragssystem, in: WSI-Mitteilungen Vol. 51 (4), 241-248.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (1999): Tarifpolitik und Bündnis für Arbeit, in: WSI-Mitteilungen Vol. 52 (12), 870-884.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, in: WSI-Mitteilungen Vol. 56 (3), 157-166.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2005): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In: WSI-Mitteilungen Vol. 58 (8), 466-472.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen Vol. 62 (4), 201-209.
- Klebe, Thomas/Burkhard, Oliver/Huber, Berthold (2005): Tarifpolitik ist Betriebspolitik, Betriebspolitik ist Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen Vol. 58 (11), 656-662.
- Pohl, Gerd/Schäfer, Claus (Hrsg.) (1996): Niedriglöhne. Die unbekannte Realität: Armut trotz Arbeit, Hamburg: VSA.



# Die Mitwirkenden

## Herausgeberin und Herausgeber

*Gerhard Bäcker* war Professor am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen und Dekan der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften. Seit 2012 arbeitet er als Senior Professor am Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

*Heiner Dribbusch* leitet das Referat Tarif- und Gewerkschaftspolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

*Christina Klenner* leitet das Referat Genderforschung beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

*Thorsten Schulten* hat die Ehre, Reinhard Bispinck als Leiter des WSI-Tarifarchivs zu beerben. Außerdem lehrt er als Honorarprofessor an der Universität Tübingen.

## Autorinnen und Autoren

*Wilhelm Adamy* war bis 2016 Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

*Reinhard Bahnmüller* arbeitet beim Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) an der Universität Tübingen, das er mitgegründet hat und dessen Geschäftsführer er bis 2011 war.

*Peter Berg* arbeitet als Rechtsanwalt und war bis Ende April 2017 Justiziar des ver.di Landesbezirks NRW.

*Florian Blank* leitet das Referat Sozialpolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

*Gerhard Bosch* war Professor am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen und geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ). Seit 2016 arbeitet er als Senior Professor am IAQ.

*Oliver Brüchert* ist Referent im Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

*Dietrich Creutzburg* ist Wirtschaftskorrespondent im Berliner Hauptstadtbüro der Frankfurter Allgemeinen Zeitung.

*Christian Ebner* arbeitet als Redakteur bei der Deutschen Presseagentur (dpa).

*Alfons Frese* ist Redakteur beim Berliner Tagesspiegel.

*Thomas Gauger* ist Vorsitzender des Landesbezirks NRW der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

*Andreas Gehrke* leitet den Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

*Claus-Harald Güster* ist stellvertretender NGG-Vorsitzender und im NGG-Vorstand zuständig für die Tarifpolitik.

*Anke Hassel* ist wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Professorin of Public Policy an der Hertie School of Governance.

*Eckhard Hein* ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Co-Direktor des dortigen Institute for International Political Economy (IPE).

*Detlef Hensche* war von 1992 bis 2001 Vorsitzender der Industriegewerkschaft Medien.

*Dierk Hirschel* leitet den Bereich Wirtschaftspolitik beim ver.di-Bundesvorstand.

*Gustav Horn* ist wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung und apl. Professor an der Universität Duisburg-Essen.

*Rainer Jung* ist Pressesprecher der Hans-Böckler-Stiftung.

*Christian Jungvogel* ist Leiter der Abteilung Tarifpolitik beim Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE).

*Jürgen Kädtler* ist Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen.

*Ute Klammer* ist Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) und Professorin an der Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Gesellschaftswissenschaften.

*Stefan Körzell* ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, zuständig für Wirtschafts- und Tarifpolitik.

*Ingrid Kurz-Scherf* war vor Reinhard Bisping Leiterin des WSI-Tarifarchives und arbeitete später u.a. als Professorin für Politik und Geschlechterverhältnis am Institut für Politikwissenschaft der Universität Marburg.

*Klaus Lang* hat zwischen 1979 bis 2003 in verschiedenen Funktionen beim Vorstand der IG Metall gearbeitet (Pressesprecher, Leiter der Abtei-

lung Tarifpolitik sowie der Abteilung 1. Vorsitzender und Grundsatz) und war von 2004 bis 2009 Arbeitsdirektor bei der Georgsmarienhütte. *Steffen Lehdorff* war Abteilungsleiter für den Bereich Arbeitszeit und Arbeitsorganisation beim Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen.

*Salvo Leonardi* arbeitet als Wissenschaftler bei der Fondazione Giuseppe Di Vittorio der italienischen Gewerkschaft CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) in Rom.

*Sarah Lillemeier* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen.

*Margret Mönig-Raane* war Bundesvorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und anschließend bis 2011 stellvertretende Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie Leiterin des ver.di-Fachbereichs 12 (Handel).

*Andreas Müller* ist Tarifsekretär der Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft EVG.

*Gerhard Naegle* war Professor für soziale Gerontologie und Direktor des Instituts für Gerontologie an der Universität Dortmund.

*Ghazaleh Nassibi* ist beim DGB-Bundesvorstand zuständig für den Bereich Tarifkoordination.

*Norbert Reuter* leitet die Tarifpolitische Grundsatzabteilung beim ver.di-Bundesvorstand.

*Eva Roth* leitet seit August 2016 das Ressort Politik und Wirtschaft der Tageszeitung Neues Deutschland. Zuvor hat sie viele Jahre bei der Frankfurter Rundschau sowie der DuMont Redaktionsgemeinschaft gearbeitet.

*Stefan Schaumburg* leitet den Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

*Frank Specht* arbeitet als Korrespondent für Wirtschaft und Politik beim Handelsblatt.

*Sybille Stamm* war die erste Landesbezirksleiterin der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Baden-Württemberg.

*Frank Christian Starke* arbeitet als Reporter in der Wirtschaftsredaktion des WDR Hörfunks.

*Gabriele Sterkel* ist Gewerkschaftssekretärin in der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung beim ver.di-Bundesvorstand.

*Achim Truger* ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin sowie Senior Research Fellow am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).

*Hilde Wagner* arbeitet als Gewerkschaftssekretärin beim Vorstand der IG Metall.

*Andrew Watt* ist Abteilungsleiter des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung.

*Claudia Weinkopf* ist stellvertretende geschäftsführende Direktorin des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen und wissenschaftliches Mitglied der Mindestlohnkommission.

*Jörg Wiedemuth* leitete bis Ende 2015 die Tarifpolitische Grundsatzabteilung beim ver.di-Bundesvorstand.

*Franziska Wiethold* war stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und anschließend bis 2011 Vorstandsmitglied bei ver.di, zuständig für den Fachbereich 12 (Handel).