

Florian Rödl, Felix Syrovatka (Hg.)

# TARIFBÜRGERSCHAFT

*Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie*



Tarifbürgerschaft

# International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien

Herausgegeben von Klaus Dörre und Stephan Lessenich

Band 39

*Florian Rödl* ist Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin.

*Felix Syrovatka* leitet das Forschungsprojekt »Juridische Strategien im kollektiven Arbeitsrecht« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Florian Rödl, Felix Syrovatka (Hg.)

# Tarifbürgerschaft

Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

Der Druck des Buches wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz »Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell-Keine Bearbeitungen 4.0 International« (CC BY-NC-ND 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>.

Verwertung, die den Rahmen der CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



ISBN 978-3-593-52024-7 Print

ISBN 978-3-593-46075-8 E-Book (PDF)

DOI 10.12907/978-3-593-46075-8

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

© 2025 Einige Rechte im Campus Verlag in der Verlagsgruppe Beltz

Werderstr. 10, 69469 Weinheim, [info@campus.de](mailto:info@campus.de).

Umschlaggestaltung: Beltz Verlagsgruppe

Satz: le-tex xerif

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag (ID 15985-2104-1001).

Printed in Germany

[www.campus.de](http://www.campus.de)

# Inhalt

Vorwort der Herausgeber .....	7
Tarifbürgerschaft. Zur demokratischen Essenz der Tarifautonomie .....	9
<i>Felix Syrovatka</i>	
Industrielle Staatsbürgerrechte. Demokratie in der Sphäre der Arbeit .....	33
<i>Oliver Nachtwey, Martin Seeliger</i>	
Doppelherrschaft? Parlamentarische Demokratie und Tarifautonomie .....	45
<i>Wolfgang Streeck</i>	
Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, Menschlichkeit und soziale Demokratie. Zum Zusammenhang sozialer Rechte und politischer Subjektivierung von (Lohn-)Arbeiter*innen .....	57
<i>Stefanie Hürtgen</i>	
Tarifautonomie und Wirtschaftsdemokratie. Zur Aktualität von Hugo Sinzheimer anlässlich seines 150. Geburtstags .....	79
<i>Thorsten Schulten</i>	
Tarifautonomie zwischen Institutionalisierung und Klassenkampf .....	101
<i>Ingrid Artus</i>	
Vom Tarifvertrag zur Tarifbürgerschaft. Kollektive Arbeitnehmerrechte als tarifpolitische Grundrechte .....	129
<i>Florian Rödl</i>	
Autorinnen und Autoren .....	147



# Vorwort der Herausgeber

Wer die gegenwärtige Krise der Demokratie verstehen will, darf die Sphäre der Arbeit nicht außer Acht lassen. Ebenso wenig, wie sich Demokratie auf die staatliche Ebene beschränken lässt, ist eine Verengung der Analyse ihrer Krise auf den Parlamentarismus allein ausreichend. Die gegenwärtige Krise der Demokratie zeigt sich daher nicht nur in Wahlerfolgen rechtsradikaler Parteien oder dem schwindenden Vertrauen in politische Institutionen, sondern auch im Rückgang demokratischer Teilhabe und Mitbestimmung in anderen gesellschaftlichen Bereichen. In der Arbeitswelt manifestiert sich diese Krise exemplarisch im Rückgang der Tarifautonomie – der zentralen Säule der modernen bürgerlichen Demokratie.

Die Institution der Tarifautonomie ermöglicht die autonome Aushandlung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite und gewährleistet damit die demokratische Mitbestimmung der Beschäftigten. Es wäre daher falsch, die Tarifautonomie lediglich als Ort des Demokratielernens oder gar als Sidekick der parlamentarischen, der »richtigen« Demokratie zu verstehen. Ebenso verfehlt ist es, die Tarifautonomie als Ausübung kollektiver Privatautonomie der (immer weniger werdenden) Koalitionsmitglieder zu begreifen. Vielmehr ist sie selbst Ausdruck echter Demokratie in der ökonomischen Sphäre. Sie stellt eine eigenständige, eben: tarifpolitische Autonomie dar, durch die die strukturelle Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit ausgeglichen und die demokratische Teilhabe der Beschäftigten an der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen gewährleistet wird. Durch die Tarifautonomie weicht das Diktat des Arbeitgebers der kollektiven Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen – der einzelne auf Grundlage des Arbeitsvertrags in persönlicher Abhängigkeit stehende Arbeitnehmer wird auf Grundlage des Tarifvertrags zum selbstständigen Tarifbürger.

Der vorliegende Sammelband widmet sich diesen Fragen. In sieben Beiträgen wird die Tarifautonomie als Form demokratischer Ökonomie diskutiert, analysiert und ihre elementare Bedeutung für eine moderne Gesellschaft herausgear-

beitet. Dabei versteht sich der Band sowohl als Anstoß und Weiterführung einer intensiven Auseinandersetzung mit der demokratietheoretischen Bedeutung der Tarifautonomie als auch als Beitrag zur Debatte über die Krise der Demokratie.

Entstanden ist der Sammelband im Anschluss an die Vorlesungsreihe »Tarifbürgerschaft – Tarifautonomie und demokratische Staatlichkeit«, die wir im Mai 2023 an der Freien Universität Berlin organisiert haben. Die hier versammelten Beiträge basieren mit einer Ausnahme auf Vorträgen, die die Autorinnen und Autoren im Rahmen dieser Reihe gehalten haben, gehen jedoch inhaltlich deutlich darüber hinaus, indem sie die aufgeworfenen Fragen vertiefen und auch weitergehende Perspektiven eröffnen. Die Vorlesungsreihe war Teil des Veranstaltungsprogramms des interdisziplinären Promotionskollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«, das von 2021 bis 2024 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde und am Institut für Arbeitsrecht der Freien Universität Berlin angesiedelt war. Das Kolleg hat sich mit den normativen und rechtlichen Grundlagen der Tarifautonomie beschäftigt und diesem Zusammenhang auch ein Verständnis der Tarifautonomie als besondere tarifpolitische Autonomie entwickelt.

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die großzügige Förderung des Promotionskollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«, ohne deren finanzielle Unterstützung auch der Druck dieses Sammelbandes nicht möglich gewesen wäre. Ebenso danken wir Klaus Dörre und Stefan Lessenich für die Aufnahme des Bandes in ihre Reihe »Internale Arbeitsstudien – International Labour Studies« sowie Judith Wilke-Primavesi für die Betreuung des Manuskripts vonseiten des Campus-Verlags. Unser Dank gilt zudem Karim Hassan und Kian Klumpp, die die organisatorische und redaktionelle Arbeit als studentische Mitarbeiter begleitet haben. Nicht zuletzt danken wir allen Autorinnen und Autoren, deren Beiträge diesen Band mit vielfältigen Perspektiven bereichern und die Diskussion um die demokratische Essenz der Tarifautonomie voranbringen.

*Florian Rödl & Felix Syrovatka*

Berlin, den 16. Mai 2025

# Tarifbürgerschaft. Zur demokratischen Essenz der Tarifautonomie

*Felix Syrovatka*

## Einleitung

Die Tarifautonomie ist ein zentrales Element des demokratischen Kapitalismus (Streeck 2013: 90 ff.). Sie fungiert als Bindeglied in der dialektischen Beziehung zwischen kapitalistischer Wirtschaft und demokratischem Staat. Mit der Tarifautonomie nimmt die Demokratie eine für die ökonomische Sphäre spezifische Form an, die einerseits den Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit ermöglicht und andererseits den Werkträgigen eine kollektivvertragliche Mitbestimmung über ihre eigenen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen einräumt. Demokratie ist dem allgemeinen Verständnis nach, die Teilhabe all derjenigen, die einer Herrschaft unterworfen sind (Demirović 2007: 9). In der Organisationssoziologie werden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auch als »intermediäre Organisationen« gefasst, die in der modernen Demokratie den »systematischen Austauschprozess mit der sozioökonomischen Umwelt« (Müller-Jentsch 2009: 67) organisieren. Demokratie endet also nicht am Werkstor; vielmehr erhält sie mit der Tarifautonomie eine spezifische Form, um sich auch in der bürgerlichen Gesellschaft zu entfalten.

Die Bedeutung der Tarifautonomie für die moderne Demokratie zeigt sich bereits daran, dass sie in allen westlichen Staaten anzutreffen ist. Betrachtet man aus international vergleichender Perspektive den Kern der Tarifautonomie – unabhängig von ihrer konkreten institutionellen Ausgestaltung –, so wird deutlich, dass die Sphäre der kollektiven und weitgehend staatsfreien Setzung von Arbeitsnormen überall funktional äquivalente Entsprechungen findet. Sowohl in den angelsächsischen Ländern wie Großbritannien oder den USA als auch in kontinentaleuropäischen Ländern mit konfliktpartnerschaftlicher Tradition wie Deutschland oder Österreich existieren institutionalisierte Orte autonomer Aushandlung von Arbeitsnormen zwischen ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften. Selbst in Staaten mit starker staatlicher Beteiligung an der Lohngestaltung wie etwa in Frankreich oder Österreich gibt es solche Orte, an denen Gewerkschaften und Ar-

beitgeberInnen autonom über Arbeitsnormen verhandeln. Für die Bestimmung der demokratischen Essenz der Tarifautonomie ist es unerheblich, ob diese Sphäre in der Verfassung verankert ist, wie umfangreich sie einfachgesetzlich kodifiziert ist oder ob sie allein auf gesetzlichen Immunitäten basiert.

Dies wirft jedoch eine zentrale Frage auf: Wie lässt sich die Tarifautonomie aus demokratiethoretischer Perspektive begreifen? Obwohl diese Frage bereits mehrfach gestellt wurde, hat sie weder in den Sozialwissenschaften noch in der Arbeitsrechtswissenschaft eine zentrale Stellung erhalten. Besonders auffällig ist, dass diese Fragestellung auch im Kontext aktueller Debatten über die Krise der Demokratie weitgehend ignoriert wird (Manow 2024; Münkler 2024; Müller 2021; Selk 2023) – trotz ihrer Relevanz für das Verständnis moderner demokratischer Institutionen.

Der folgende Einleitungsbeitrag nimmt diese vernachlässigte Fragestellung auf und untersucht die Rolle der Tarifautonomie als demokratische Institution aus interdisziplinärer Perspektive. Dabei wird ein Verständnis vorgeschlagen, das die Tarifautonomie als besondere politische Autonomie definiert und damit die Essenz der Tarifautonomie als demokratische Form der Ökonomie betont. Die folgenden Absätze dienen daher einerseits als Einführung in den Sammelband, der sich mit eben jener Frage nach der demokratischen Essenz der Tarifautonomie auseinandersetzt. Andererseits zielt der Beitrag darauf ab, sowohl einen historischen Überblick über das Verhältnis von Tarifautonomie und Demokratie zu geben, als auch eine kritische Auseinandersetzung mit zeitgenössischen Positionen in der Demokratietheorie und der Rechtswissenschaft zu führen, die die Bedeutung der Tarifautonomie für die moderne Gesellschaft unterschätzen oder gar ausblenden.

## Zum Verhältnis von Demokratie und Tarifautonomie

Die demokratische Essenz der Tarifautonomie tritt deutlich hervor, wenn man ihre historische Genese betrachtet. Sie ist untrennbar mit der organisierten ArbeiterInnenbewegung und ihrem Kampf um gesellschaftliche Teilhabe und demokratische Willensbildung verbunden (Abendroth 1981). Die von den Gewerkschaften verfolgte Vision einer sozialen Demokratie ging dabei weit über die parlamentarische Sphäre hinaus und zielte auf eine umfassende Demokratisierung der Gesellschaft (Salomon 2017). Der Kampf um kollektive Anerkennung und die Aushandlung von Tarifverträgen korrespondierte stark mit dem Kampf um das allgemeine Wahlrecht. In England etwa gründeten die Gewerkschaften 1906 die Labour Party, die noch im selben Jahr mit dem Trade Dispute Act und der Gewäh-

rung gewerkschaftlicher Immunität die gesetzliche Grundlage für die britische Tarifautonomie schuf (Wedderburn 1989; McCarthy 1992). Diese Errungenschaften waren eine Reaktion auf juristische Angriffe, bei denen Streiks als Verletzung des Arbeitsvertrags interpretiert und Gewerkschaften wegen unerlaubter Handlung auf Schadensersatz verklagt wurden (Fox 1985). Die damalige Rechtsauffassung betrachtete Arbeitsbeziehungen nicht als ein politisches Verhältnis, sondern ausschließlich als ökonomische Austauschbeziehung zwischen freien und gleichen Arbeitsvertragsparteien. Die strukturelle Machtasymmetrie zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, die ein einseitiges Diktat der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ermöglichte, blieb dabei systematisch ausgeblendet (Dukes/Streeck 2023; Engels 1845).

Ähnlich wurde dies auch in Deutschland verstanden, wo die Kodifizierung des Vertragsrechts durch das Bürgerliche Gesetzbuch von 1896 ebenfalls ohne »substanzielle Berücksichtigung von arbeitnehmerbezogenen Inhalten« (Kittner 2025: 41; vgl. auch: Rudischhauser 2017) erfolgte. Mit massiver Repression und Organisationsverboten wurde von Staatswegen gegen die organisierte ArbeiterInnenbewegung vorgegangen (siehe Artus in diesem Band). Die Sozialistengesetze von 1878 verboten Arbeiterparteien ebenso wie Gewerkschaften. Der Grund dafür war nicht zuletzt der gesamtgesellschaftliche Demokratisierungsanspruch der ArbeiterInnenbewegung, der das deutsche Kaiserreich – als Ort des Drei-Klassen-Wahlrechts und betrieblicher Despotie – in seinen Grundfesten bedrohte. Insofern war es kein Zufall, dass die verfassungsrechtliche Verankerung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Art. 159 und 165 der Weimarer Reichsverfassung, die Anerkennung der Tarifautonomie mit dem Stinnes-Legien-Abkommen und die Einführung des allgemeinen Wahlrechts historisch mit der Gründung der ersten deutschen Demokratie in Weimar zusammenfielen. In dieser historischen Phase verdichteten sich die Kämpfe um Demokratie, und sie materialisierten sich in der Weimarer Verfassung. Unbeschränkte Koalitionsfreiheit, universelles Wahlrecht und Tarifautonomie waren Ergebnisse der demokratischen Revolution nach dem Ersten Weltkrieg, in der die organisierte ArbeiterInnenbewegung eine tragende Rolle spielte (Schulten 2018). Während Wahlrecht und Parlament die Demokratie in der politischen Sphäre institutionalisierte, entfaltete sich die Demokratie in der ökonomischen Sphäre in Form der Tarifautonomie. Da die Weimarer Verfassung gleichzeitig das Privateigentum an Produktionsmitteln garantierte, wurde demokratische Teilhabe in der Wirtschaft als Mitbestimmung verwirklicht – als eine Form kollektivvertraglicher Demokratie, die der strukturellen Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit entgegenwirkte.

Die demokratische Essenz der Tarifautonomie hatten bereits Sidney und Beatrice Webb in ihrem 1897 in Großbritannien erschienenen Buch über die

Gewerkschaftsbewegung erkannt (1965 [1897]). Mit dem Begriff »Industrial Democracy« beschrieben beide die Herausbildung der britischen Tarifordnung und widersprachen der vorherrschenden liberalen Sichtweise, dass Demokratie in der ökonomischen Sphäre notwendigerweise auf Ebene des Betriebs verankert sein muss. Die Webbs verstanden die Methode des »collective bargaining« bereits an sich als demokratische Artikulation. An dieses Verständnis anknüpfend war es Hugo Sinzheimer, ein deutscher Arbeitsrechtler, der die demokratische Essenz der Tarifautonomie juristisch herausarbeitete. In seinem Werk über die Arbeitsverfassung wird sie als »soziale Selbstbestimmung« (Sinzheimer 1916) gefasst, die sich wesentlich durch ihren demokratischen Zweck legitimiere (siehe Schulten in diesem Band). Die Tarifautonomie erschaffe eine neue soziale Ordnung, deren Ziel darin liege, »daß frei organisierte Kräfte unmittelbar und planvoll objektives Recht erzeugen und selbstständig verwalten« (ebd.: 186).

Die von Sinzheimer hier angedeutete Parallele zur parlamentarischen Demokratie arbeitete sein Schüler und späterer Begründer des britischen Kollektivarbeitsrechts Otto Kahn-Freund detaillierter aus (Dukes 2014). In seinem Werk »Labour and the Law« argumentierte er, dass Tarifautonomie elementarer Ausdruck einer demokratischen Ökonomie sei: Sie ermögliche es, dass »diejenigen, die den Gesetzen zu gehorchen haben, aktiven Anteil bei deren Schaffung nehmen« (Kahn-Freund 1979: 12). Insofern ist die Mitbestimmung über die eigenen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Kollektivverhandlungen ein grundlegend demokratischer Akt. Für Kahn-Freund erfüllen die Gewerkschaften in ihrem »Verhältnis zum Arbeitnehmer als Arbeitnehmer die demokratische Funktion, die das Parlament im Verhältnis zum Bürger als Bürger hat.« (ebd.: 12). Das Recht auf autonome Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen wird von ihm als ein industrielles Bürgerrecht verstanden, das den Einzelnen durch ihren Status als ArbeitnehmerInnen verliehen wird – das aber nur gemeinschaftlich als Kollektivrecht ausgeübt werden kann (siehe Seeliger/Nachtwey in diesem Band). Die kollektiven Arbeitsbeziehungen bilden damit einen politischen Raum, der eine besondere politische Autonomie für sich in Anspruch nehmen kann – die Tarifautonomie (siehe Rödl in diesem Band). Ähnlich wie das Parlament schafft auch die Tarifautonomie einen institutionellen Rahmen, innerhalb dessen fundamentale Konflikte bearbeitbar und die unterschiedlichen politischen und ökonomischen Interessen durch Kompromisse ausbalanciert werden können.

Der Begriff der industriellen Bürgerrechte, geprägt von Thomas M. Marshall (1950), bezieht sich auf eben jenes grundlegende Recht, sich im Sinne der demokratischen Selbstbestimmung kollektivvertraglich an der Ausgestaltung der eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen zu beteiligen (siehe Hürtgen in diesem Band). Allerdings erzwingt die kapitalistische Realität der asymmetrischen Kon-

stitution des Arbeitsmarktes, dass dieses kollektive Recht mit einer notwendigen Einschränkung von »Marktbürgerschaftsrechten« (Nachtwey 2016: 115) einhergeht (Rödl 2023a). Dieses Spannungsverhältnis zwischen Markt und Demokratie manifestiert sich historisch in einer fortwährenden Auseinandersetzung um die Grenzen und Reichweite der Tarifautonomie.

Gegenstand intensiver Debatten war die demokratische Essenz der Tarifautonomie zuletzt in den 1970er-Jahren. Aufbauend auf der Interpretation des Grundgesetzes von Wolfgang Abendroth wurde das Demokratieprinzip nach Artikel 20 des Grundgesetzes als »Strukturprinzip der verfassungsrechtlichen Ordnung« (Abendroth 1976: 71) aufgefasst. In der Tradition der Idee sozialer Demokratie wurde argumentiert, dass das Demokratieprinzip nicht auf die staatliche Sphäre beschränkt sei, sondern es auch in der ökonomischen Sphäre Anwendung finde. Gemeint war die Tarifautonomie, die dem verfassungsimmanenten »Grundrecht auf Mitbestimmung« (Däubler 1973) seine konkrete Form gab. Als originäre Autonomie der Tarifparteien sei sie Ausdruck der »demokratischen Verfahrensgarantie« des Grundgesetzes in der ökonomischen Sphäre. Der Streik wird in diesem Zusammenhang zur notwendigen Funktionsvoraussetzung, da Mitbestimmung aufgrund der ökonomischen Realität nur durch die Herstellung kollektiver Gegenmacht ausgeübt werden kann. Er dient als Ersatz für die in der Produktionssphäre versagende Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien (Kempfen 1979; Däubler 1973: 174 ff.).

Seit diesem Vorstoß in den 1970er-Jahren ist die demokratietheoretische Debatte über die Tarifautonomie und ihre demokratische Essenz jedoch weitgehend versandet. Bis auf einige wenige Ausnahmen (vgl. Demirović 2007) wird der Tarifautonomie heute keine demokratische Funktion zugesprochen. Wenn überhaupt über demokratische Ökonomie gesprochen wird, dann wird diese auf die betriebliche Mitbestimmung verengt, wobei insbesondere die Demokratietheorie hier einen großen blinden Fleck aufweist (Selk 2023). Diese Entwicklung korrespondiert seit den 1990er-Jahren mit erheblichen Krisenerscheinungen des demokratischen Kapitalismus. Die nach dem Zweiten Weltkrieg fest verankerte Kopplung zwischen Demokratie und Kapitalismus wird zunehmend schwächer und beginnt sich langsam aufzulösen (Streeck 2013; Kocka/Merkel 2015). Hinzu kommt, dass die Macht der organisierten ArbeiterInnenbewegung in den letzten vierzig Jahren massiv erodiert ist. Ihre institutionellen Machtressourcen wurden durch die Globalisierung ausgehöhlt (Schmalz/Dörre 2014). Während die Gewerkschaften in Großbritannien oder den USA offen angegriffen und fundamentale Rechte eingeschränkt wurden (Gerstle 2022; Harvey 2005), verlief der Erosionsprozess in vielen kontinental-europäischen Ländern wie Deutschland deutlich langsamer (Baccaro/Howell 2017; Streeck 2009). Allerdings führte der Rückgang in beiden Fällen dazu, dass sich der Kapitalismus stückweise seiner

demokratischen Form entledigte (Deppe 2013). Insofern wird das im demokratischen Kapitalismus manifestierte Spannungsverhältnis zwischen Markt und Demokratie in jüngster Zeit zugunsten marktförmiger Steuerungsmechanismen aufgelöst (Streeck 2013). Vonseiten der Politikwissenschaft ist dies als Krise der Demokratie benannt und teilweise gar als ein Zustand von Postdemokratie diagnostiziert worden (Crouch 2008; Manow 2024; Müller 2021).

Allerdings bleibt die demokratietheoretische Diskussion auch in der Gegenwart auf die Krisenerscheinungen der parlamentarischen Demokratie fokussiert. Im Vordergrund steht das schwindende Vertrauen der StaatsbürgerInnen in die parlamentarische Demokratie und ihrer Institutionen sowie der Aufstieg rechts-populistischer und antidemokratischer Parteien und Bewegungen. Die Rolle der Tarifautonomie in ihrer demokratischen Bedeutung – insbesondere ihr grundlegender Beitrag zur Reproduktion und Weiterentwicklung gesamtgesellschaftlicher Demokratie – wird dagegen weitgehend ignoriert, übersehen oder sogar bestritten. Dem begrenzten Politik- und Demokratieverständnis folgt eine begrenzte Krisendiagnose, obwohl es sich geradezu aufdrängt, die Krisentendenzen der Tarifautonomie als ein wesentliches Element der Krise der Demokratie zu identifizieren.

In Deutschland hat sich die Tarifbindung in den letzten dreißig Jahren dramatisch reduziert: Heute sind lediglich 49 Prozent aller Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt (Hohendanner/Kohaut 2024). Auch der Organisationsgrad der Gewerkschaften kennt seit Jahrzehnten nur eine Richtung und hat sich – kleinere Ausreißer ausgenommen – kontinuierlich negativ entwickelt. Von einst 12 Millionen Mitgliedern, die die DGB-Gewerkschaften nach der deutschen Wiedervereinigung 1990 organisierten, sind heute nur noch 5,5 Millionen übriggeblieben. Dies entspricht bei insgesamt 46,1 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 2024 einem Organisationsgrad von lediglich 11,94 Prozent aller Beschäftigten (DGB 2025; destatis 2025). Insofern ist die Tarifautonomie seit Jahrzehnten im Niedergang begriffen – ein Prozess, der nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen zeitigt, sondern auch das Fundament gesellschaftlicher Demokratie erodieren lässt. Diesen Zusammenhang zu verkennen oder gar den demokratischen Gehalt der Tarifautonomie auszublenden, offenbart die tiefgreifende Krise der Demokratietheorie selbst. Die Krise der Demokratietheorie fügt sich damit nahtlos in die Krise der Demokratie ein und bildet ein weiteres Element davon (Selk 2023).

## Blindstellen kritischer Demokratietheorien

Die Ausblendung der Tarifautonomie in der zeitgenössischen Theorie der Demokratie moderner Gesellschaften ist nicht nur Phänomen einer ohnehin staatszentrierten, sondern auch der kritischen Demokratietheorie.<sup>1</sup> Selbst in den Werken jener Demokratietheoretiker, die sich selbst einer kritischen Gesellschaftstheorie verpflichtet fühlen und denen die gesellschaftliche Bedeutung von Privateigentum an Boden und Produktionsmitteln nicht unbekannt ist, sucht man vergeblich nach einer konzeptionellen Einbettung der Tarifautonomie.

Einer der herausragenden Repräsentanten nicht nur der kritischen, sondern der Demokratietheorie überhaupt, ist Jürgen Habermas. Als Exponent der dritten Generation der Frankfurter Schule ist er einer Tradition gesamtgesellschaftlicher Demokratisierung verpflichtet. Internationale Anerkennung erlangte er durch seine wegweisenden Arbeiten zur Öffentlichkeit sowie durch sein normatives Konzept deliberativer Demokratie. Als Nachfolger von Max Horkheimer am Institut für Sozialforschung in Frankfurt am Main entwickelte Jürgen Habermas eine Synthese liberaler und republikanischer Demokratievorstellungen, die auf der argumentativen Abwägung und gemeinsamen Beratschlagung über öffentliche Angelegenheiten basiert. Seine Theorie betont die Bedeutung des rationalen Diskurses und der Partizipation aller potenziell Betroffenen für die Legitimität politischer Entscheidungen.

In der zeitgenössischen Demokratietheorie nimmt Jürgen Habermas' Konzept des demokratischen Rechtsstaats, wie es in seinem Werk *Faktizität und Geltung* (Habermas 1992) entfaltet wird, eine zentrale Stellung ein. Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, dass das gesamte Werk die Tarifautonomie an keiner Stelle systematisch behandelt<sup>2</sup>. Weder die Tarifautonomie noch die Gewerkschaften finden einen expliziten Platz in der theoretischen Architektur des Buches. Dennoch lässt sich den Gewerkschaften ein Ort innerhalb der dualen Struktur der habermas'schen Gesellschaft zuweisen, die zwischen bürgerlicher Gesellschaft und Zivilgesellschaft unterscheidet. Die bürgerliche Gesellschaft umfasst dabei die Sphäre der Ökonomie, des Marktes, des Eigennutzes und des Privatrechts, während die Zivilgesellschaft die Sphäre der mehr oder weniger organisierten Öffentlichkeit darstellt. Hier werden in Vereinen, Gesellschaften, Initia-

---

<sup>1</sup> Die folgenden Abschnitte schließen an Überlegungen von Florian Rödl (2023b) an.

<sup>2</sup> Habermas nennt die Tarifautonomie am Ende seines Buches als ein Beispiel für den Unterschied zwischen rechtlicher und faktischer Gleichheit. Er führt die Tarifautonomie jedoch nicht systematisch ein, sondern verweist auf die Arbeiten von Spiros Simitis (2005 [1992]). Dieser allerdings kritisiert die Tarifautonomie als Kolonialisierung von individuellen Lebenswelten und nimmt eben keine systematische Analyse der Tarifautonomie vor. Insofern spielt die Tarifautonomie in Habermas' Vorstellung von Demokratie keine Rolle.

tiven oder Versammlungen – also in privaten Formen außerhalb von Staat und Parteien – Fragen kontrovers erörtert, die gleichwohl auf die staatliche Gesetzgebung bezogen sind. Auf dieser Grundlage lässt sich feststellen, dass Gewerkschaften in beide Bereiche gehören (ebd.: 497). Sie sind Teil der zivilgesellschaftlichen Öffentlichkeit, indem sie ihre Stimme für oder gegen bestimmte gesetzgeberische Akte erheben. Zugleich gehören sie zur bürgerlichen Gesellschaft, wenn sie ihr originäres tarifpolitisches Feld bespielen – also Tarifverträge aushandeln –, womit sie als Akteure des Marktes und des Privatrechts agieren. In dieser Rolle bleiben sie jedoch bürgerliche Akteure wie alle anderen, ohne weitere begriffliche oder normative Auszeichnung.

Diese Einordnung steht im Zusammenhang mit dem Herzstück von Habermas' Theorie: seiner Unterscheidung zwischen politischer und privater Autonomie. Diese folgt den Grundzügen der liberalen Trennung zwischen öffentlich und privat, wie sie sich auch im Recht als Unterscheidung zwischen öffentlichem und privatem Recht manifestiert. In Faktizität und Geltung führt Habermas den Begriff der Gleichursprünglichkeit von privater und politischer Autonomie ein (1992: 109 ff.). *Politische Autonomie* bezeichnet dabei die gleichberechtigte Teilhabe des Staatsbürgers am Prozess der staatlichen Gesetzgebung (ebd.: 156), während *private Autonomie* die Selbstbestimmung des Bürgers im Handeln mit Eigenem beschreibt. Nach Habermas besteht eine Gleichursprünglichkeit zwischen beiden Formen der Autonomie: Politische Autonomie setzt private voraus, während die Reichweite der privaten Autonomie im Zuge der Ausübung politischer Autonomie bestimmt wird. Diese Konzeption wirft jedoch Fragen auf – insbesondere im Hinblick auf die Einordnung der Tarifautonomie. Da tarifvertragliche Arbeitsnormsetzung eben keine staatliche Gesetzgebung darstellt, wird sie innerhalb dieses theoretischen Rahmens zwangsläufig der Sphäre privater Autonomie zugeordnet. Dies bedeutet, dass Tarifautonomie als Ausdruck privater Interessen verstanden wird, deren Reichweite durch staatliche Gesetzgebung – als Ausdruck politischer Autonomie – begrenzt wird. Ein solches Verständnis entzieht der Tarifautonomie jedoch jeglichen politischen Charakter und negiert ihren demokratischen Gehalt.

Diese theoretische Blindstelle findet sich auch beim zweiten Vertreter der kritischen Demokratietheorie, Axel Honneth, der in Frankfurt am Main die intellektuelle Nachfolge von Jürgen Habermas für sich beanspruchte. Mit seinem subjekttheoretischen Konzept der »Anerkennung« knüpft Honneth an Habermas, aber vor allem an Hegel an, bleibt darin jedoch auch in Bezug auf die Tarifautonomie weitgehend sprachlos (Honneth 1994). Bemerkenswert ist allerdings, dass Honneth sich zuletzt mit dem »arbeitenden Souverän« auseinandergesetzt und dabei eine wichtige Diagnose gestellt hat: Es gehöre »zu den größten Mängeln fast aller Theorien der Demokratie, immer wieder zu verges-

sen, dass die meisten Mitglieder des von ihnen lauthals beschworenen Souveräns stets auch arbeitende Subjekte sind« (Honneth 2023: 9). Dem gegenüber steht die Intention Honneths, der abhängigen Arbeit eine signifikante Position innerhalb einer Theorie der Demokratie zuzuweisen. Der normative Anspruch des Werkes ist demzufolge beträchtlich. Es beabsichtigt nicht allein, die Defizite zeitgenössischer Demokratietheorien zu beleuchten, sondern es strebt ihre notwendige Erweiterung um die Sphäre der Arbeit an.

Was die Rolle und Stellung der Gewerkschaften angeht, bleibt Honneth jedoch überraschend unkonkret. Er schreibt insgesamt nur von »kollektiven Organisationen«, die wohl als Gewerkschaften identifiziert werden können. Eine systematische Analyse der Gewerkschaften oder der »kollektiven Fähigkeit der Beschäftigten, mithilfe ihrer Organisationen auf eine flächendeckende Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne hinzuwirken« (Honneth 2023: 306) sucht man dagegen vergebens. Die Gewerkschaften gelten vor allem als veraltete und verstaubte Dinosaurier, die in der Vergangenheit historische Errungenschaften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erkämpfen konnten, von denen aber heute keine fortschrittlichen Vorschläge mehr zu erwarten sind. Wenn sie denn im Kontext aktueller Entwicklungen benannt werden, dann als bürokratische und in Teilen sogar undemokratische Organisationen, die aufgrund ihrer internen Organisation Demokratisierungsprozessen in der Arbeitswelt im Wege stehen. So schreibt Honneth:

»Die unaufhaltsame Bürokratisierung der Gewerkschaften, die der Preis ist, den sie für ihre staatlich verankerte Verhandlungsmacht zahlen müssen, ist zugleich das Einfallstor für die Verkümmern ihrer sozialmoralischen Rolle, denn mit der Akkreditierung durch den Staat geht die Nötigung einher, sich dem Organisationsmodell öffentlicher Verwaltungen anzunähern und deren anstaltsförmiges System einer von oben nach unten verlaufenden Entscheidungskette zu übernehmen« (Honneth 2023: 380).

Honneth knüpft hier an eine liberale Kritik an den Gewerkschaften an, wie sie bereits bei Habermas, Simitis und anderen Vertretern der Frankfurter Schule zu finden ist. Konkret erscheinen Gewerkschaften aus dieser Perspektive als systemimmanente Akteure, deren bürokratische Strukturen und tarifpolitische Praktiken zu einer »Kolonialisierung des Arbeitnehmerverhaltens« (Simitis 2005 [1992]: 222) führen – individuelle Selbstbestimmung werde durch kollektive Fremdbestimmung ersetzt. Dem sei die Wiederentdeckung »des einzelnen Arbeitnehmers [...] als Subjekt« (ebd.: 247) entgegenzusetzen. Eine Kritik, die in den 1970er-Jahren verstärkt artikuliert wurde und in den 1980er und 1990er-Jahren auch im Kontext der Arbeitsmarktreformen von Margaret Thatcher und anderen Marktliberalen politisch nutzbar gemacht wurde (Gallas 2016; Wedderburn 1987).

Doch diese Überlegung Honneths offenbart nur die Oberfläche eines tieferliegenden Problems seiner Demokratietheorie: Der antagonistische Konflikt um Arbeitsbedingungen, der sich im Rahmen der Tarifautonomie entfaltet, erhält bei ihm keinen grundbegrifflichen Stellenwert. Gerechtigkeit in der Arbeitswelt ist kein Problem an und für sich. Es wird nicht als eigenständige Kategorie begriffen, sondern lediglich als abgeleitetes Phänomen – als potenzielle Beeinträchtigung der gleichberechtigten Teilhabe an staatlicher Gesetzgebung. Honneth fokussiert auf Arbeitende in ihrer Rolle als Staatsbürger, nicht aber als abhängig Beschäftigte. Eine wohlwollende Lesart seines Werkes würde betonen, dass es ihm darum geht, die »Lohnabhängigen selbst zur Ausübung demokratischer Praktiken zu befähigen und zu ermutigen« (Honneth 2023: 380), allerdings ausschließlich in der öffentlichen Sphäre, die sich wesentlich auf den Staat bezieht. Daher nennt er Gewerkschaften auch nur in ihrer historischen Rolle als Kämpfer für ArbeitnehmerInnenschutz, nicht aber als elementare demokratische Gestaltungsmacht in der Arbeitswelt der Gegenwart.

Die liberale Grundarchitektur seiner Theorie verunmöglicht es, Tarifautonomie als Form politischer Demokratie im ökonomischen Raum zu denken. Zentrale Fragen kapitalistischer Arbeitsverhältnisse – etwa nach einem gerechten Anteil an der Wertschöpfung und einer gerechten Verteilung dieses Anteils innerhalb der Beschäftigten – werden ausgeblendet. Sie stellen sich jedenfalls nicht als Fragen, die im Rahmen einer gesellschaftstheoretischen Demokratietheorie zu beantworten wäre. Dass es einen berechtigten Anspruch für sich genommen darstellt – ohne Nachweis nachteiliger Auswirkungen auf die Beteiligung an der staatlichen Politik – Normen über Arbeitsbedingungen auszuhandeln, damit sie nicht einseitig vom ArbeitgeberInnen diktiert werden, das vermag Honneth nicht zu repräsentieren.

Insofern scheint die von ihm zu Recht diagnostizierte Blindstelle zeitgenössischer Demokratietheorien weder durch sein eigenes Werk noch durch jenes von Jürgen Habermas erhellt. Die derzeitig viel diskutierte Krise der Demokratie bleibt jedoch in ihrer Tiefe und ihrem Umfang unverständlich, wenn die Sphäre der Arbeitsbeziehungen ausgeblendet bleibt.

## Die liberalistische Verkürzung der Tarifautonomie

Diese Blindstelle der Demokratietheorie beruht auf einem Verständnis von Demokratie, das sich ausschließlich an dem Konzept der Staatsbürgerschaft orientiert. Während der »Marktbürger« über Privatautonomie verfügt, übt der »Staatsbürger« politische Autonomie aus. Durch diese strenge Dichotomie, die

auf einem liberalen Staatsverständnis gründet, verkennt die Demokratietheorie die demokratische Essenz der Tarifautonomie. Allerdings ist sie nicht nur in der Demokratietheorie präsent, sondern auch in der arbeitsrechtlichen Dogmatik und Rechtsprechung tief verankert.

In der Arbeitsrechtswissenschaft dominiert heute die Auffassung, dass Tarifautonomie Ausdruck von Privatautonomie sei (Bayreuther 2005). Der Abschluss eines Tarifvertrags wird als Verkettung individueller privatautonomer Akte zu einer Einheit definiert (Richardi 1968; Zöllner 1966). Zunächst erfolgt die Aufnahme einzelner ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in Akten der Privatautonomie in ihre Verbände. In einem weiteren Schritt werden die individuellen Arbeitsverträge durch den Tarifvertrag geändert, wobei der Tarifvertrag nur das Bündel der individuellen Änderungsabreden darstellt. Es wird eingeräumt, dass das Tarifvertragsgesetz diesen privatautonomen Vereinbarungen den Status von Rechtsnormen verleiht, deren Geltung jedoch auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitgliedern beschränkt ist. Die Verbindlichkeit der Normen für das Arbeitsverhältnis der Mitglieder wird demnach durch den privatautonomen Akt des Beitritts legitimiert (Richardi 1968: 130 ff.). Diese individuelle Legitimation wird als notwendig erachtet, da die Tarifautonomie insgesamt als Erscheinung der Privatautonomie verstanden wird (Zöllner 1966; Bayreuther 2005).

In der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung hat diese rechtsdogmatische Begründung der Tarifautonomie seit den 1990er-Jahren viel Zustimmung erfahren. Seit 1997 spricht auch das Bundesarbeitsgericht (1997) von der Tarifautonomie als kollektiv ausgeübter Privatautonomie und begründete damit etwa die Rechtmäßigkeit der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden (BAG 2006) oder auch die Unrechtmäßigkeit von Spannsicherungsklauseln in Tarifverträgen (BAG 2010). Zuletzt wurde die rechtsdogmatische Vorstellung der Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zu den sogenannten Nachtarbeitszuschlägen bestätigt (BVerfG 2024). Darin artikulierte sich das liberalistische Gesellschaftsbild in ungewohnter Klarheit, auf dem die Rechtsdogmatik der kollektiv ausgeübten Privatautonomie beruht. Es betont die Autonomie des Individuums und begreift sie als freie und gleiche Marktteilnehmer. Die Handlungsmotivation der Individuen folgt einer rationalen Kosten-Nutzen-Kalkulation, bei der das eigene Handeln einen größeren individuellen Nutzen hervorbringen soll. Die gegenseitige Bezugnahme zwischen den Individuen erfolgt durch den Vertrag. Der Vertragsschluss selbst beruht auf der freien Entscheidung von vernünftigen und rational agierenden Subjekten, wodurch sein Inhalt nur von den Beteiligten legitimiert ist und daher auch nur auf sie eine Wirkung entfalten darf. Freiheit wird insofern als Abwesenheit von Zwang definiert, womit die Freiheit des Einzelnen erst dort endet, wo die Freiheit des anderen verletzt wird (ebd.: Rn.

143) – ein negatives Freiheitsverständnis, das nach dem Zweiten Weltkrieg das politische Denken maßgeblich geprägt hat (Berlin 2005; Moyn 2023; Shklar 2013).

Auf dieser ideengeschichtlichen Grundlage werden Kollektive als freiwillige Zusammenschlüsse rationaler Individuen betrachtet, deren Zweck die Selbstverwirklichung ihrer Mitglieder ist (Olson 1971). Auch Gewerkschaften werden damit begründet, dass sie für ihre individuellen Mitglieder einen selektiven Mehrwert bieten – vom Bundesverfassungsgericht metaphorisch als »Früchte der Mitgliedschaft« (2024: Rn 45) bezeichnet. Das Kollektiv ist somit die Summe seiner Mitglieder, wodurch kollektives Handeln vom Handeln des einzelnen Individuums abgeleitet wird (ebd.: Rn. 167). Kollektive Abkommen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen sind damit Verträge, die durch die Mobilisierung individueller Privatautonomie zustande gekommen sein müssen (Syrovatka 2023). Dadurch ist auch ihre Wirkung von vornherein auf die Beteiligten beschränkt, da ja nur sie die Wirkung des Vertragsinhalts legitimiert haben. Zugleich besteht stets eine individuelle Handlungsprärogative, also ein Vorrecht individueller Selbstbestimmung gegenüber dem Kollektivwillen. Vor diesem Hintergrund lässt sich aus der positiven Koalitionsfreiheit – als individuelle Freiheit, sich mit anderen zu einer Koalition zusammenschließen zu dürfen – logisch konsequent die gleichberechtigte negative Freiheit zur Nicht-Koalition ableiten.

Infolge dieser liberalistischen Rechtsdogmatik verkennt auch die Rechtsprechung die demokratische Essenz der Tarifautonomie. Der Tarifvertrag gilt lediglich als Ausdruck kollektiv ausgeübter Privatautonomie und damit als ökonomischer Tauschprozess zwischen formal freien und gleichen Individuen – wenn auch in kollektiver Formation – in der Ausübung ihrer Vertragsfreiheit. Dieser Austauschprozess wird konsequent in der privaten Sphäre verortet, die konzeptionell von der Politik weitgehend abgeschottet bleiben soll. Es dominiert die Logik des Marktes, nicht jene der Politik. Demokratie hingegen wird ausschließlich in der öffentlichen Sphäre verankert und durch das subjektive Wahlrecht kodifiziert. Die demokratische Essenz der Tarifautonomie – ihre Funktion als Form demokratischer Ökonomie – bleibt der Arbeitsrechtswissenschaft wie auch der Rechtsprechung durch die Rechtsdogmatik verschlossen.

Wesentliche Implikation dieser Vorstellung ist eine dramatische Verkürzung, geradezu Verkümmern der Tarifautonomie und damit auch des Mandats der Gewerkschaften (Rödl 2023a; Syrovatka 2023). Im Kontext des langfristigen Trends rückläufiger Gewerkschaftsmitgliedschaften kann diese Maßnahme als strategischer Schritt interpretiert werden, die Erosion der Tarifautonomie zu beschleunigen (Syrovatka 2024). Damit sind nicht mehr die Arbeitsbeziehungen schlechthin Gegenstand der Tarifautonomie, sondern nur die Arbeitsbeziehungen der Mitglieder. Gewerkschaften haben nicht mehr die besondere Berufung zu einer Interessenvertretung *aller* abhängig Beschäftigten – wie es etwa im

Stinnes-Legiens-Abkommen 1919 ausdrücklich postuliert wurde – sondern sie sind zu einem gewöhnlichen Interessenverbund ihrer Mitglieder degradiert.

## Die staatliche Ableitung der Tarifautonomie

Bemerkenswert ist, dass das liberalistische Verständnis der Tarifautonomie mittlerweile auch in jene Bereiche sozialwissenschaftlicher Forschung eindringt, die sich schwerpunktmäßig mit den industriellen Beziehungen beschäftigen und in der Tradition der »Industrial Democracy« (Webb/Webb 1965 [1897]) stehen. Das Verständnis von Tarifautonomie erweist sich in diesem Kontext jedoch als wesentlich widersprüchlicher, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass zwar die rechtsdogmatische Begründung einige Beachtung findet, nicht jedoch die tiefgehende rechtswissenschaftliche Debatte um die Rechtsnatur des Tarifvertrags. So findet sich die Definition der Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« zwar in den einschlägigen Einführungswerken zur deutschen Tarifautonomie, doch beschränkt sich die Erklärung meist auf die bloße Wiedergabe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Müller-Jentsch 2022; Höpfner u. a. 2021). In der analytischen Betrachtung hingegen wird die Tarifautonomie dann paradoxerweise als staatliche Delegation oder Übertragung von Gesetzgebungskompetenzen an die Tarifparteien interpretiert. Dieses Verständnis basiert auf der Grundannahme, dass die Arbeitsnormsetzung originär staatliche Kompetenz sei, die jedoch aufgrund der Praxisnähe oder infolge gewerkschaftlicher Kämpfe an die Tarifpartner abgetreten wurde. Hierin manifestiert sich ein fundamentaler Widerspruch: Einerseits wird die Tarifautonomie definitorisch der privaten Sphäre des Individuums zugeordnet (als kollektive Privatautonomie), andererseits wird analytisch ihre öffentliche Wirkung und staatsähnliche Funktion als Normsetzungsinstrument (als staatliche Delegation) hervorgehoben.

Diese offensichtliche Widersprüchlichkeit resultiert aus der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Bis 1997 leitete das Gericht die Tarifautonomie rechtsdogmatisch als staatliche Delegation von Normsetzungsbefugnis her und begründete damit nicht zuletzt eine restriktive Auslegung des Streikrechts (Kittner 2024; Höfling 1996; BAG 1955). Auch diese Interpretation verkannte die demokratische Essenz, indem sie die Tarifautonomie als Institution zur Herstellung von Ruhe und ökonomischer Planungssicherheit instrumentalisierte (Syrovatka 2023). Sie folgte einem etatistischen Rechtsverständnis, das sich auf ein Volk als Nation bezog und staatliches Handeln auf die Herstellung von Einheit und Homogenität gerichtet verstand (Schmitt 2009). Materielle Inter-

essenunterschiede, ungleiche Machtstrukturen und Klassenkonflikte wurden durch identitäre Bezugnahme auf die Volksgemeinschaft überdeckt und mit Verweis auf das Allgemeinwohl relativiert, integriert oder bekämpft (Quaritsch 2018).

In dieser Konzeption galten Gewerkschaften als mit staatlichen Aufgaben beauftragte Akteure und nicht primär als Vertreter von Klasseninteressen. Das spezifische Rechtsverständnis verpflichtete sie auf das Allgemeinwohl und stellte ihre Aktivitäten unter staatlichen Vorbehalt. Da in dieser Logik nur der Staat als Ausdruck des Souveräns legitime Normen setzen und durchsetzen konnte, wurde auch die Normsetzungsmacht der Gewerkschaften als geliehen bzw. delegiert verstanden (Nipperdey 1924: 140). Insofern konnte diese Kompetenz den Gewerkschaften auch jederzeit wieder entzogen werden, wenn sie nicht mehr dem Allgemeinwohl dienten oder – etwa durch Streiks – dagegen verstießen. In solchen Fällen wären sie als gemeinschaftszersetzende Kräfte betrachtet worden, die vom Staat bekämpft oder zumindest eingeschränkt werden müssten (Altmann 1965).

Vor diesem historischen Hintergrund wird verständlich, warum die liberale Konzeption einer auf Privatautonomie reduzierten Tarifautonomie in der Rechtswissenschaft wie auch in den industriellen Beziehungen so viele Anhänger finden konnte. Der Grund lag darin, dass sie als einzige Alternative zu einer staatlich-autoritären Vorstellung erschien. Ab den 1970er-Jahren wollte man diese etatistische Rechtsdogmatik überwinden (Däubler 1973; Ramm 1961), die den Gewerkschaften fundamentale Rechte nur unter Vorbehalt gewährte – eine Sichtweise, die der Tarifautonomie grundlegend misstrauete und ihr mit weitreichenden staatlichen Kontrollambitionen begegnete. Eine Sichtweise, die es völlig zu Recht zu überwinden galt. Doch die Alternative darin zu suchen, Tarifautonomie zu einer Form von Privatautonomie zu erklären, erwies sich als konzeptionelle Sackgasse.

## Tarifautonomie als demokratische Form der Ökonomie

Weil die Tarifautonomie die Demokratie im Feld der Ökonomie zur Geltung bringt, handelt es sich nicht um eine private, sondern um eine politische Autonomie (Rödl 2023a). Diese politische Autonomie der Tarifvertragsparteien ist allerdings nicht die politische Autonomie des staatlichen Gesetzgebers, die er im Zuge einer Delegation an die Tarifvertragsparteien weitergereicht hätte. Dies zeigt sich bereits an der Abgrenzung der Tarifautonomie gegenüber dem staatlichen Gesetzgeber, die durch die Koalitionsfreiheit gewährleistet wird (dazu Rödl in diesem Band).

Der Streit um die Gerechtigkeit in den Arbeitsbeziehungen ist damit selbstständig gegenüber dem Streit um die Erfüllung der Staatsaufgaben, also öffentliche Sicherheit, Gemeinwohl oder Daseinsvorsorge. Im Konflikt um die Gerechtigkeit in den Arbeitsbeziehungen sollen sich die Kräfte der Beschäftigten als Beschäftigte bündeln, unabhängig davon wie sie zu bestimmten Staatsaufgaben stehen. Ihre Vorstellung von gerechten Arbeitsbeziehungen sind kein Gegenstand einer umfassenden Kompromissbildung, bei der alles Mögliche auf dem Tisch liegt, und wo etwa eine Lohnerhöhung gegenüber einer neuen Sozialleistung oder auch gegenüber einer verteidigungspolitischen Zeitenwende zurücktreten müsste.

Die tarifpolitische Autonomie ist jedoch nicht nur institutionell vom staatlichen Gesetzgebungsprozess abgesondert, sondern auch in ihrer Form. Der Inhalt tarifvertraglicher Normen wird nicht durch Abstimmungen in gesetzgebenden Körperschaften bestimmt und durch Veröffentlichung in Kraft gesetzt. Stattdessen entsteht er durch Verhandlungen und Kompromisse zwischen den Tarifparteien und wird durch die Schriftform verbindlich gemacht. Die Gestaltungsmacht eines Akteurs hängt hierbei nicht von Wählerstimmen oder parlamentarischen Mehrheiten ab, sondern von Streikdruck – also wesentlich von der Streikbereitschaft und Solidarität der Lohnabhängigen.

Damit zeigt sich, was in der zeitgenössischen Demokratietheorie ausgeblendet wird: In der modernen bürgerlichen Gesellschaft entfaltet sich die Demokratie nicht ausschließlich im Staat. Vielmehr hat sie eine zweifaltige Form: Sie manifestiert sich sowohl in der politischen Sphäre des Staates als »Volkssouveränität« in Form des Parlamentarismus als auch in der ökonomischen Sphäre als kollektivvertragliche Selbstbestimmung in Form der Tarifautonomie. Sie ist der Ausdruck, den die Demokratie in der Wirtschaft annimmt – Tarifautonomie ist demokratische Ökonomie.

Diese Zweifaltigkeit spiegelt sich auch im politischen Status des Einzelnen wider. Individuelle Grundlage der Demokratie im Staat, der Volkssouveränität, ist die Staatsbürgerschaft. Man erwirbt sie mit Geburt oder sie wird später verliehen. Individuelle Grundlage der Demokratie in der Wirtschaft, der Tarifautonomie, ist die – in Anlehnung an die berühmte Wortschöpfung von Thomas H. Marshall (1950) einer *industrial citizenship* – »Tarifbürgerschaft« (Rödl 2023a; vgl. auch Rödl in diesem Band). Insofern ist Otto Kahn-Freund zuzustimmen, wenn er eine Parallele zwischen Staatsbürger und Tarifbürger zeichnet:

»Der Bürger hat das gesetzliche Recht und die moralische Pflicht zu wählen. Der Arbeitnehmer hat das gesetzliche Recht und die moralische Pflicht, Mitglied der einschlägigen Gewerkschaft zu sein. Er kann rechtlich frei sein, einer Gewerkschaft fernzubleiben, ebenso wie der Bürger frei ist, nicht zu wählen. Aber ein moralisches Recht der Gewerkschaft fernzubleiben, hat er ebenso wenig, wie der Bürger ein solches Recht hat, nicht zu wählen.« (Kahn-Freund 1979: 13)

Allerdings sei Kahn-Freunds Auffassung in einem Punkt widersprochen. Während er das funktionale Äquivalent des Wahlakts für den Tarifbürger im Beitritt zu einer Gewerkschaft verortete, wird hier argumentiert, dass dieses Äquivalent vielmehr in der Streikteilnahme zu finden ist. Dies begründet sich vor allem darin, dass die Streikteilnahme prinzipiell allen Lohnabhängigen zugänglich ist, unabhängig davon, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Zwar muss in Deutschland eine Gewerkschaft zum Streik aufrufen, daran beteiligen können sich jedoch alle aufgerufenen Beschäftigten. Dies entspricht funktional äquivalent dem Wahlakt, der auch unabhängig von einer Parteimitgliedschaft ausgeübt wird. Insofern spiegelt die universelle Zugänglichkeit des Streikrechts, ähnlich wie das universelle Wahlrecht, seinen Charakter als grundlegendes Partizipationsrecht wider. Darüber hinaus ermöglicht der Streik eine direkte Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, vergleichbar mit der unmittelbaren Wirkung der Stimmabgabe bei politischen Wahlen. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist der kollektive Charakter des Streiks. Als Akt der Solidarität berührt er die zwingend gemeinschaftliche und kollektive Dimension demokratischer Willensbildung, wie sie auch durch Wahlen in der politischen Demokratie reflektiert wird. Nur durch die demokratische Unterordnung des Individualwillens unter den Kollektivwillen wird es möglich, Gestaltungsmacht zu generieren. Es ist gerade eben diese kollektivistische Perspektive in der Ausübung des Streikrechts, die eine demokratische Artikulation der Lohnabhängigen ermöglicht. Die Tarifautonomie ist damit die demokratische Form in der ökonomischen Sphäre, wie der Parlamentarismus die demokratische Form in der staatlichen Sphäre darstellt. Sie findet ihren Ursprung jedoch in der Idee des proletarischen Kollektivismus (vgl. Streeck in diesem Band).

Das Verständnis der Tarifautonomie als demokratische Ökonomie bringt eine Implikation mit sich, die im geltenden Kollektivarbeitsrecht bislang noch keine breite Anerkennung gefunden hat. Gegenwärtig ist die Normsetzung durch Tarifverträge im Arbeitsrecht weitgehend auf die Regelung individueller Arbeitsbedingungen beschränkt. Für kollektive Arbeitsbedingungen – sogenannte Betriebsnormen – lässt das herrschende Verständnis eine normative Setzung nur dann zu, wenn eine einheitliche Regelung zur Durchführung gemeinsamer Arbeitsprozesse unerlässlich ist. In anderen Bereichen, insbesondere bei unternehmerischen Entscheidungen (z. B. Investitionen, Standortverlagerungen), gilt vielen die tarifvertragliche Normsetzung ausgeschlossen, womit auch Streiks zu diesen Themen ausgeschlossen wären. Ein Verständnis der Tarifautonomie als ökonomische Demokratie impliziert jedoch die Aufhebung dieses restriktiven Verständnisses. Demokratische Ökonomie bedeutet eben auch, dass die Regelungskompetenz der Tarifautonomie ohne Abstriche betriebs- und unternehmensleitende Entscheidungen umfassen muss (dazu historisch Arpacı 2025).

An dieser Stelle ist mit Widerspruch zu rechnen, der sowohl aus der Verfassungslehre als auch aus der kritischen Sozialwissenschaft kommen könnte. So lässt sich argumentieren, dass Demokratie per Definition gleiche individuelle Teilhabe für alle bedeutet – eine Voraussetzung, die im hier dargelegten Verständnis der Tarifautonomie als demokratische Ökonomie nur innerhalb des Lagers der Beschäftigten erfüllt ist. Dies wirft die Frage auf: Was legitimiert die Rolle der Arbeitgeberseite und ihre Macht als Vertragspartei? Aus dieser Perspektive würde »echte Demokratie« eben nicht die Tarifautonomie beschreiben, sondern vielmehr eine Ordnung, in der die Macht der Arbeitgeberseite aufgehoben und das Eigentum an den Produktionsmitteln letztlich verschwunden wäre – also echte Wirtschaftsdemokratie.

Ein solcher Einwand verkennt jedoch den spezifischen Charakter der Tarifautonomie als demokratische Institution in der modernen bürgerlichen Gesellschaft. Die Forderung nach einer vollständigen Aufhebung der Macht der Arbeitgeberseite zielt nicht auf eine demokratische Ökonomie im Sinne der Tarifautonomie ab, sondern auf einen demokratischen Sozialismus. Diese Perspektive ignoriert die Tatsache, dass Tarifautonomie eine Form der bürgerlichen Demokratie ist, die sich innerhalb der bestehenden privatkapitalistischen Wirtschaftsordnung entfaltet. Sie ist keine defizitäre Übergangsform, sondern eine spezifische Erscheinungsform demokratischer Teilhabe unter den Bedingungen einer liberalen bürgerlichen Marktgesellschaft.

Demokratische Ökonomie setzt also voraus, dass es eine gegenüber dem bürgerlichen Staat abgesonderte Sphäre der Ökonomie gibt. Diese ist abgesondert durch das Privateigentum an Boden und Produktionsmitteln und konstitutiv für das bürgerliche Recht und die Definition subjektiver Rechte (Menke 2018). Solange diese spezielle ökonomische Sphäre existiert, nimmt die Demokratie darin die Form von Tarifautonomie an. Innerhalb dieser Struktur hat die gleiche Teilhabe der Beschäftigten ein Gegenüber: die Arbeitgeberseite. Sie kann nicht überstimmt werden; vielmehr müssen Beschäftigte ihre Interessen durch kollektives Handeln und Normsetzung gegen die Macht der Arbeitgeberseite durchsetzen. Die Macht dieser Seite ist nicht demokratisch legitimiert, sondern ergibt sich aus den privatkapitalistischen Eigentums- und Machtverhältnissen. Die Tarifautonomie schreibt sich als demokratische Praxis in diese privatkapitalistische Struktur ein – so wie sich die Demokratie in den Staat als Volkssouveränität eingeschrieben hat. Sie ist daher keine defizitäre Form einer idealisierten Wirtschaftsdemokratie, sondern die konkrete Erscheinungsform, wie Demokratie unter den Bedingungen einer bürgerlichen Gesellschaft in der Wirtschaft wirksam wird. Demokratie als Tarifautonomie.

## Gliederung des Bandes

Der Band reiht sich ein in die Debatte um die Krise der Demokratie. Er plädiert dafür, die Tarifautonomie als elementare Form gesellschaftlicher Demokratie zu verstehen und damit ihren Niedergang als Krise der Demokratie zu begreifen. Denn aus der Anerkennung der demokratischen Essenz der Tarifautonomie erwächst die normative Verpflichtung, die Tarifautonomie zu stärken und zu stabilisieren (Rödl u. a. 2024). Wer die Demokratie zu neuer Blüte führen will, darf ihre Ausformung in der ökonomischen Sphäre nicht übersehen. Denn gerade hier ist das Verhältnis von Demokratie und Kapitalismus besonders spannungsreich, und gerade hier bedarf es der institutionellen und prozeduralen Stabilisierung. Die Negation der Tarifbürgerschaft hingegen beschädigt die demokratische Verfasstheit der Gesellschaft. Vor dem Hintergrund des Erstarkens rechtsradikaler Parteien und Bewegungen sowie geopolitischer Verschiebungen gewinnt dieses Plädoyer besondere Bedeutung.

Der Band versammelt insgesamt sechs Beiträge, die sich aus unterschiedlichen Richtungen der dargestellten demokratischen Essenz der Tarifautonomie nähern. Mit seinem Titel »Tarifbürgerschaft« knüpft er an die bisherigen Diskussionen zur »industrial citizenship« an, erweitert diese aber zum einen durch seinen spezifischen Fokus auf die Tarifautonomie und zum anderen durch seine konkrete Perspektive auf das Zusammenspiel von Recht und Politik. Die Beiträge behandeln die Tarifautonomie daher aus einer interdisziplinären Perspektive und sind an der Schnittstelle von Soziologie, Politik- und Rechtswissenschaft angesiedelt. Der Band repräsentiert damit ein breites Spektrum sozialwissenschaftlicher Forschung und entfaltet die Tarifautonomie als elementare Form demokratischer Ökonomie.

In einem ersten einführenden Beitrag erörtern *Martin Seeliger* und *Oliver Nachtwey* den Begriff der industriellen Bürgerschaft von Thomas H. Marshall, wobei sie die grundlegende Spannung zwischen dem demokratischen Gleichheitsversprechen und den inhärenten Ungleichheiten kapitalistischer Wirtschaftssysteme thematisieren. Sie argumentieren, dass die Demokratietheorie wirtschaftliche Faktoren wie Eigentumsrechte und Arbeitsorganisation oft vernachlässigt. Ausgehend von Marshalls Konzept der Staatsbürgerrechte entwickeln die Autoren eine soziologische Perspektive auf »industrielle Bürgerrechte«, die in Deutschland die Form von Tarifsystem und Mitbestimmung annehmen. Abschließend betrachten sie Globalisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung als Herausforderungen für die Industriebürgerschaft und analysieren deren Auswirkungen auf das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit.

Mit dem Verständnis der Tarifautonomie als industrielles Bürgerrecht setzt sich auch der Beitrag von *Wolfgang Streeck* auseinander. Theoretisch-konzeptio-

nell untersucht er das Spannungsverhältnis zwischen Tarifautonomie und parlamentarischer Demokratie und argumentiert, dass ihre Koexistenz eine Form der »Doppelherrschaft« konstituiert, in der zwei unterschiedliche Prinzipien legitimer Herrschaft konkurrieren. Während die parlamentarische Demokratie als Form bürgerlicher Herrschaft mit der liberalen, auf individueller Vertragsfreiheit beruhenden Ordnung harmoniert, stellt die Tarifautonomie einen Fremdkörper dar, da sie wesentlich auf dem »proletarischen Kollektivismus« beruht. Dieser jedoch steht quer zur bürgerlichen Eigentumsordnung, verletzt er doch ihre grundlegenden Prinzipien. Dies wird besonders im Streik deutlich, dessen Logik vollständig der bürgerlichen Ordnung widerspricht, allerdings die Grundlage für die Macht der ArbeitnehmerInnen bildet. Insofern fragt der Beitrag danach, wie sich die Tarifautonomie in die liberale Rechtsordnung integrieren konnte.

Daran anknüpfend untersucht Stefanie Hürtgen in einem ebenso theoretisch-konzeptionell angelegten Beitrag den Zusammenhang von sozialen Rechten, (Lohn-)Arbeit und der (Selbst-)Konstitution von ArbeiterInnen als kritisch-eingreifende, politische Akteure. Im Zentrum steht die Frage, wie ArbeiterInnen sich durch die Inanspruchnahme sozialer Rechte als politische Kollektive konstituieren, die legitimiert und befähigt sind, in die Verhältnisse der (Arbeits-)Welt kritisch-verändernd einzugreifen. Der Beitrag argumentiert, dass soziale Rechte nicht nur der individuellen Absicherung dienen, sondern die Grundlage für eine kollektive politische Subjektivierung bilden, die es ermöglicht, gemeinsam für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu kämpfen. Der Schwerpunkt liegt auf der Analyse sozialer Rechte als Ausgangspunkt kollektiven Handelns, durch das Interessen artikuliert und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestaltet werden können. Es wird betont, dass soziale Rechte eine zentrale Ermöglichung von Beschäftigten darstellen, sich gemeinsam mit ihrer Arbeit als gesellschaftlich verantwortungsvolle Akteure zu verstehen und entsprechend zu handeln.

Historisch-konzeptionellen Charakter besitzt der Beitrag von *Thorsten Schulten*, der sich mit den rechtstheoretischen Überlegungen von Hugo Sinzheimer auseinandersetzt und nach ihrer Bedeutung für ein heutiges Verständnis der Tarifautonomie fragt. Der Beitrag betont, dass Sinzheimer die Tarifautonomie als Instrument zur Gestaltung der Arbeitswelt durch die Betroffenen selbst interpretierte und ihr somit eine zentrale Rolle bei der Demokratisierung der Wirtschaft zuwies. Dabei verstand er die Tarifautonomie normativ durch die Idee der sozialen Selbstbestimmung legitimiert. Der Beitrag kontrastiert die Überlegungen Sinzheimer mit dem derzeit vorherrschenden Verständnis in der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft und betont die Notwendigkeit, die Tarifautonomie als Zentralelement einer demokratischen Wirtschaftsverfassung zu stärken.

In einem historisch-empirisch angelegten Beitrag untersucht *Ingrid Artus* die Entwicklung der Tarifautonomie als ein dynamisches Wechselspiel zwischen In-

stitutionalisierung und offenem Klassenkampf. Sie argumentiert gegen eine lineare Vorstellung von Tarifautonomie als feste und ahistorische Institutionalisierung des Klassengegensatzes. Vielmehr betont sie die Bedeutung von Interessen, Macht und kollektivem Handeln für das Verständnis von Tarifpolitik als einem permanenten Wechselspiel unter asymmetrischen Machtbedingungen. Insofern wird die Entwicklungsgeschichte der Tarifautonomie in die Phasen Klassenkampf, Institutionalisierung und De-Institutionalisierung eingeteilt. Die aktuellen tarifpolitischen Entwicklungen werden als Wiederaufleben des Klassenkampfes verstanden, die anhand der konfliktiven Tarifpolitik in Ostdeutschland und der Zunahme feminisierter Arbeitskonflikte illustriert werden.

Abschließend entfaltet der rechtstheoretische Beitrag von *Florian Rödl* ein Verständnis kollektiver ArbeitnehmerInnenrechte als tarifpolitische Grundrechte. Die mit dem Begriff der Tarifbürgerschaft verbundenen Rechte auf Streik, Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen werden nicht als Ausübung privater Autonomie verstanden, sondern als konstitutive Elemente einer demokratischen Ordnung der Arbeitswelt. Der Beitrag argumentiert, dass diese Rechte einen vergleichbaren Stellenwert wie Wahlen, Parteifreiheit und Gesetzgebung in der politischen Sphäre einnehmen. Sein Schwerpunkt liegt auf der Herausarbeitung des normsetzenden Charakters von Tarifverträgen, der sich keiner staatlichen Abtretung verdankt, sondern in der autonomen Kraft der Koalitionen wurzelt. Indem der Beitrag die robuste verfassungsrechtliche Garantie der Tarifautonomie auch als Garantie tarifpolitischer Grundrechte versteht, eröffnet er eine neue Perspektive auf die demokratische Essenz der Arbeitswelt.

## Literatur

- Abendroth, Wolfgang (1976), Zum Begriff des demokratischen und sozialen Rechtsstaates im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, in: Otto Ernst Kempfen (Hg.), *Sozialstaatsprinzip und Wirtschaftsordnung*, Frankfurt a. M., S. 70–96.
- Abendroth, Wolfgang (1981), *Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung*, 13. Aufl., Frankfurt a. M..
- Altmann, Rüdiger (1965), *Die Formierte Gesellschaft*, Stuttgart.
- Arpaci, Arnold (2025), *Tarifliche Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten*. Dissertation, Berlin.
- Baccaro, Lucio/Howell, Chris (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation*, Cambridge.
- Bayreuther, Frank (2005), *Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie. Tarifrecht im Spannungsfeld von Arbeits-, Privat- und Wirtschaftsrecht*, München.
- Berlin, Isaiah (2005), Two Concepts of Liberty, in: Isaiah Berlin (Hg.), *Liberty*, Oxford, S. 166–217.
- Bundesarbeitsgericht (BAG) (1955), Beschluss vom 28. Januar 1955 – GS 1/54.

- Bundesarbeitsgericht (BAG) (1997), Urteil vom 14. Oktober 1997 – 7 AZR 298/96.
- Bundesarbeitsgericht (BAG) (2006), Beschluss vom 18. Juli 2006 – 1 ABR 36/05, BAGE 119, 103.
- Bundesarbeitsgericht (BAG) (2010), Urteil vom 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08, BAGE 135, 80.
- Bundesverfassungsgericht (BVerfG) (2024), Beschluss vom 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21.
- Crouch, Colin (2008), *Postdemokratie*, Frankfurt am Main.
- Däubler, Wolfgang (1973), *Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten*, Frankfurt a. M.
- Demirović, Alex (2007), *Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven*, Münster.
- Deppe, Frank (2013), *Autoritärer Kapitalismus. Demokratie auf dem Prüfstand*, Hamburg.
- destatis (2025), Erwerbstätigenrechnung – Erwerbstätige in Deutschland Jahresdurchschnitte in 1 000 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %, 10.03.2025, <https://bit.ly/4kH2il3> (zuletzt aufgerufen am: 25.04.2025).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2025), Die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund, 10.03.2025, <https://bit.ly/4bGVMqq> (zuletzt aufgerufen am: 25.04.2025).
- Dukes, Ruth (2014), *The labour constitution. The enduring idea of labour law*, Oxford.
- Dukes, Ruth/Streeck, Wolfgang (2023), *Democracy at work. Contract, status and post-industrial justice*, Cambridge.
- Engels, Friedrich (1845), *Die Lage der arbeitenden Klasse in England*, Berlin.
- Fox, Alan (1985), *History and heritage. The social origins of the British industrial relations system*, London.
- Gallas, Alexander (2016), *The Thatcherite offensive. A neo-Poulantzian analysis*, Leiden.
- Gerstle, Gary (2022), *The Rise and Fall of the Neoliberal Order*, Oxford.
- Habermas, Jürgen (1992), *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*, Frankfurt a. M.
- Harvey, David (2005), *A brief history of neoliberalism*, Oxford.
- Höfling, Wolfram (1996), Grundelemente einer Bereichsdogmatik der Koalitionsfreiheit. Kritik und Reformulierung der sog. Kernbereichslehre, in: Rudolf Wendt (Hg.), *Staat, Wirtschaft, Steuern*, Heidelberg, S. 377–389.
- Hohendanner, Christian/Kohaut, Susanne (2024), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 77, H. 4, S. 289–295.
- Honneth, Axel (2023), *Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit*, Berlin.
- Honneth, Axel (1994), *Kampf um Anerkennung*, Frankfurt a. M.
- Höpfner, Clemens/Lesch, Hagen /Schneider, Helena /Vogel, Sandra (2021), *Tarifautonomie und Tarifgeltung*, Berlin.
- Kahn-Freund, Otto (1979), *Arbeit und Recht*, Köln.
- Kempen, Otto Ernst (1979), Zwischen Gemeinwohlpostulat und demokratischen Verfahrensgarantien. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur regierungsamtlichen Öffentlichkeitsarbeit, *Der Staat*, Jg. 18, H. 1, S. 81–101.
- Kittner, Michael (2024), *50 Urteile. Arbeitsgerichte schreiben Rechtsgeschichte*, Frankfurt a. M.
- Kittner, Michael (2025), *Arbeitsrecht und Geschichte*, Frankfurt a. M.
- Kocka, Jürgen/Merkel, Wolfgang (2015), Kapitalismus und Demokratie. Kapitalismus ist nicht demokratisch und Demokratie nicht kapitalistisch, in: Wolfgang Merkel (Hg.), *Demokratie und Krise. Zum schwierigen Verhältnis von Theorie und Empirie*, Wiesbaden, S. 307–337.

- Manow, Philip (2024), *Unter Beobachtung. Die Bestimmung der liberalen Demokratie und ihrer Freunde*, Berlin.
- Marshall, Thomas H. (1950), *Citizenship and social class, and other essays*, Cambridge.
- McCarthy, William (1992), The Rise and Fall of Collective Laissez-Faire, in: William McCarthy (Hg.), *Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses*, Oxford, S. 1–78.
- Menke, Christoph (2018), *Kritik der Rechte*, Berlin.
- Moyn, Samuel (2023), *Liberalism against itself. Cold war intellectuals and the making of our times*, London.
- Müller, Jan-Werner (2021), *Freiheit, Gleichheit, Ungewissheit. Wie schafft man Demokratie?*, Berlin.
- Müller-Jentsch, Walther (2009), Gewerkschaften als intermediäre Organisationen, in: Walther Müller-Jentsch (Hg.), *Arbeit und Bürgerstatus*, Wiesbaden, S. 51–86.
- Müller-Jentsch, Walther (2022), *Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge*, 2. Aufl., Wiesbaden.
- Münkler, Herfried (2024), *Die Zukunft der Demokratie*, 2. Aufl., Wien.
- Nachtwey, Oliver (2016), *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Berlin.
- Nipperdey, Hans C. (1924), *Beiträge zum Tarifrecht*, Mannheim.
- Olson, Mancur (1971), *The logic of collective action. Public goods and the theory of groups*, Cambridge.
- Quaritsch, Helmut (2018), *Positionen und Begriffe Carl Schmitts*, Berlin.
- Ramm, Thilo (1961), *Die Parteien des Tarifvertrages. Kritik und Neubegründung der Lehre vom Tarifvertrag*, Stuttgart.
- Richardi, Reinhard (1968), *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, München.
- Rödl, Florian (2023a), Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie?, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 3, S. 168–176.
- Rödl, Florian (2023b), Tarifautonomie, Tariftbürgerschaft & Wirtschaftsdemokratie. Vortrag von Prof. Dr. Florian Rödl auf der GIRA-Jahrestagung 2023, 14.04.2025, <https://bit.ly/4lzcpcck>. (zuletzt aufgerufen am: 25.04.2025).
- Rödl, Florian/Syrovatka, Felix/Wolff, Johanna (2024), Zukunft der Tarifautonomie. Aktionsplan für eine Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung, *Zeitschrift für Rechtspolitik*, Jg. 57, H. 1, S. 5–8.
- Rudischhauser, Sabine (2017), *Geregelte Verhältnisse. Eine Geschichte des Tarifvertragsrechts in Deutschland und Frankreich (1890–1918/19)*, Köln.
- Salomon, David (2017), Zu Begriff und Geschichte der (sozialen) Demokratie, in: Oliver Eberl/David Salomon (Hg.), *Perspektiven sozialer Demokratie in der Postdemokratie*, Wiesbaden, S. 89–107.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014), Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, *Industrielle Beziehungen*, Jg. 21, H. 3, S. 217–237.
- Schmitt, Carl (2009), *Der Begriff des Politischen*, Berlin.
- Schulden, Thorsten (2018), Zur Aktualität historischer Debatten im Kontext der Tarifvertragsordnung von 1918, *Sozialer Fortschritt*, Jg. 67, H. 10, S. 849–866.
- Selk, Veith (2023), *Demokratiedämmerung. Eine Kritik der Demokratietheorie*, Berlin.
- Shklar, Judith (2013), *Der Liberalismus der Furcht*, Berlin.

- Simitis, Spiros (2005 [1992]), Wiederentdeckung des Individuums und arbeitsrechtliche Normen, in: Spiros Simitis (Hg.), *Arbeitsrecht – Dilemmata und Unwägbarkeiten. Aufsätze*, Frankfurt am Main, S. 218–247.
- Sinzheimer, Hugo (1916), *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*, Berlin.
- Streeck, Wolfgang (2009), *Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy*, Oxford.
- Streeck, Wolfgang (2013), *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*, 4. Aufl., Berlin.
- Syrovatka, Felix (2023), Der leise Paradigmenwechsel im Tarifvertragsrecht, *Industrielle Beziehungen*, Jg. 30, H. 3, S. 5–34.
- Syrovatka, Felix (2024), Precarious Associational Power. Reflections on the power resources of employers' associations illustrated by the example of German metal and electrical industry, *Global Labour Journal*, Jg. 15, H. 1, S. 21–39.
- Webb, Sidney/Webb, Beatrice Potter (1965 [1897]), *Industrial democracy*, New York.
- Wedderburn, Bill (1987), Freedom of association or right to organise?, *Industrial Relations Journal*, Jg. 18, H. 4, S. 244–254.
- Wedderburn, Bill (1989), Freedom of Association and Philosophies of Labour Law, *Industrial Law Journal*, Jg. 18, H. 18, S. 1–38.
- Zöllner, Wolfgang (1966), *Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht*, Wien.



# Industrielle Staatsbürgerrechte. Demokratie in der Sphäre der Arbeit

*Oliver Nachtwey, Martin Seeliger*

## Einführung

Moderne kapitalistische Gesellschaften sind durch eine grundlegende Spannung gekennzeichnet. Einerseits beruht das politische System der Demokratie auf der Gleichheit der Bürger, während das kapitalistische Wirtschaftssystem andererseits wirtschaftliche Ungleichheit hervorbringt. Während die konstitutiven Werte der Moderne – Freiheit, Brüderlichkeit, Gleichheit – seit der Französischen Revolution ein Versprechen auf soziale Integration auf Augenhöhe darstellen, führen Einkommens- und Vermögensunterschiede seit dem 18. Jahrhundert bis heute zu Diskrepanzen in den Lebenschancen. Diese Spannungen haben in den Sozialwissenschaften breite Debatten ausgelöst, wurden in der Arbeitsbeziehungs- und der Demokratietheorie bislang jedoch nur selten systematisch aufeinander bezogen (eine Ausnahme ist Streeck 2015). So blendet die (liberale und republikanische) Demokratietheorie ökonomische Phänomene wie Eigentumsrechte und Arbeitsorganisation weitgehend aus. Eine klare Demokratietheorie der industriellen Beziehungen fehlt. Vor diesem Hintergrund eröffnet das Konzept der industriellen Bürgerrechte eine soziologische Perspektive, die daran interessiert ist, beide Stränge miteinander zu verbinden.

Der folgende Beitrag bietet eine Einführung in die institutionelle Dynamik kapitalistischer Volkswirtschaften unter Berücksichtigung des Konzepts der Staatsbürgerschaft. Vor dem Hintergrund einer allgemeinen Einführung in T. H. Marshalls Idee der Staatsbürgerrechte skizzieren wir sein theoretisches Konzept der sozialen Staatsbürgerschaft. Anhand des Fallbeispiels Deutschland – und hier insbesondere der Bereiche Tarifsysteem und Mitbestimmung – werden die Dynamiken in zwei institutionellen Sphären der Industriebürgerschaft modelliert. Der letzte Abschnitt führt dann in drei Trajektorien großen institutionellen Wandels ein, die die Institution der Industriebürgerschaft unter Transformationsdruck setzen: Globalisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung.

## Kapitalismus und Staatsbürgerschaft

Auf einer sehr allgemeinen Ebene können kapitalistische Volkswirtschaften als soziale Ordnungen verstanden werden. Diese beruhen auf zwei Prinzipien: dem wirtschaftlichen Austausch freier Wirtschaftssubjekte, der hauptsächlich durch die Marktlogik koordiniert wird, und der Konzentration von Privateigentum. Zu Beginn des modernen Kapitalismus prognostizierte die liberale politische Ökonomie – in der Tradition der europäischen Aufklärungsphilosophie – eine Verallgemeinerung des durch die Verfolgung privater Interessen erworbenen Wohlstands. Gegen diese optimistische Vorstellung von der kapitalistischen Modernisierung als einer allgemeinen Bewegung hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit hat Karl Marx einen ironischen, aber schlüssigen Standpunkt vertreten. Im Kapitalismus, so stellte er im ersten Band des Kapitals fest, sind ArbeiterInnen »frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Ware verfügt, daß er andererseits andre Waren nicht zu verkaufen hat« (Marx 1968 [1887]: 183). Die Tatsache, dass Individuen Verträge abschließen, um Markttransaktionen zu sichern, bedeutet jedoch nicht notwendigerweise, dass beide Seiten letztendlich von der Transaktion profitieren. Die Freiheit des Markttausches ist nur für die Eigentümer von Produktionsmitteln oder Kapital frei. Die Mehrheit der Wirtschaftssubjekte ist durch »stummen Zwang« (Mau 2022) genötigt, sich wie ArbeiterInnen zu verhalten, das heißt ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Dies ist die Grundlage für den Klassengegensatz. Die Entwicklung des Kapitalismus folgte jedoch nicht der komplementären Verschärfung der wirtschaftlichen Polarisierung und der Klassenkämpfe wie im Marx'schen Modell. Während Auseinandersetzungen in manchen Bereichen weitgehend zugunsten des Kapitals und auf Kosten niedriger Arbeitsstandards entschieden wurden, zeichnen sich andere Wirtschaftssektoren durch klassenübergreifende Koalitionen zwischen den Interessenorganisationen der Lohnabhängigen und der Kapitaleseite aus. Auf diese Weise bildete sich in den Sozialstaaten des Globalen Nordens ein institutionelles Setting der Markteinbettung heraus. Ein Grund dafür sind die Einführung und Ausweitung von Bürgerrechten, die aus den sozialen Kämpfen der ArbeiterInnenklasse und ihrer Organisationen hervorgegangen sind.

Der englische Soziologe Thomas H. Marshall (1950) diagnostizierte in seinem vielrezipierten Beitrag »*Citizenship and Social Class*« die Entstehung der sogenannten sozialen Bürgerrechte. Marshalls Ansatz entstand in den späten 1940er-Jahren unter dem Eindruck einer bemerkenswerten Ausweitung der wohlfahrtsstaatlichen Dienste und Einrichtungen in Großbritannien im Gefolge des Beveridge-Berichts. Trotz anfänglicher Skepsis gegenüber Beveridges Vorschlägen hatte sich die Labour Party, die seit 1945 an der Macht war, daran gemacht, erstmalig soziale Teilhaberechte gesetzlich zu verankern, darunter

Mieterschutz, Rentenschutz und den National Health Service. Indem diese Rechte Ansprüche der Staatsbürger an die öffentliche Infrastruktur gewährleisteten, sicherten sie ein Mindestmaß allgemeiner Partizipationsmöglichkeiten. Für Marshall stellte dieser Schritt eine fast notwendige Entwicklung der historischen Tendenz dar, Gleichheit unter den Mitgliedern der Gesellschaft herzustellen, »eine Art grundlegender menschlicher Gleichheit, die mit dem Konzept der vollen Mitgliedschaft in einer Gemeinschaft – oder, wie ich sagen sollte, der Staatsbürgerschaft – verbunden ist« (1950: 8). In diesem Text vertrat Marshall die These, dass sich die moderne Staatsbürgerschaft durch politische Kämpfe gegen die traditionellen Autoritäten und Institutionen allmählich als eine Abfolge von Rechten entwickelte, die der Bevölkerung gewährt wurden. Im Hinblick auf die strukturelle Spannung der modernen Gesellschaft zwischen Statusgleichheit und Diskrepanzen in Bezug auf Wohlstand und Einkommen argumentierte er, dass die soziale Staatsbürgerschaft ein »Fundament der Gleichheit liefern kann, auf dem die Struktur der Ungleichheit aufgebaut werden kann« (Marshall 1950: 34). Denn soziale Staatsbürgerrechte, so Marshall, bedeuten »die Invasion des Vertrags durch den Status, die Unterordnung des Marktpreises unter die soziale Gerechtigkeit, die Ersetzung des freien Handels durch die Erklärung von Rechten« (ebd.: 68). Allerdings besteht ein Spannungsverhältnis zwischen Klasse und Staatsbürgerschaft. Soziale Bürgerrechte heben den Klassenantagonismus nicht auf, sondern mildern ihn nur ab und weisen zugleich durch ihren universellen Charakter für alle Mitglieder einer nationalen Gemeinschaft über ihn hinaus. Soziale und politische Rechte markieren insofern allgemeine Ansprüche, die als Grundlage einer hierauf aufbauenden Klassenpolitik – etwa im Wege der Lohnfindung – dient. Die Erfolge bei der Erlangung von Staatsbürgerrechten für die ArbeiterInnenbewegung relativieren somit ihre Grundlage – die Homogenität der Klassenlagen (Turner 2016).

Die Einführung von Staatsbürgerschaftsrechten ist eng mit der Entwicklung moderner Nationalstaaten verbunden. Mit der Modernisierung der Industriegesellschaften kamen neue Staatsbürgerrechte hinzu. Nach Marshall entwickeln sich Bürgerrechte evolutionär in einer Stufenleiter, die aufeinander aufbaut: Sobald ein Bürgerrecht erworben ist, bildet es die Grundlage für die Entwicklung des nächsten. Für Marshall umfasst die erste Gruppe die grundlegenden Menschenrechte, die im Gefolge der bürgerlichen Revolutionen durchgesetzt wurden: Rede-, Gedanken- und Glaubensfreiheit, Berufsfreiheit, Vertragsfreiheit, das Recht auf Eigentum und die Etablierung von rechtsstaatlichen Prinzipien. Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte von 1789 im Zuge der Französischen Revolution markiert die Geburtsstunde der modernen Staatsbürgerschaft und ihrer Rechte. Die zweite Gruppe von Bürgerrechten, von denen die meisten später verallgemeinert wurden, sind die politischen Rechte.

Sie umfassen das Recht, an der politischen Gemeinschaft teilzunehmen und auf sie einzuwirken. Vor allem die Entwicklung freier und geheimer Wahlen und des allgemeinen Wahlrechts bilden den Kern der politischen Rechte. Die dritte Gruppe, die sozialen Bürgerrechte, garantieren jedem Bürger, jedem Mitglied der Gesellschaft, »einen Mindestlohn und soziale Sicherheit« (Marshall 1950: 42). Für Marshall – und die nachfolgende Diskussion – sind die sozialen Bürgerrechte im Wohlfahrtsstaat das soziale Element, das die Spannung zwischen der politischen Gleichheit der Bürger im demokratischen Staat und der sozialen Ungleichheit der Marktvergesellschaftung integrieren kann (Lockwood 2000). Die von Marshall skizzierte Entwicklung seit dem späten 17. Jahrhundert kulminiert schließlich in der Form des nationalen Wohlfahrtsstaats. Die Ausgestaltung der sozialen Bürgerrechte bestimmt den Grad der Dekommodifizierung in den jeweiligen Wohlfahrtsregimen (Esping-Andersen 1990). Mit anderen Worten: Sie sind ein zentrales Element sozialer Integration (Mackert und Müller 2000).

Marshall's Ansatz wurde breit rezipiert und weiterentwickelt. Er fand Eingang in die soziologische Konfliktforschung (Dahrendorf 1959) sowie in den Strukturfunktionalismus von Parsons (1971), der auch die evolutionäre Perspektive Marshall's teilte. Die Kritik an seinem Ansatz konzentrierte sich vor allem auf den Charakter und die Entstehungsbedingungen von (sozialen) Bürgerrechten. Während beispielsweise Michael Mann (1987) die Gewährung von Bürgerrechten als Legitimations- und Integrationsstrategien der »herrschenden Klassen« in verschiedenen Regierungsformen betrachtete, betonte Anthony Giddens (1982), dass soziale Bürgerrechte vor allem aus sozialen Konflikten entstanden seien. Aber auch Marshall stellte fest, dass Bürgerrechte und das Marktsystem sich gegenseitig »bekriegen«, da »die ersteren dem letzteren Beschränkungen auferlegt haben« (Marshall 1950: 29). Institutionalisierte Bürgerrechte sind daher nicht in Analogie zu den liberalen Menschenrechten universalisierbar, sondern in Form eines (Sozial-)Vertrages ausgestaltet (Tilly 1997).

Marshall verortete seinen Ansatz in der evolutionären Perspektive der Modernisierungstheorie. Im Laufe von drei Jahrhunderten stellte Marshall vier allgemeine Tendenzen in der Entwicklung der Staatsbürgerschaft fest – ihre Differenzierung, ihre Institutionalisierung, ihre allmähliche Intensivierung und ihre Ausdehnung (zum Beispiel von nur Männern auf Frauen oder heute auf nicht-binäre Personen). Bei all diesen Entwicklungen ist die Geschichte der modernen Staatsbürgerschaft – zumindest in den Ländern des globalen Nordens und bis in die 1970er-Jahre hinein – eine Geschichte der »Zähmung der Bestie« des fordistischen Kapitalismus. Zentrale Errungenschaften, die über die drei Arten von Rechten hinausgingen, wurden im Rahmen komplementärer Institutionen erreicht, die Marshall in seiner Typologie als Industrial Citizenship bzw. als Industrielle Staatsbürgerrechte bezeichnete.

## Industrielle Staatsbürgerrechte

Die industriellen bzw. ökonomischen Staatsbürgerrechte setzen an derselben Stelle an wie die soziale Staatsbürgerschaft: an der Spannung zwischen der demokratischen Gleichheit der Bürger und ihrer wirtschaftlichen Ungleichheit, oder, wie Elisabeth Anderson (2017) es ausdrückt, am Problem der »privaten Regierung«. Für Marshall haben sie jedoch ihren Ausgangspunkt in der Zivilgesellschaft. Historisch gesehen waren Bürgerrechte im liberalen Kapitalismus nicht in der Sphäre der Arbeit verankert (Fudge 2005). So verortet Marshall die Ursprünge industrieller Bürgerrechte auch in der Sphäre der bürgerlichen Freiheiten. Allerdings sind industrielle Staatsbürgerrechte ein Produkt gewerkschaftlicher Kämpfe und insofern ein »sekundäres System«, das »parallel und komplementär zum System der politischen Staatsbürgerschaft war« (Marshall 1950: 44).

Als sekundäres System verband es Elemente der bürgerlichen, politischen und sozialen Staatsbürgerschaft in einem komplexen Prozess. Allerdings üben die Gewerkschaften die Bürgerrechte der Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich kollektiv aus. Rechtssubjekt sind nicht die individuellen Wirtschaftsbürger, sondern die Interessenorganisationen, die ihre Ansprüche vertreten. Daher kann die industrielle Staatsbürgerschaft nicht einfach als eine Unterkategorie der bürgerlichen Rechte behandelt werden. Der Arbeitsvertrag wird durch Bürgerrechte garantiert, erlaubt aber der Arbeitgeberseite, ihre Macht in der entpolitisierten Sphäre der Wirtschaft durch Managementkontrolle differenziert auszuüben, während andererseits die Ausübung der industriellen Bürgerrechte durch die Gewerkschaften – z. B. durch Streiks – die Vertragsfreiheit einschränken kann (Giddens 1982).

Industrielle Bürgerrechte sind daher von Natur aus »hybrider« als andere Formen von Bürgerrechten (Coutu 2014). Sie beruhen nicht nur auf dem Staatsbürgerschaftsstatus des Einzelnen, sondern sind vielmehr kollektive Rechte der Beschäftigten, die durch den Konflikt der Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite, ihren Verbänden und dem Staat erlangt werden. Dementsprechend sind sie auch weniger institutionalisiert als die anderen Kategorien von Bürgerrechten. Indem ihre Ausübung die mit ihnen verbundenen Praktiken und Routinen reproduziert, schaffen und erweitern industrielle Bürgerrechte in ihrer Mobilisierung ihre eigene Basis.

Gleichzeitig greift Marshall einen Gedanken auf, der ursprünglich von Emile Durkheim (1984) in seinem Werk über die gesellschaftliche Arbeitsteilung entwickelt wurde. Neben dem ermächtigenden Moment für die ArbeiterInnenklasse könnte die Institutionalisierung eines Rahmens für organisierte Interessen eine gesellschaftliche Stabilisierungsfunktion ausüben. Oder aus einem anderen

Blickwinkel betrachtet: Je weniger Macht die Unternehmensorganisationen über die Arbeiterschaft ausüben konnten, desto mehr war sie auf die Institution der Industriebürgerschaft angewiesen. Eine (relativ) zufriedene ArbeiterInnenklasse hingegen konnte auch unter den Bedingungen einer raschen Modernisierung einen stabilen Produktionsprozess gewährleisten. Schließlich wurde die Industriebürgerschaft durch die Sicherung der Kaufkraft der Mittelschichten zu einem Kernbestandteil kapitalistischer Wachstumsregime der Nachkriegszeit.

Obwohl industrielle Bürgerrechte die Tarifautonomie (oder im angelsächsischen Fall: collective bargaining) und damit auch eine gewisse Akzeptanz des Marktes voraussetzen, wurde sie – wie auch die anderen Bürgerrechte – nicht zur Verbesserung der wirtschaftlichen Effizienz geschaffen (Streeck 1997). Sie sind Rechte gegenüber dem Markt, Schutz vor illegitimer hierarchischer und politischer Unterordnung. Die industriellen Bürgerrechte umfassen somit die individuellen, aber vor allem die kollektiven Rechte der Lohnabhängigen im wirtschaftlichen Bereich. Wie die anderen Bürgerrechte können sie sowohl ein Rechtsstatus, gesetzliche Regelungen, aber auch eine Reihe von Konventionen und Praktiken sein, die ihrerseits auf normativ geteilten Inhalten beruhen (Fudge 2005). Sie reichen von klassischen ArbeitnehmerInnenrechten wie der Koalitionsfreiheit über die Möglichkeit der Partizipation bis hin zum Grad der Dekommodifizierung der Ware Arbeitskraft, z. B. durch die gesetzliche Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifstandards. Schließlich unterliegt auch das durch den Arbeitsvertrag geregelte Arbeitsverhältnis den sozialen Bürgerrechten: dem Recht auf Arbeitssicherheit, dem Gesundheits- und Kündigungsschutz, dem Recht auf Urlaub und Erholung, einem sozialen Minimum im Krankheitsfall und dem Recht auf eine autonome Vertretung der Interessen der Lohnabhängigen (Crouch 1998). Während die Bürgerrechte dem Individuum Freiheitsrechte gegenüber dem Staat verleihen und ihm damit eine politische Einflussnahme auf den Staat ermöglichen, begründen die sozialen Bürgerrechte Ansprüche gegenüber dem Staat. Mit liberalen und sozialen Elementen markieren die beiden verschiedenen Rechtsformen zwei Facetten der Demokratie im Verhältnis von Bürgern und Staat. Industrielle Bürgerrechte dagegen ermöglichen die kollektive politische Einflussnahme im Bereich der Ökonomie und begründen damit einen Anspruch auf demokratische Mitbestimmung. Sie konstituieren die ArbeitnehmerInnen als »Tarifbürger«, die innerhalb der vom Politischen formal getrennten Sphäre des Ökonomischen über eigenständige Bürgerrechte verfügen.

Marshall hatte seine Analyse ursprünglich vor allem mit Blick auf die britischen Verhältnisse formuliert. In den entwickelten kontinentaleuropäischen Kapitalismen entwickelten sich jedoch ebenfalls soziale und industrielle Bürgerrechte, wenn auch in institutionell unterschiedlichen Formen. Auf einer allgemeinen Ebene konstituiert sich die Industriebürgerschaft durch eine Reihe von

Rechten, Sitten und Gebräuchen, die von den ArbeitnehmerInnen sowohl individuell als auch kollektiv gehalten und ausgeübt werden. Als eine sich entwickelnde Institution besteht die Industriebürgerschaft aus Elementen der bürgerlichen, politischen und sozialen Staatsbürgerrechte, kann aber nicht auf diese reduziert werden. Sie umfasst zwar Bereiche wie Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz, obligatorische Arbeitszeitregelungen und Beschäftigungssicherungen, impliziert aber auch bestimmte formalisierte Verfahren, Routinen und Machtverhältnisse innerhalb des klassischen Dreiecks zwischen Arbeit, Kapital und Staat. Das übergeordnete Ziel dieser Rechte der Lohnabhängigen ist die Regulierung der Ware Arbeitskraft. Indem sie die Möglichkeiten einschränkt, wie Arbeit über den Markt gehandelt werden kann, schützt und bewahrt die Industriebürgerschaft ihren Gebrauchswert, oder – genauer gesagt – die Gesundheit und den Verstand ihrer Subjekte: der Arbeitnehmer.

## Aufstieg und Fall der Industriebürgerschaft

In seiner Theorie über die Entwicklung der Beziehung zwischen Kapitalismus und Demokratie kann die Perspektive von T. H. Marshall als eine des historischen Optimismus bezeichnet werden. Mit Blick auf die Entstehung der modernen Staatsbürgerschaft als drei Quellen bürgerlicher, politischer und sozialer Rechte war er zuversichtlich, dass die evolutionäre Dynamik die Reichweite der Bürgerrechte weiter ausweiten und vertiefen würde.

Nachdem im Kapitalismus des 19. Jahrhunderts grundlegende Arbeitsschutzmaßnahmen und eine rudimentäre soziale Absicherung die Reproduktion der Arbeitskraft gewährleisteten, ermöglichten das allgemeine Wahlrecht, Tarifverhandlungen und Mitbestimmungsmaßnahmen der ArbeiterInnenklasse, ihre Interessen in Form von politischen Parteien und Gewerkschaften zu organisieren. Historisch gesehen ist der Ursprung der industriellen Bürgerschaft eng mit dem fordistischen Produktionssystem der Nachkriegszeit verbunden. Mit relativ homogenen Belegschaften, die in den großen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes und des Bergbaus konzentriert waren, entwickelte sich die Industriebürgerschaft als »ein Vehikel, um sowohl Rechte als auch Pflichten rund um die Bürgerschaft durch Beschäftigung und Arbeitsgruppen zu beleben« (Strangleman 2015: 5). Während die durch den Wohlfahrtsstaat gewährten Sozialleistungen Ausdruck der Macht der ArbeiterInnenklasse sind, ist die industrielle Staatsbürgerschaft, wie Zhang und Lillie (2015: 97) betonen, die eigentliche »Quelle dieser Macht«.

Zwei soziale Institutionen, die in die Struktur des Nachkriegskapitalismus eingebaut wurden, bilden das, was als Kern der industriellen Bürgerschaft

angesehen werden kann: Die erste sind Tarifverhandlungen. Im Bereich der Tarifverhandlungen können die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten einer Branche oder einer Berufsgruppe (oder einer breiteren Klasse) relativ unabhängig vom Staat vertreten (siehe Brinkmann/Nachtwey 2013: 510). Indem sie ihr bürgerliches und politisches Versammlungs- und Organisationsrecht nutzen, um »Kartelle von Arbeitsverkäufern« (Streeck 2005: 263) zu bilden, machen die Gewerkschaften von ihren kollektiven Arbeitsrechten in der ökonomischen Sphäre des Arbeitsmarktes Gebrauch. Der Zusammenschluss der Beschäftigten im Streik zum Zwecke der Erwirkung besserer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird hier garantiert durch das Prinzip der Koalitionsfreiheit. Indem sie manifeste Klassenkonflikte in routinierte Verfahren des Interessenausgleichs verwandelten, haben Tarifverhandlungen über mehrere Jahrzehnte zur Stabilität des Nachkriegskapitalismus beigetragen. Ein hoher Organisationsgrad und eine weitreichende Tarifabdeckung sicherten den Gewerkschaften die Fähigkeit, stabile und relativ umfassende Tarifverträge zu realisieren.

Die zweite Institution ist die Mitbestimmung als System der (teilweisen) Einbeziehung von ArbeitnehmerInnenvertretern in Unternehmensentscheidungen über Fragen der Arbeitsorganisation und Unternehmensführung. Die Mitbestimmungsrechte variieren zwar von Land zu Land, aber in den meisten west- und nordeuropäischen Staaten gibt es irgendeine Form von Mitbestimmungsrechten. Das am weitesten entwickelte System dieser Art gibt es in Deutschland. In Deutschland sind die industriellen Bürgerrechte in direkten Mitbestimmungsrechten der ArbeitnehmerInnen, in der Tarifautonomie, in der Betriebsverfassung und in der Unternehmensmitbestimmung verankert (Silvia 2013; Streeck 2009). Im Gegensatz zu den voluntaristischen Systemen der britischen Arbeitsbeziehungen, die Marshall vorschwebten, sind die industriellen Bürgerrechte in Deutschland jedoch in viel stärkerem Maße gesetzlich kodifiziert und staatlich sanktioniert. In Deutschland ist die betriebliche Mitbestimmung eines der wichtigsten industriellen Bürgerrechte. Sie ist sowohl Voraussetzung als auch ihr institutioneller Ausdruck.

In Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten sind die Unternehmen verpflichtet, ihren ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, einen Betriebsrat zu bilden. Außerdem müssen Aktiengesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten ArbeitnehmerInnenvertreter in ihren Aufsichtsräten zulassen, die in Fragen der Unternehmenskontrolle stimmberechtigt sind. Die Mitbestimmung ermöglicht zwar demokratische Teilhabe und trägt damit zur Legitimation kapitalistischer Gesellschaften bei, sie kann aber auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit verbessern – insbesondere bei Produktionsprozessen, die mit hohen Transaktionskosten verbunden sind. Die Reduzierung auf ihre Effizienzfunktion verkennt jedoch ihren demokratischen Charakter. Sie dienen ihrem ursprünglichen

Wesen nach nicht der effizienteren Allokation von Produktivfaktoren, sondern dienen der institutionell abgesicherten Gewährleistung der Macht der Lohnabhängigen über Produktion und Verteilung.

Betrachtet man die gesellschaftliche Realität im späten ersten Quartal des 21. Jahrhunderts, ergibt sich jedoch ein ambivalenteres Bild als es Marshall in seinem evolutionären Verständnis vorschwebte. Nachdem die Wirtschaftskrise von 1973 dem Goldenen Zeitalter des Kapitalismus ein Ende gesetzt hatte, begann eine zunehmende Globalisierung der Wirtschaft. Während die Wachstumsraten der nordwestlichen politischen Ökonomien bis 1975 zwischen fünf und zehn Prozent betragen, sanken sie als mittelfristige Folge verschiedener Krisen auf unter drei Prozent. Wie Baccaro und Howell (2017) zeigen, haben verschiedene »Trajektorien der neoliberalen Transformation« – vor allem durch Globalisierung und Deindustrialisierung – die Systeme der Arbeitsbeziehungen im gesamten Globalen Norden neu geformt. Da Wirtschaftswachstum eine Voraussetzung für klassenübergreifende Koalitionen ist, führten sinkende Wachstumsraten schließlich zu einem Wiederauftauchen der sozialen Frage. Je weniger es zu verteilen gab, desto stärker traten die Konfliktlinien der Klassengesellschaft im gesellschaftlichen Entwicklungsprozess wieder hervor. Während Marshall eine immer stärkere Zunahme des Einkommensniveaus (im Sinne der evolutionistischen Annahme) und die Ausweitung der Bürgerrechte auf neue Gruppen von Menschen erwartete, hat die neoliberale Deregulierung seit den 1980er-Jahren diesen Prozess teilweise umgekehrt.

Im Rahmen der europäischen Integration gab es Bestrebungen die Industriebürgerschaft supranational auszuweiten, während sie gleichzeitig sie auf nationaler Ebene erodierte (Nachtwey/Seeliger 2020). In der Tarifpolitik sind die Mindeststandards der nationalen Systeme über gesetzliche Mindestlöhne gefestigt worden. In Deutschland beispielsweise entstand der Mindestlohn als funktionale Notwendigkeit durch die Schwäche der kollektiven Dimension der »industrial citizenship« hinsichtlich der Tarifbindung. Durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes entstand ein Niedriglohnssektor, der staatlich subventioniert werden musste. Auf europäischer Ebene wurden nun mit der europäischen Mindestlohnrichtlinie ebenfalls Mindeststandards für die Tarifpolitik etabliert, deren Normwirkung jedoch deutlich unverbindlicher ist. Auch im Bereich der (über-)betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung hat sich eine europäische Form der Mitbestimmung herausgebildet, die aber – zumindest im deutschen Fall mit seiner starken nationalen Mitbestimmung – auch ein Mittel zur Absenkung des Einflussniveaus auf nationaler Ebene ist. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen gewährt die europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit den entsandten ArbeitnehmerInnen zwar eine Ausweitung der wirtschaftlichen Freiheitsrechte (d. h. innerhalb der zivilen Dimensionen der »industrial citi-

zenship«), gleichzeitig haben die entsandten ArbeitnehmerInnen aber einen defizitären und ausgeschlossenen Status in dem Land, in das sie entsandt wurden, sofern dieses Land, wie im untersuchten deutschen Fall, ein vergleichsweise höheres Niveau der »industrial citizenship« aufweist als das Entsendeland.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass auf europäischer Ebene eine weitere Ausdifferenzierung der industriellen Bürgerrechte deutlich erkennbar wird, sowohl bei den staatsbürgerlichen Rechten als auch durch die EU-Arbeitsrichtlinien und Mitbestimmungsregelungen. Gleichzeitig ist aber das Niveau der Bürgerrechte in den Staaten, die zuvor eine starke Institutionalisierung der industriellen Bürgerrechte erreicht hatten, gesenkt worden. »Heute«, so Mackert (2017: 100.), »erlebt die Soziologie der Staatsbürgerschaft post-marshallianische Zeiten und muss ihre Grundlagen neu überdenken«. Während die politökonomische Heterogenität der EU diesbezüglich bereits große Probleme aufwirft, gilt dies insbesondere für die Entwicklung und Erforschung der Industriebürgerschaft im globalen Süden – im nationalen wie im internationalen Rahmen.

## Künftige Herausforderungen

Wie Mackert und Turner (2017: 9) betonen, implizieren Debatten über soziale und industrielle Staatsbürgerschaft notwendigerweise »eine Vorstellung vom guten Leben«: »Das Nachdenken über Staatsbürgerschaft beinhaltet implizit normative Überlegungen nicht nur zu den Rechten der Menschen, sondern auch zu ihren Pflichten und Obliegenheiten, zum Umfang der sozialen Wohlfahrt, zum Schutz vor sich dramatisch verändernden Lebensbedingungen, zur Gesundheitsversorgung und zur Rente« (ebd.). Als Bündel von Ansprüchen an den Staat wirkt die industrielle Staatsbürgerschaft damit als zentrale Strukturkategorie der sozialen Konstruktion wirtschaftlicher Ungleichheit. Im Prozess kapitalistischer Modernisierung sind die Anforderungen an sie einem anhaltenden Wandel unterzogen. Neben den oben genannten Problemen, die sich aus den Prozessen der europäischen Integration und der Globalisierung ergeben, sehen wir auch Tendenzen eines groß angelegten sozialen Wandels, die die politische Konstruktion der Industriebürgerschaft im 21. Jahrhundert herausfordern.

Erstens hat die Digitalisierung in den letzten Jahrzehnten zu einer Umstrukturierung der Kommunikation, der Produktion und des Vertriebs durch den Einsatz von Computertechnologie geführt. Dabei hat die Fragmentierung der Arbeitskräfte in der Plattformökonomie die Schwierigkeit für Gewerkschaften erhöht, wirksame Kartelle von Arbeitsverkäufern zu bilden. Darüber hinaus dienen neue Techniken des algorithmischen Managements dazu, den Grad der Über-

wachung des Arbeitsprozesses auf betrieblicher Ebene zu intensivieren. Im Hinblick auf die Mitbestimmung werden Betriebsräte und Personalvertretungen besondere Kompetenzen benötigen, um in diesem Bereich Gegenmacht ausüben zu können. Die Digitalisierung industrieller Bürgerrechte müsste also einerseits einen Rechtsanspruch für die organisierten Interessen beinhalten, um ausreichend Wissen über algorithmisches Management zu erwerben. Andererseits bieten digitale Öffentlichkeiten auch neue Möglichkeiten politischer Organisation und Mobilisierung (vgl. Brinkmann u. a. 2022).

Mit dem Meeresspiegel steigt schließlich der Verdacht, dass der Kapitalismus mit seiner Marktwirtschaft und der Konzentration des Reichtums nicht in der Lage sein wird, die möglichen Schäden des Klimawandels zu verhindern. Da der ("partielle") Erhalt der natürlichen Ressourcen Voraussetzung für den Erhalt der Gesellschaft ist, kann Umweltschutz als (zumindest abstraktes) Klasseninteresse formuliert werden. Gleichzeitig hängt nicht nur im globalen Norden eine große Zahl von Arbeitsplätzen von der Wirtschaftstätigkeit in Sektoren wie der verarbeitenden Industrie, der Chemie oder der Automobilindustrie ab. Wenn also das Produktionssystem so umstrukturiert wird, dass der CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduziert werden kann, so sind die Beschäftigten in den sogenannten »alten Industrien« von Arbeitslosigkeit bedroht. Wege zu finden, um die Politik mit den konkreten Produktionsinteressen der Beschäftigten in diesen Sektoren in Einklang zu bringen, ist eine der zentralen Herausforderungen für die Politikgestaltung der industriellen Bürgergesellschaft im 21. Jahrhundert.

## Literatur

- Anderson, Elizabeth (2017), *Private Government: How Employers Rule Our Lives*, Oxford.
- Baccaro, Lucio/Chris Howell (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation European Industrial Relations Since the 1970s*, Cambridge.
- Brinkmann, Ulrich/Oliver Nachtwey (2013), »Postdemokratie und Industrielle Beziehungen im Betrieb«, in: *Politische Vierteljahresschrift*, Jg. 54 H. 3, S. 506–533.
- Brinkmann, Ulrich/Heiner Heiland/Martin Seeliger (2022), »Rationalization instead of Rationality. Shopfloor Publics between Refeudalization and Revitalization«, in: *Theory, Culture & Society*, Jg. 39, H. 4, S. 75–90.
- Coutu, Michel (2014), »Industrial Citizenship, Human Rights and the Transformation of Labour Law: A Critical Assessment of Harry Arthurs' Legalization Thesis«, in: *Canadian journal of law and society*, Jg. 19, H. 2, S. 73–92.
- Dahrendorf, Ralf (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford.
- Durkheim, Emile (1984), *The Division of Labour in Society*, London.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge.

- Fudge, Judy (2005), »After Industrial Citizenship. Market Citizenship or Citizenship at Work?«, in: *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Jg. 60, H. 4, S. 631–656.
- Giddens, Anthony (1982), »Class Division, Class Conflict and Citizenship Rights«, in: Giddens, Anthony (Hg.), *Profiles and Critiques in Social Theory. Contemporary Social Theory*, London S. 164–180.
- Mackert, Jürgen (2017), »Why we need a new political economy of citizenship«, in: Mackert, Jürgen/Bryan S. Thurner (Hg.), *The Transformation of Citizenship*, London, S. 99–117.
- Mackert, Jürgen/Bryan S. Thurner (2017), »Introduction. a political economy of citizenship«, in: Mackert, Jürgen/Bryan S. Thurner (Hg.), *The Transformation of Citizenship, Vol 3*, London, S. 1–12.
- Mann, Michael (1950), »Ruling Class Strategies and Citizenship«, in: *Sociology*, Jg. 21 H. 3, S. 339–54.
- Marshall, Thomas H. (1950), *Citizenship and Social Class and other essays*, Cambridge.
- Marx, Karl (1968 [1887]), *Karl Marx, Friedrich Engels – Werke*, Band 23, Berlin.
- Mau, Søren (2022), *Mute Compulsion. A marxist Analysis of economic power in capitalism*, London.
- Müller-Jentsch, Walther (2012), »Trade Unions in a Civilized Market Economy«, in: *Management Revue*, Jg. 23, H. 11, S. 7–13.
- Nachtwey, Oliver/Martin Seeliger (2020), »The transformation of Industrial Citizenship in the course of European integration«, in: *British Journal of Sociology*, Jg. 71, H. 5, S. 852–866.
- Parsons, Talcott (1971), *System of Modern Societies*, Englewood Cliffs (NJ).
- Strangleman, Tim (2015), »Rethinking Industrial Citizenship: The Role and Meaning of Work in an Age of Austerity«, in: *British Journal of Sociology*, Jg. 66, H. 44, S. 673–690.
- Streeck, Wolfgang (1997), »Industrial Citizenship under Regime Competition: the Case of the European Works Councils«, in: *Journal of European Public Policy*, Jg. 4, H. 4, S. 643–664.
- Streeck, Wolfgang (2005), »The Sociology of Labor Markets and Trade Unions«, in: Smelser, Neil J./Richard Swedberg (Hg.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, S. 254–283.
- Streeck, Wolfgang (2009), *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford.
- Streeck, Wolfgang (2014), »Taking Crisis Seriously: Capitalism on its way out«, in: *State e Mercato*, Jg. 100, H. 1, S. 45–67.
- Streeck, Wolfgang (2015), *Buying Time*, New York.
- Tilly, Charles (1997), »A Primer on Citizenship«, in: *Theory and Society* Jg. 26, H. 4, S. 599–602.
- Turner, Bryan S. (2016), *Citizenship and Capitalism: The Debate over Reformism*, London, New York.
- Zhang, Chenchen /Nathan Lillie (2015), »Industrial Citizenship, Cosmopolitanism and European Integration«, in: *European Journal of Social Theory*, Jg. 18, H. 1, S. 93–111.

# Doppelherrschaft? Parlamentarische Demokratie und Tarifautonomie

*Wolfgang Streeck*

## I. Einleitung

Der Beitrag<sup>1</sup> soll eine begriffliche Schärfung der Probleme vornehmen, die im Zentrum der Fragestellung dieses Bandes nach einem Status einer Tarifbürgerschaft stehen. Bezug nehmend auf meinen Habilitationsvortrag von 1984 (Streeck 1992; 1990 [1986]) werde ich meine damals formulierten Thesen vor dem Hintergrund sowohl der heutigen Entwicklungen als auch der Fragestellung dieses Bandes erneuern. Denn in den vergangenen vierzig Jahren ist viel passiert. Das Buch, das meine Kollegin Ruth Dukes und ich kürzlich veröffentlicht haben (Dukes/Streeck 2023), war der Versuch, über das damals vorgestellte Bild hinaus zu denken.

Gleich zu Beginn möchte ich betonen, dass ich den Begriff der Tarifbürgerschaft als politische Parole interessant finde und in der politischen Auseinandersetzung sehr geeignet, ihn jenen entgegenzuhalten, die die Tarifautonomie am liebsten abreißen möchten – Tarifautonomie ist mehr als Verhandlung, sie ist ein demokratisches Recht. Als analytischen Begriff finde ich Tarifbürgerschaft allerdings wenig geeignet. Natürlich kann man die Tarifautonomie in der liberalen Demokratie als eine bürgerliche Institution beschreiben. Jedoch muss man dazu sagen, dass sie mindestens zur Hälfte auch eine hochgradig unbürgerliche Institution ist, deren Verteidigung in kritischen Situationen sehr unbürgerliche Mittel erfordert.

Im Folgenden möchte ich diese zwei Seiten der Tarifautonomie hervorheben und mit dem Begriff der Doppelherrschaft charakterisieren. Denn die Tarifautonomie als Institution beinhaltet eine dialektische Verbindung zwischen bürgerlicher Gesellschaft und proletarischem Kollektivismus. Allerdings ist eine solche Definition, die zusammen mit dem bürgerlichen zugleich auch den unbürgerli-

---

<sup>1</sup> Vortrag vom 3. Mai 2023; für die Schriftfassung wurde der Vortragsstil weitgehend beibehalten.

chen Charakter der Tarifautonomie betont, mit der bürgerlichen Rechtswissenschaft kaum vereinbar, wenn überhaupt.

## II. Doppelherrschaft: Tarifautonomie in einer liberalen Ordnung

Der Begriff der »Doppelherrschaft« geht auf Leo Trotzki (1937: 206 ff.) zurück, der Anfang des 19. Jahrhunderts die These formulierte, dass es in der sich anbahnenden liberalen Reform des russischen zaristischen Systems zwei verschiedene Ursprünge legitimer Herrschaft geben könnte. Einerseits die parlamentarisch und durch demokratische Wahlen gestützte Regierung in Moskau, andererseits die Arbeiter- und Soldatenräte, also die Sowjets, die sich in den ersten Revolutionsversuchen gebildet und deren erster Vorsitzender in Petersburg Leo Trotzki selbst war. Trotzki vermutete, dass die beiden Formen legitimer Herrschaft in einer Übergangszeit miteinander ringen würden. Am Ende aber würde letztlich und aufgrund der revolutionären Überlegenheit die Mobilisierungsform des Rates die Mobilisierungsformen des Staates und der Parteien überwältigen und aus dem Weg schieben.

Das Interessante an den Überlegungen Trotzki ist der Gedanke einer gleichzeitigen Existenz von Institutionen mit Herrschaftsanspruch, die jedoch beide nicht aus der jeweils anderen heraus legitimierbar sind. Es handelt sich also um eine institutionelle Konkurrenz, eine Regulierungskonkurrenz von zwei unterschiedlichen institutionellen Formen legitimer Herrschaft: Einerseits die bürgerliche Demokratie in Form von Parlament und Regierung, andererseits eine alternative demokratische Form in Gestalt der Arbeiter- und Soldatenräte. Diese Konkurrenz, so meine These, kann man auch heute in der modernen bürgerlichen Demokratie beobachten, freilich in anderen Formen und ohne eine revolutionäre Perspektive, nämlich als institutionelle Konkurrenz zwischen der Tarifautonomie und der parlamentarischen Demokratie.

Gewerkschaften, mit Kollektivverträgen und Streiks, können prinzipiell als Fremdkörper in einer liberalen Demokratie und Marktwirtschaft verstanden werden. Der subversive Charakter der Tarifautonomie, ihre Fremdheit in der bürgerlichen Gesellschaft, zeigt sich bereits darin, dass ihr institutionell der Bruch mit Grundprinzipien des bürgerlichen Rechts eingeschrieben ist. In ihrer grundlegenden Bewegungsform steht sie in einem permanenten Konflikt mit der staatlichen Souveränität sowie mit der Vertragsfreiheit und dem Wettbewerbsrecht. Die gewerkschaftliche Organisierung als Kartellbildung, der Streik als Landfriedensbruch und als Eingriff in einen eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, der Streikaufruf als Verleitung zum organisierten Vertragsbruch – letzten Endes dreht sich alles um die Frage der Machtausübung innerhalb der Tarifau-

tonomie durch die typische Mobilisierungsform der Gewerkschaften, den Streik. Solange die Streikfähigkeit besteht, kann auch die spezifische Form illegitimer Herrschaft im Sinne von Max Weber (2002 [1921]) in Gestalt der Tarifaautonomie weiterbestehen. Und in dem Maße, in dem die Streikfähigkeit der Gewerkschaften verschwindet, ändern sich auch die juristischen Einkleidungen der Tarifaautonomie und ihr Stellenwert innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft.

Das hier skizzierte Spannungsverhältnis zwischen dem bürgerlichen Staat und der Tarifaautonomie, oder, anders formuliert, zwischen staatlicher und industrieller Demokratie, lässt sich in vielerlei Formen illustrieren. Ein spannendes Beispiel aus der Geschichte der Arbeiterbewegung ist der Konflikt um die Unabhängigkeit der Gewerkschaften von der jeweiligen Arbeiterpartei. In der deutschen Massenstreikdebatte von 1904 etwa ging es um genau diese Frage: Wie viel Autonomie soll die Gewerkschaft gegenüber dem revolutionären Anspruch der Partei haben? Interessanterweise spitzte sich diese Frage weiter dahin zu, ob es eine Situation geben könne, in der die Parteiführung zu revolutionären Zwecken von der Gewerkschaft einen Beschluss und Aufruf zum Generalstreik verlangen kann. Die Geschichte hat gezeigt, dass die Gewerkschaften sich dies umso weniger bieten lassen, je erfolgreicher sie als Tarifpartei sind, und es immer und überall Tendenzen hin zu einer mehr oder weniger großen Unabhängigkeit der Gewerkschaften von den Arbeiterparteien gab.

Ein anderes Beispiel für das Spannungsverhältnis zwischen demokratischem Staat und industriedemokratischer Tarifaautonomie ist das Folgende. Als 1968 der Streit um die Notstandsgesetzgebung seinen Höhepunkt erreichte, besuchte eine Gruppe von Professoren der Goethe-Universität Frankfurt am Main den damaligen Vorsitzenden der IG Metall, Otto Brenner, um ihn aufzufordern, die Verabschiedung der Notstandsgesetze durch den Deutschen Bundestag im letzten Moment mithilfe gewerkschaftlicher Aktionen zu verhindern. Der »eiserne Otto«, wie Brenner auch genannt wurde, hörte zu, bis es ihm zu viel wurde. Er bat, ihm kurz und knapp zu sagen, was er denn nach Meinung seiner Besucher tun sollte. Das Beste, so die Antwort, sei ein Generalstreik. Darauf soll Brenner erwidert haben: »Was meinen Sie, wann ein Generalstreik zu Ende ist? Nach einer Woche? Nach vier Wochen, nach fünf Monaten? Nein, zu Ende ist ein Generalstreik, wenn die Regierung gestürzt ist und wir die Macht übernommen haben! Ist es das, was Sie wollen?« Die Professoren, so wurde berichtet, erlebten.

Die Beispiele illustrieren das Spannungsverhältnis zwischen industrieller und parlamentarischer Demokratie, das sich im Streik in besonderer Weise darstellt. Das politische Element des Streiks war immer irgendwo in der einen oder anderen Form im Hintergrund präsent, auch als nach 1945 in den westlichen Demokratien freie Gewerkschaften und Tarifverträge – und zwar Tarifverträge, die durch Streik erzwingbar waren – sich als wesentliches Element

einer sozialstaatlichen Demokratie etablieren konnten. Eine Demokratie ohne freie Gewerkschaften? Das konnte man sich nicht mehr vorstellen, jedenfalls bis zum Durchbruch des Neoliberalismus in den 1980er-Jahren (Dukes/Streeck 2023). Das hieß aber nicht, dass Gewerkschaften und Tarifverträge ein integraler Bestandteil der bürgerlichen Rechtsordnung geworden wären, im Gegenteil: Wegen ihres immer auch politischen Charakters wurden sie stets mit Misstrauen betrachtet. Juristisch bewegten sich Tarifautonomie und Gewerkschaften in einem Graubereich. Immer wieder von Neuem stellte sich die Frage, wie diese Form unbürgerlicher Herrschaft durch Streik und Tarifautonomie verfassungsrechtlich zu behandeln sei. Es stellte sich die Frage, wie das, was ich den proletarischen Kollektivismus nennen möchte, in die auf Staatssouveränität und Vertragsfreiheit beruhende bürgerliche Rechtsordnung zu integrieren sei.

### III. Opportunistische Integration durch (Schutz vor dem) Recht

Der proletarische Kollektivismus ist eine vorbürgerliche Kultur, die sich letztlich in der Überzeugung zusammenfassen lässt, dass man allein nichts erreicht, sondern immer nur gemeinsam mit anderen, die sich in derselben Lage befinden wie man selbst. Diese Erkenntnis prägte die Weltsicht der Arbeiterklasse und begründete in der Neuzeit die Einsicht in die Notwendigkeit, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Die Erkenntnis ragte bis weit in die 80er-Jahre in die kapitalistische Gesellschaft hinein. Die Kultur des proletarischen Kollektivismus steht in der bürgerlichen Gesellschaft zunächst quer; sie passt nicht wirklich in sie hinein. Da sie aber nicht so ohne Weiteres verschwand, musste sie trotz oder gar wegen ihres subversiven Charakters irgendwie integriert werden.

Die politische Zähmung des proletarischen Kollektivismus war immer schwierig und oft nur mit Gewalt möglich. In den kommunistischen Ländern wurden die Gewerkschaften mehr oder weniger gewaltsam in Parteiorgane umgewandelt, im Faschismus in Staatsorgane. In den liberalen Demokratien hingegen musste man auf die Ausübung offener Gewalt verzichten und versuchte, den proletarischen Kollektivismus stattdessen einzuhegen und rechtlich zu institutionalisieren, gewissermaßen nach dem Motto: »If you cannot beat them, institutionalise them«. Die Versuche, den proletarischen Kollektivismus in eine bürgerlich-liberale Demokratie zu integrieren, begannen bereits im 19. Jahrhundert. Auch hier hat man oft zuerst die Polizei geschickt, manchmal sogar die Armee. Aber dann hat man irgendwann gemerkt: Wenn man Arbeiter einsperrt, dann können sie nicht arbeiten und erwirtschaften keinen Profit; um den aber geht es im Kapitalismus. Also musste man sich irgendwie mit ihnen arrangieren. Dies erforderte eine gewisse staatliche Toleranz gegenüber Streiks.

Ich möchte die strategische Integration des proletarischen Kollektivismus am Beispiel Großbritanniens und der Person Winston Churchills illustrieren. Churchill war 1911 Innenminister, als er sich mit einer Reihe von Arbeitskämpfen und Streiks konfrontiert sah. In verschiedenen Teilen des Landes gab es Versuche, die Gewerkschaften wegen Wettbewerbsbehinderung und Landfriedensbruchs vor Gericht zu stellen. Churchill lehnte dies jedoch mit einer klassisch gewordenen Begründung ab: »It is not good for trade unions, that they should be brought in contact with the courts. And it is not good for the courts« (Churchill 1911). Vergleichbar standen die Dinge auch noch Jahre später, 1943, als Churchill Premierminister war. Wegen des Krieges waren die walisischen Bergarbeiter zur Arbeit verpflichtet worden, aber sie gingen in den Ausstand und kamen nicht zur Arbeit. Im House of Common tobte die Debatte darüber, ob die Regierung die streikenden Bergarbeiter ins Gefängnis stecken sollte. Der liberale Abgeordnete Shakespeare fasste die Debatte ganz im Sinne Churchills zusammen: »It is hopeless to imprison miners for being absent. A miner in prison does not produce any coal. And a great deal of resentment is caused among his colleges in the district« (Shakespeare 1943).

Hier zeigt sich der eigentümliche Doppelcharakter einer Gesellschaft mit freier Arbeit, die sich assoziieren kann und dann autonom gegenüber dem Staat einen eigenen Regelungsanspruch entwickelt. Denn durch die Strategie des opportunistischen Pragmatismus, der sich nicht nur in Großbritannien in der Person Churchills manifestierte, wurde das Streikrecht zu einem zentralen Eckpfeiler eines Sonderrechts der Arbeiter als organisiertes Kollektiv. Es wurde ein Recht, das den Arbeitern die Macht gibt, über die Verwendung ihrer Arbeitskraft mitzubestimmen. Dieses Recht unterscheidet die Ware Arbeitskraft auf dem Markt von jeder anderen Ware. Eine Banane kann sich nicht weigern, gegessen zu werden. Aber der Arbeiter kann sagen: »Jetzt mache ich nicht mehr mit. Schluss.« Natürlich ist das mit erheblichen Risiken verbunden, es müssen Mobilisierungsschwellen überwunden werden. Aber es ist möglich, und wenn es so weit kommt, kann der Arbeitgeber – der in der Realität des Arbeitsmarkts natürlich der »Arbeitnehmer« ist – nur sagen: »Ich kann dich nicht zwingen«.

Die Unmöglichkeit, den Arbeiter zur Arbeit zu zwingen, ist Ausdruck der spezifischen Humanität der menschlichen Arbeit in der bürgerlichen Gesellschaft, die aufgehört hat, oder aufhören musste, eine Sklavenhaltergesellschaft zu sein. In diesem Sinne hat auch das britische House of Lords im Jahr 1941 anerkannt, dass »die Rechte des Arbeitgebers von den Rechten der Menschen abhängen, Dienste zu leisten oder leisten zu wollen« (House of Lords 1941). Genau das unterscheidet den bürgerlichen Kapitalismus vom Feudalismus und die moderne Demokratie von der Sklaverei. Als Sklave kann man nicht streiken. Im Moment des Streiks, in dem der Arbeiter aus dem Sklavenstatus heraustritt, muss der

Arbeitgeber – auf Englisch, sein »employer«, also wörtlich: sein Verwender – zur Kenntnis nehmen, dass sich diese seltsame Ware »Arbeit« weigern kann, sich zu materialisieren. Der proletarische Kollektivismus, die Möglichkeit der kollektiven Arbeitsverweigerung, ist der Boden, auf dem industrielle Demokratie, die Institutionalisierung industrieller Bürgerrechte, wachsen kann.

Allerdings stellte sich diese Einbindung je nach nationaler Eigenheit und institutioneller Pfadabhängigkeit unterschiedlich dar. In Deutschland hatte man bereits in der Weimarer Republik versucht, den Klassenkampf zu kodifizieren, was der deutschen Tradition entsprach, Konflikte durch Verrechtlichung zu befrieden. In Großbritannien und anderen angelsächsischen Ländern hat man dagegen auf eine Verrechtlichung des Klassenkonflikts weitgehend verzichtet. Zwar wurden auch dort rechtliche Konstruktionen zur Ermöglichung von Tarifverhandlungen geschaffen, allerdings nicht so umfassend wie in Deutschland. Dies zeigt den Spielraum, wie die liberale Demokratie mit dem Phänomen des proletarischen Kollektivismus und seinem Einbau in ihre Sphäre umgegangen ist und umgehen musste. Je nach historischer Situation und institutionellen Gegebenheiten wurden rechtliche Verlegenheitskonstruktionen gefunden, um die Dynamik und Bewegung des proletarischen Kollektivismus einzufangen und einzuhegen.

In Deutschland bestand die Konstruktion in einer quasi korporatistisch ermächtigten Vertretung der Arbeitnehmer als Form einer industriellen Demokratie, die in klarem Unterschied zur staatlichen Demokratie funktionierte. Ihre Ursprünge finden sich in der Weimarer Republik und der Weimarer Reichsverfassung. Hier waren es die Arbeiter- und Soldatenräte, die sich in den letzten Jahren des Krieges gebildet hatten und die entstehende bürgerliche Demokratie herausforderten. Mit der Weimarer Reichsverfassung wurden sie entmachtet und der Kollektivismus der Arbeiterklasse auf das System freier Tarifverhandlungen verwiesen, wie in der Zentralarbeitsgemeinschaft zwischen dem ADGB und dem Reichsverband der Arbeitgeber vorgesehen. Die Räte wurden politisch entmachtet, indem man ihnen eine dem Tarifvertrag untergeordnete Funktion im Betrieb gab. Zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten ergab sich eine von der Verfassung und später im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht vorgesehene Arbeitsteilung: Wenn es um Löhne ging, mussten die Betriebsräte annehmen und durchsetzen, was die Gewerkschaften ausgehandelt hatten, während, wenn es um die betriebliche Feinregulierung ging, die Betriebsräte das Sagen hatten. Der Gegensatz hat sich dann später, für eine Weile wenigstens, dadurch etwas entschärft, dass in die Betriebsräte weit überwiegend Gewerkschaftsvertreter gewählt wurden. Die deutsche Lösung für den Umgang mit dem traditionellen, in der Moderne lange fortbestehenden Kollektivismus der Arbeiterklasse bestand al-

so in einer staatlichen Arbeitsverfassung mit den Gewerkschaften und den früheren Arbeiterräten als Quasi-Verfassungsorganen.

Später stellte sich heraus, dass diese Form der Institutionalisierung des proletarischen Kollektivismus mit etatistischen Vorstellungen, wie sie etwa Carl Schmitt vor 1933 formulierte (Schmitt 2009), gut vereinbar war. Die Frage der staatlichen Einbindung der Gewerkschaftsbewegung war schon in der Weimarer Republik heftig umstritten. Dies ist auch der klassische Punkt, an dem die deutsche und die britische Tradition sich treffen und zugleich unterscheiden. So kritisierte Otto Kahn-Freund, ein Schüler Hugo Sinzheimers, schon gegen Ende der Weimarer Republik, dass die Gewerkschaften sich viel zu sehr in den Staat hätten integrieren lassen (Kahn-Freund 1931). Er führte dies auch als Erklärung dafür an, warum sie sich 1933 letztendlich nicht gegen den aufkommenden Faschismus wehren konnten (Kahn-Freund 1979). Kahn-Freund wurde später zum Anhänger und Apologeten des britischen Systems, in dem die Gewerkschaften zu seiner Zeit darauf bestanden, so staatsfrei wie möglich zu sein. Unmittelbare rechtliche Durchsetzbarkeit von Tarifverträgen gab und gibt es dort ebenso wenig wie staatliche Schlichtung, schon gar keine Zwangsschlichtung (Dukes 2014). Insofern stellte zumindest zu seinen Lebzeiten das britische System eine dem deutschen System entgegengesetzte Form der Institutionalisierung des proletarischen Kollektivismus innerhalb der bürgerlichen Demokratie und Gesellschaft dar.

#### IV. Tarifaufonomie: Originär gewerkschaftlich oder staatlich delegiert?

In Deutschland, Großbritannien und anderen Ländern stellte sich spätestens seit den 1980er-Jahren zunehmend die Frage: Wie legitimiert sich die Tarifaufonomie? Ist es ein originäres oder ein staatliches Recht? Besitzen die Gewerkschaften tatsächlich Rechte, die ihnen nicht vom Staat garantiert oder gewährt werden müssen? Oder unterliegt letztlich alles, was Gewerkschaften tun, der Gesetzgebung und kann dann mehr oder weniger im Rahmen der Verfassung geändert oder auch gestrichen werden? Überall konnte man seit den 1980er-Jahren salamitaktische Versuche von Staat und Arbeitgebern beobachten, die jene durch den Klassenkonflikt erzwungene Sonderstellung der Gewerkschaften als quasi-öffentliches, autonomes Regelungsorgan schrittweise revidieren sollten.

Je nach der Konfiguration des nationalen Systems der industriellen Beziehungen musste man an unterschiedlichen Stellen ansetzen. In Großbritannien wählte die Regierung Thatcher den wohl radikalsten Weg und erkannte den Gewerk-

schaften ihre Sonderstellung einfach ab (Wedderburn 1989). Während es unter ihrem Vorgänger als Premierminister, James Callaghan, mehrmals im Jahr Treffen mit den Spitzen der Gewerkschaften in der Downing Street gab, verweigerte sich Thatcher jeglichem Dialog. Sie stellte den Regelungsanspruch der Gewerkschaften infrage und ließ es politisch auf ein Kräfteressen hinauslaufen – eine Auseinandersetzung, die Thatcher nach umfangreichen und militanten Arbeitskämpfen letztlich gewann.

In Deutschland dagegen gab es eine schrittweise Revision der gewerkschaftlichen Sonderstellung. Anders als in Großbritannien konnte diese nicht so einfach zerstört werden, weil sie auf eine sehr stabile Weise gesetzlich befestigt war. Man erinnere sich etwa an die Debatte nach dem letzten großen Streik in der Geschichte der Bundesrepublik 1984, als es um die Frage ging, ob Arbeitnehmer, denen bei Fernwirkungen von Streiks in Fortschreibung der Arbeitskämpfrisikolehre kein Lohn zustehen sollte, wenigstens einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld aus der Arbeitslosenversicherung haben. Im Prinzip ging es dabei nicht um das Arbeitslosengeld, sondern darum, wie lange sich ein Streik letztendlich durchhalten lässt. Die aus dieser Debatte entstandene gesetzliche Flankierung der Arbeitskämpfrisikolehre (damals § 116 AFG) ist ein Beispiel für die schrittweise Revision der gewerkschaftlichen Sonderstellung in Deutschland.

## V. Nie ganz geheuer, nie ganz gelöst

Die Frage der gewerkschaftlichen Sonderstellung und ihrer rechtlichen Kodifizierung wurde nie ganz gelöst, auch weil sie vielen Juristen nie ganz geheuer war. Denn mit ihr wird der unbürgerliche Charakter der Tarifautonomie angesprochen, der es unmöglich macht, sie vollständig zu verrechtlichen. Die Tarifautonomie speist sich aus dem proletarischen Kollektivismus und gründet damit auf einer notgedrungenen Anerkennung einer Macht der Arbeiterklasse, die eine andere Macht als die staatliche ist. Eine aufgeklärte juristische Behandlung des Themas muss sich darüber im Klaren sein. Der Versuch, die Organisation der Arbeiter völlig zu institutionalisieren, d. h. auf Recht zu gründen anstatt auf Macht, kann nicht funktionieren. Denn damit wird das Recht überfordert.

Das richtige Verhältnis von Macht und Kodifizierung beschäftigte auch Hugo Sinzheimer und Otto Kahn-Freund (Sinzheimer 1916; Kahn-Freund 1971). Beide entwickelten dazu jeweils eigene Vorstellungen. Während sich Sinzheimer bis zum Ende seines Lebens mit der Frage beschäftigte, wie die Tarifautonomie und damit auch die Macht der Arbeiterbewegung im Arbeitsrecht kodifiziert und die Gewerkschaften in den Staat integriert werden könnten, lehnte sein Schüler Kahn-Freund später in Großbritannien jegliche Kodifizierung ab. Vor dem

Hintergrund seiner Erfahrung, dass sich die Gewerkschaften 1933 auch wegen ihrer staatlichen Einbindung nicht gegen den Faschismus auflehnen konnten, kam er zu der Überzeugung, dass die Gewerkschaften diese Art von Integration in den Staat nicht nur nicht brauchten, sondern durch sie entscheidend an Handlungsmacht einbüßten.

Das Spannungsverhältnis zwischen gewerkschaftlicher Macht und staatlichem Recht ist auch Thema in Thomas H. Marshalls berühmtem Aufsatz über die historische Sequenz von civil rights über political rights zu social rights (Marshall 1950). Ausgangspunkt seiner Analyse ist die Entstehung von bürgerlichen Rechten am Anfang der Moderne nach dem Ende von Feudalismus und Sklaverei. Civil rights bedeuten das Recht, Eigentum zu haben und Verträge abzuschließen, also ein Privatrechtssubjekt zu sein. Darauf sind in der britischen Entwicklung politische Rechte gewachsen. Politische Rechte heißt in diesem Kontext, sich als Partei organisieren und wählen zu können. Nachdem das Wahlrecht voll durchgesetzt ist, eröffnet sich ein Raum zur Etablierung sozialer Rechte, vor allem dann, wenn die Arbeiterparteien eine Mehrheit im Parlament haben und einen immer höheren Standard von sozialen Rechten etablieren können. Als Stufe zwischen der Etablierung politischer und sozialer Rechte spricht Marshall dann von industriellen Bürgerrechten, von industrial citizenship zwischen political und social citizenship. Allerdings behandelt er diese als instabile Übergangsphase. Denn wenn es solide politische und soziale Rechte gibt, so Marshall, braucht man industrielle Bürgerrechte eigentlich nicht mehr, zumal ihre Träger, die Gewerkschaften, Gefahr laufen, die von ihnen vertretenen Partialinteressen mit den Gesamtinteressen der Gesellschaft zu verwechseln.

Auch John Maynard Keynes hat versucht, mit dem Problem klarzukommen, dass die Gewerkschaften eben nicht für die Gesellschaft als Ganzes, sondern nur für die Beschäftigten Tarifverträge aushandeln (Keynes 1936). Mit dem Problem, dass sie daher angeblich nur Partialinteressen und eben kein gesellschaftliches Gesamtinteresse vertreten können. Demgegenüber versuchte Keynes mit seiner Nachfrageperspektive, den Gewerkschaften eine gesamtgesellschaftliche Funktion zuzuschreiben, die darin besteht, dass bei einem Niedergang der Konjunktur die Tarifverträge als automatische Stabilisatoren der Nachfrage wirken. Allerdings durften sie es auch nicht übertreiben und ihre Verhandlungsmacht so ausnutzen, dass ihre Lohnabschlüsse den Produktivitätszuwachs überstiegen und dadurch inflationär wirkten. Die Folge wäre nicht Stabilisierung, sondern Destabilisierung. Während Keynes also einerseits freie Gewerkschaften verteidigte, war er andererseits und unter anderen Bedingungen auch dem Korporatismus des faschistischen Italiens unter Mussolini zugeneigt.

1944 in Bretton Woods konnte Keynes zur Einrichtung einer Weltwirtschaftsordnung beitragen, die Ländern mit starken Gewerkschaften und kommunisti-

schen Parteien wie Italien und Frankreich die Möglichkeit eröffnete, eine tendenziell inflationäre Lohn- und Sozialpolitik zu verfolgen, indem sie nötigenfalls ihre Währung abwerteten. So konnten sie ihre Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten und ihre Ökonomie trotz starker Gewerkschaften stabilisieren. In der Europäischen Währungsunion gibt es diese Abwertungsmöglichkeit nicht mehr. Das erklärt, warum viele Regierungen heute versuchen, die Gewerkschaften institutionell zu schwächen und sie dadurch zu disziplinieren.

Die funktionalistische Begründung des Korporatismus hielt insofern nicht lange stand. Das konnte man bereits in den 1980er-Jahren sehen. Aber dass der Neoliberalismus sich in dem Maße entfalten konnte wie geschehen, hatten sich nur wenige vorstellen können. Meine Hypothese ist, dass dies ganz wesentlich mit dem Verschwinden der Streiks in den 1980er- und 1990er-Jahren zusammenhängt. In der wissenschaftlichen Debatte kann man dies an der Diskussion über die Theorie der Demokratie ablesen. Bei Habermas wie bei Rawls wird man das Wort »Gewerkschaft« kaum einmal zu finden. Demokratie wird heute als normative Ordnung verstanden. Konflikt und Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften kommen da nicht vor. Denn Verhandlung ist nicht Diskussion über gemeinsame Werte, sondern gegenseitige Bedrohung mit Sanktionen; in ihnen geht es um Macht und Verteilungsinteressen. Da sagt die eine Seite: »Wenn wir das vereinbaren, dann muss ich fünf Prozent meiner Beschäftigten entlassen, weil ich die nicht mehr bezahlen kann.« Worauf die andere Seite antwortet: »Wenn nicht einmal unsere Minimalforderungen erfüllt werden, stellen wir die Arbeit ein.« Worauf im Hintergrund der staatliche Gesetzgeber darüber nachdenkt, das Streikrecht neu zu justieren, damit die Tarifergebnisse »stabilitätskonform« werden. Über die Frage nach dem gerechten Lohn kann man streiten und auch Kompromisse finden, aber keinen Konsens.

## VI. Doppelherrschaft!

Der junge Max Horkheimer schrieb 1939: »Wer vom Faschismus sprechen will, darf vom Kapitalismus nicht schweigen« (Horkheimer, 1939: 115). Dieser Satz lässt sich in Bezug zu unserem Thema paraphrasieren: »Wer über die Tarifautonomie sprechen will, sollte vom Kapitalismus nicht schweigen.« Der Kapitalismus ist ein Kampfplatz unterschiedlicher Interessen. Es gilt, was Mao Zedong über die Revolution sagte: Sie ist »kein Gastmahl, kein Aufsatzschreiben, kein Bildermalen oder Deckchensticken« (Mao Zedong 1968 [1927]). Der Kapitalismus ist eine Wirtschaftsordnung, in der es auf die unendliche Anhäufung von unendlich vermehrbaren, in privatem Eigentum befindlichen Kapitalien ankommt. Wenn das nicht funktioniert, dann gerät der Kapitalismus in die Krise, und mit ihm die Ge-

sellschaft, in der er sich eingenistet bzw. die ihn sich zugezogen hat. Spätestens dann stellt sich heraus, dass es in einer kapitalistischen Gesellschaft zwei Klassen gibt: Die einen, für die die Entlohnung der anderen eine Minderung ihres Profits darstellt, und die anderen, deren Lebensgrundlage von der Entlohnung der einen abhängt. Auch die Sozialpolitik des Staates bedeutet Kosten. Den einen geht es darum, diese Kosten zu senken, den anderen darum, sie zu erhöhen. Der Konflikt geht darum – und der Staat steht dazwischen – herauszufinden, wo die Kippunkte sind. Der eine Punkt ist der, an dem die Kapitalisten genug haben, weil sie nicht genug haben, und das Kapital abziehen. Der andere Punkt ist der, an dem die Arbeiter so wenig haben, oder so viel abgeben müssen, dass sie ihrerseits keine Lust mehr haben mitzumachen und aufhören. Dazwischen gibt es Gleichgewichte, die eine sozialstaatliche Politik finden muss, in einem konflikthaften Aushandlungsprozess, der tagtäglich in der Politik der kapitalistischen Gesellschaft stattfindet.

Ich will abschließend noch einmal unterstreichen: Wo diese Punkte sind, oder wo die Grenzen des Gleichgewichtspunkte-Raums verlaufen, lässt sich beim besten Willen nicht durch moralische Diskurse über Normen herausfinden. Das wird im Kampf herausgefunden, dessen Ausgang von den jeweiligen Machtverhältnissen abhängt. Wenn die, denen das Kapital gehört, dieses ins Ausland schaffen können, wo weniger von ihnen verlangt wird, dann steigt ihre Macht, und unten steigt der Druck: Die Kosten sinken, weil das, was die unten kriegen, auch sinkt. Der Neoliberalismus lässt sich unter dieser Perspektive beschreiben. Es ist eine Periode, in der versucht wurde und wird, herauszubekommen, wo der Punkt ist, an dem die unten nicht mehr wollen. Tarifvertragsrecht, Gewerkschaften, Mitbestimmungsrechte sind dabei Kosten, die man so weit wie möglich senken will.

Abseits aller rechtlichen und moralischen Fragen muss man sich klarmachen, dass der Ausgang des Kampfs um die Verteilung nicht normativ regulierbar und damit auch nicht kodifizierbar ist. Wer versucht, diesen Konflikt zu verrechtlichen, schafft nur noch mehr Möglichkeiten, den kritischen Punkt nach unten zu drücken. Grundlegend für die Tarifaufonomie ist das Streikrecht als privilegierte, selbstbestimmte Äußerungs- und Durchsetzungsform der Interessen der Arbeiter gegenüber dem privat gehaltenen Kapital. Und grundlegend für den Gebrauch des Streikrechts ist eine auf eigenen Füßen stehende, starke, zugleich staatlich ermöglichte und staatsunabhängige gewerkschaftliche Organisation. Sie ist das Kapital der Arbeiter. Das kollektive Arbeitsrecht muss so geschrieben werden, dass das so bleibt, ohne die Gewerkschaften und die Arbeiter vom Staat abhängig zu machen. Und grundlegend für die Wirksamkeit von Tarifverträgen ist die Möglichkeit ihrer Allgemeinverbindlicherklärung für nicht organisierte Arbeitgeber und die Kontrolle ihrer Einhaltung durch Gewerkschaften. All das wird letztlich erreicht durch Streikdrohung.

Vor diesem Hintergrund würde ich Tarifbürgerschaft als Konfliktbürgerschaft verstehen bzw. »Konfliktbürgerschaft« als Alternative vorschlagen: unheilbar bürgerlich und unheilbar unbürgerlich.

## Literatur

- Churchill, Winston (1911), Debatte im House of Commons am 30. Mai 1911, in: *Official Report*, 30th May, 1911; Vol. xxvi, c. 1022–4.
- Dukes, Ruth (2014), *The labour constitution. The enduring idea of labour law*. Oxford.
- Dukes, Ruth/Streeck, Wolfgang (2023), *Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Cambridge.
- Dukes, Ruth/Streeck, Wolfgang (2023), Labour law after neoliberalism?, in: *Journal of Law and Society*, Jg.-50, H. 2, Cardiff, S. 165–184.
- House of Lords (1941), *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co Ltd v Veitch*, 15.12.1941, AC 435, London.
- Kahn-Freund, Otto (1931), *Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts. Eine kritische Untersuchung zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts*, Mannheim.
- Kahn-Freund, Otto (1979), *Arbeit und Recht*. Köln.
- Keynes, John Maynard (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London
- Marshall, Thomas H. (1950), *Citizenship and Social Class and Other Essays*, Cambridge.
- Horkheimer Max (1939), Die Juden und Europa, in: *Zeitschrift für Sozialforschung*, Jg. 8, H 1/2, S. 115–137.
- Shakespeare, Geoffrey (1943), *Debate in the House of Common about the coalmining situation*, 13.10.1943, <https://api.parliament.uk/historic-hansard/commons/1943/oct/13/coalmining-situation> (zuletzt aufgerufen am 29.01.2025).
- Schmitt, Carl (2009), *Der Begriff des Politischen. Text von 1932 mit einem Vorwort und drei Corollarien*, Berlin.
- Streeck, Wolfgang (1990 [1986]), »Status and Contract as Basic Categories of a Sociological Theory of Industrial Relations«, in: David Sugarman und Gunther Teubner (Hg.), *Regulating Corporate Groups in Europe*, S. 105–45. Baden-Baden.
- Streeck, Wolfgang (1992), Revisiting Status and Contract: Pluralism, Corporatism and Flexibility, in: Wolfgang Streeck, *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, London und Beverly Hills.
- Trotsky, Leo (1937), *The History of the Russian Revolution*, New York.
- Weber, Max (2002 [1921]), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen.
- Wedderburn, Bill (1989), Freedom of Association and Philosophies of Labour Law, in: *Industrial Law Journal*, Jg. 18, H. 1, S. 1–38.
- Zedong, Mao ([1927] 1968), Untersuchungsbericht über die Bauernbewegung in Hunan, in: ebd., *Ausgewählte Werke*, Bd. 1, Beijing 1968, S. 21–63.

# Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, Menschlichkeit und soziale Demokratie. Zum Zusammenhang sozialer Rechte und politischer Subjektivierung von (Lohn-)Arbeiter\*innen

Stefanie Hürtgen

## Einleitung

In der Auseinandersetzung mit Vorgesetzten, allgemeiner: der Kapital-Seite, nehmen Arbeiter\*innen typischerweise bestehende soziale Rechte in Anspruch; sie rekurrieren auf diese, nutzen sie für ihre Anliegen. In der Literatur wird diese sozialrechtliche Inanspruchnahme als *industrial*, *social* oder *labour citizenship* diskutiert (Haidinger 2016; Brinkmann u. a. 2017; Nachtwey/Seeliger 2020; Greer/Umney 2022; Kiess/Schmidt 2024; s. a. Heiland u. a. 2024). Allerdings ist dabei ein keineswegs selbstverständlicher Prozess zumeist vorausgesetzt: Um sich auf soziale Rechte überhaupt aktiv beziehen zu können, müssen sich Arbeiter\*innen auch selbst als ein sozial eingreifendes, handlungsfähiges Subjekt konstituieren. Sie müssen sich selbst als ein politisches (Rechts-)Subjekt auffassen können, das legitimiert und befähigt ist, in die Verhältnisse der (Arbeits-)Welt kritisch-verändernd einzugreifen, sie (mit anderen) zu verändern. Normen von Recht und Gerechtigkeit markieren stets gleichermaßen Struktur wie Handlung, sie verbinden subjektive Strebungen und objektivierte, institutionalisierte Prinzipien, das gesellschaftliche Ganze mit individuell wahrgenommenen Anspruchs- und Gestaltungsmöglichkeiten (Dubet 2008; Wolf 2014; Hürtgen/Voswinkel 2014; s. a. Kratzer u. a. 2015). Eine Auseinandersetzung um eine rechtlich-normative, »moralische Ökonomie«<sup>1</sup> der (Arbeits-)Welt braucht so notwendig auch eine Reflexion über das »Ob« sowie die Art und Weise, in der Arbeiter\*innen entsprechende Werte und Rechte praktizieren, sie einklagen, sich handelnd auf sie

---

<sup>1</sup> Der Begriff bezeichnet eine (historisch und räumlich variierende) Gesamtheit von auf Arbeiter\*innen-Seite entwickelten eigensinnigen Praxen und politisch-normativen Auffassungen von Ökonomie und (Arbeits-)Welt als sozialem Miteinander, das explizit oder implizit gegen rücksichtslose Profitorientierung gerichtet ist (Thompson 1980).

beziehen. Denn diese Bezugnahme ist auch dort, wo, wie in Deutschland, soziale Rechte vorhanden sind, keineswegs selbstverständlich und verläuft alles andere als automatisch.

Im Folgenden soll es deshalb um den Zusammenhang von sozialen Rechten, (Lohn-)Arbeit und (Selbst-)Konstitution von Arbeiter\*innen als kritisch-eingreifende, politische Subjekte gehen. Ausgangspunkt ist dabei die Annahme, dass soziale Rechte einerseits grundlegend der Absicherung und dem Schutz von Arbeiter\*innen dienen, andererseits aber darüber hinausgehen. Wie ich im ersten Teil des Beitrages darlege, bleibt die Notwendigkeit einer grundlegenden Absicherung des leiblich-sozialen Wohls von Arbeiter\*innen angesichts der strukturellen Rücksichtslosigkeit kapitalistischer Produktionslogik zentral. Diese grundlegende Notwendigkeit spiegelt sich auf Arbeiter\*innenseite, wenn es um soziale Rechte und ihre Inanspruchnahme geht, in einer politischen Subjektivierung, die wir in Anlehnung an eine häufige arbeitsweltliche Formulierung als auf das *Mensch-Sein* gerichtet fassen können: Es geht um sozialleiblich gesichertes Wohlergehen und körperlich-seelische Integrität.

Allerdings gibt es über diese Dimension der grundlegenden Sicherung sozialleiblicher Existenz hinaus eine weitere, davon analytisch zu unterscheidende Form der politischen Subjektivierung. Diese beinhaltet, *als Arbeiter\*in*, d. h. mit Bezug auf die zu verrichtende (Lohn-)Arbeit, gesellschaftlich verantwortlich handeln zu können. Hier geht es in der politischen (Selbst-)Konstitution darum, *solche* Arbeits- und Lebensbedingungen einzufordern, die gute (im Sinne von sozial und gesellschaftlich verantwortungsvolle) Arbeit ermöglichen. Obwohl diese politische Subjektivierung als gesellschaftlich verantwortliche (Lohn-)Arbeiter\*in empirisch immer wieder aufgefunden wird (z. B. Popitz u. a. 1957; Vester u. a. 2007; Nowak u. a. 2012; Hürtgen/Voswinkel 2014) und obwohl sie in den jüngsten *Sorge-Kämpfen* (Artus u. a. 2018) als Bezug auf »grundlegende« oder »systemrelevante Arbeit« weithin sichtbar wurde (Hürtgen 2022a; Scheele u. a. 2023), bleibt sie theoretisch bislang fast völlig unterbelichtet. Dies ist umso erstaunlicher als nicht zuletzt im DGB-Index »gute Arbeit« stets mit hohen Werten auch als »sinnvolle« Arbeit, d. h. als Arbeit, »die einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft« leisten soll, markiert wird. Wir haben es also in der zweiten hier verhandelten Form politischer Subjektivierung mit einem theoretisch zu klärenden *Zusammenhang* von sozialen Rechten und dem (alltäglichen) Ringen um einen inhaltlichen, gesellschaftlich sinnvollen und nützlichen Charakter von (Lohn-)Arbeit zu tun. Dies werde ich im zweiten Teil des Beitrages, in Anschluss unter anderem an den französischen Soziologen Robert Castel darlegen (Castel 2008; s. auch Hürtgen 2017a; 2021; 2022a).

Eine empirische wie konzeptionelle Auseinandersetzung mit diesem Zusammenhang von sozialen Rechten und subjektiv einzuklagender gesellschaftlich

sinnvoller (Lohn-)Arbeit scheint aus mindestens drei Gründen zentral. *Erstens*, weil der Zusammenhang von sozialen Rechten gegenüber kapitalistischer Profit- und Verwertungslogik strukturell prekär ist (Nies 2015), also immer wieder neu errungen werden muss; *zweitens* weil er angesichts der um sich greifenden Flexibilisierung und Deregulierung in eine manifeste Krise geraten ist: Ansprüche an gute Arbeit im inhaltlichen Sinne ihres »Gebrauchswerts« drohen explizit aufgegeben zu werden, weil sie nur noch im Modus der »Selbtextensivierung« (Kratzer 2003: 113), d.h. der dauerhaft kaum durchzuhaltenden Überlastung und entsprechender Erschöpfung zu realisieren sind (Nowak u. a. 2012; Hürtgen/Voswinkel 2014; Hürtgen 2017a; siehe auch. Mayer-Ahuja 2021). Drittens schließlich braucht es, wenn wir die anstehende sozialökologische Transformation als notwendig demokratische auffassen (wollen), empirisches Wissen wie konzeptionelles Verständnis von (Arbeiter\*innen-)Praxis als *arbeitsinhaltlich eingreifende* Praxis. Soziale Rechte, so werde ich im Laufe des Beitrages begründen, stellen eine zentrale subjektive Ermöglichung aufseiten der Arbeiter\*innen dar, sich *mit ihrer Arbeit* als gesellschaftlich verantwortungsvolles Rechtssubjekt konstituieren zu können. Robert Castel (2008; 2011) entwickelte hierzu bislang kaum beachtete Grundlegungen, an die es anzuknüpfen gilt.

Ich werde also im zweiten, längeren Teil des Beitrags den Zusammenhang von sozialen Rechten, (Lohn-)Arbeit als gesellschaftlicher Arbeit und die (Selbst-)Konstitution als verantwortliche Arbeiter\*in als zentrale politische Subjektivierung, d. h. subjektive Form der handelnden Selbstermächtigung herausarbeiten, um anschließend Momente ihrer akuten Krisenhaftigkeit zu diskutieren. Denn klar ist auch: die politische Subjektivierung *als Mensch* und diejenige *als gesellschaftlich verantwortungsvolle (Lohn-)Arbeiter\*in* gehören zusammen. Für eine politische Auseinandersetzung um den gesellschaftlichen Status und den Inhalt von (Lohn-)Arbeit braucht es Arbeiter\*innen, die als soziale Akteure bei sich die zeitlichen und kräftemäßigen Kapazitäten (sowie politischen Bedingungen) dafür wahrnehmen, (Lohn-)Arbeit als gesellschaftlich sinnvolle zu gestalten. Die derzeit aufgrund zunehmend entgrenzter Arbeits- und Lebensbedingungen um sich greifende *Erschöpfung* ist hierfür eine zentrale Barriere (Hürtgen 2022b). Wenn so gut wie alle Energie auf Regeneration und Lebensmanagement gerichtet werden muss, gibt es kaum Raum, Zeit und Kraft für notwendige kollektive Verständigungsprozesse. Schutz und Gestaltung gehören also notwendig zusammen.

## Strukturelle Rücksichtslosigkeit kapitalistischer Ökonomien und der Anspruch auf Menschlichkeit in der (Arbeits-)Welt

Warum sprechen wir von »Kapitalismus« bzw. präziser: Gesellschaften, in denen kapitalistische Produktionsweise herrscht (Marx 1977 [1890])? Was ist »Kapital«? Ganz allgemein ist Kapital eine abstrakte Form von Reichtum bzw. Reichtums-mehrung. Sein Wertmaßstab ist das Geld. Die Formulierung »abstrakter« Reichtum meint eine von den konkreten Lebensbedürfnissen und -notwendigkeiten losgelöste, davon abgekoppelte Form von Reichtum: Geld kann man nicht essen, nicht anpflanzen, es ist als solches völlig nutzlos. Aber Geld ist die *Potenz*, das noch nicht realisierte Vermögen, sich die (warenförmigen) Möglichkeiten dieser Welt anzueignen und sie zu gebrauchen. Diese Potenz in einem fort steigern zu müssen, ist die grundlegende Dynamik kapitalistischer Produktionsweise. Ebendies beinhaltet der Begriff Kapital: Es ist Geld, das nicht zu einer bestimmten Bedürfnisbefriedigung dient, sondern dass allein dafür vorgeschossen wird, mehr davon zu erhalten. Dies ist möglich in der kapitalistischen Warenproduktion. Denn hier wird den Rohstoffen und Vorprodukten durch die vorher gekaufte Arbeitskraft und den abhängig Beschäftigten *lebendige Arbeit* hinzugefügt. In der Aneignung dieser Arbeit erhalten Kapitalist\*innen ohne Schummel, irregulären Preis-aufschlag o.ä. (die es natürlich trotzdem immer geben kann) ein Mehr an Warenwert, den sie durch Verkauf in Geldkapital zurückverwandeln, präziser: möglichst rasch in Geldkapital zurückverwandeln *müssen*, um in der prinzipiell anarchischen, eben nicht entlang gesellschaftlicher Bedürfnisse koordinierten Produktionsweise möglichst flexibel auf die sich permanent ändernden Marktbedingungen reagieren und »optimiert« gegenüber den Konkurrenten wieder neu in Warenproduktion investieren zu können.

Die strukturelle Rücksichtslosigkeit kapitalistischer Produktionslogik besteht in dem fundamentalen Widerspruch, dass keine Produktion, auch nicht die kapitalistische, ohne den je konkreten Reichtum von Natur und Mensch vonstattengehen kann, d. h. nicht ohne Ackerböden, Rohstoffe, Naturkräfte wie auch nicht ohne die Lebendigkeit, Leiblichkeit und Kreativität des arbeitenden Menschen – dass aber zugleich diese konkret-stofflichen und leiblichen Formen und Voraussetzungen beständig negiert, »untergraben« werden, wie Marx (1977 [1890]: 529) formuliert. Denn um sie geht es nicht, sie sind nur Mittel zum Zweck einer zeitlich so kurzfristig wie möglich und quantitativ so maximal wie möglich anvisierten Geldmehrung. Natur wie Arbeiter\*in, selbst »Naturwesen«, sind unhintergebar, aber sie interessieren in kapitalistischer Logik nicht. Arbeiter\*innen werden vielmehr reduziert auf ein Ding, auf einen Träger von Arbeitskraft, die es maximal auszubeuten gilt. Oder in den Worten von Engels (1974 [1845]):

»Das Verhältnis des Fabrikanten zum Arbeiter ist kein menschliches, sondern ein rein ökonomisches. Der Fabrikant ist das ›Kapital‹, der Arbeiter ist die ›Arbeit‹. Und wenn der Arbeiter sich nicht in diese Abstraktion hineinzwängen lassen will, wenn er behauptet, daß er nicht ›die Arbeit‹, sondern ein Mensch ist, der allerdings unter anderem auch die Eigenschaft des Arbeitens hat, [...] so steht dem Bourgeois der Verstand still.«

Gegen diese »Abstraktion« aufzubegehren, kann als Grundimpuls von Arbeiter\*innen und Arbeiter\*innenbewegung verstanden werden. Die Eindämmung der strukturellen Rücksichtslosigkeit kapitalistischer Produktionsweise erweist sich als politische Frage, die nicht innerhalb der kapitalistischen Logik entwickelt werden kann, sondern rechtlich und institutionell gegen diese in sozialen Auseinandersetzungen durchgesetzt werden muss (Negt/Kluge 1992). Sie dreht sich darum, was die Arbeiter\*innen im 19. Jahrhundert »sozialen Mord« nannten (Engels 1974 [1845]), d. h. Krankheiten, Arbeitsunfälle und frühen Tod, die in den neu entstandenen Industriezentren an der Tagesordnung waren. Soziale Rechte sind in diesem Sinne Menschenrechte, als es ausreichend historische Erfahrungen damit gibt, dass die Profitlogik in ihrer Rücksichtslosigkeit auch vor der schieren leiblichen Existenz von Arbeiter\*innen nicht Halt macht. In vielen Liedern, Pamphleten und Stellungnahmen ist das *Menschsein* als Arbeiter\*in, das gewährleistet sein müsse, herausragendes Thema. »Die Internationale erkämpft das *Menschenrecht*«, heißt es beispielsweise in der bekannten Hymne.

Doch auch heute ist die strukturelle Überschreitung leiblicher regenerativer Grenzen und psychisch-leiblicher Integrität ein Dauerthema in der Arbeitswelt, beispielsweise, wenn es um ungenügenden Arbeitsschutz, um das autoritäre Gebaren von Vorgesetzten (Brüllen, Drohen) oder um die Flexibilisierung, Entgrenzung und Extensivierung von Arbeit geht. Letzteres wird verbreitet als um sich greifende sozialleibliche *Erschöpfung* thematisiert (Sauer 2018; Hürtgen 2022b). »Wir sind doch keine Roboter« lautet hiergegen eine häufige Formulierung, während Arbeiter\*innen die Verdichtung und Extensivierung von Arbeit zugleich als *Entmenschlichung*, d. h. als Degradierung zum völligen Anhängsel von Maschinen, (digitalen) Taktzeiten und Steuerungsvorgaben beschreiben.

Der von Arbeiter\*innen-Seite artikulierte Anspruch, auch in der kapitalistischen (Arbeits-) Welt Mensch sein zu können, stellt eine zentrale Dimension für die Kritik und Zurückweisung kapitalseitiger Zumutungen dar (ausführlich zum Folgenden: Hürtgen/Voswinkel 2014; 2016). Sich selbst als Menschen aufzufassen, der bestimmte (faktische oder normative) Grundrechte auf physische und psychische Integrität hat, ermöglicht, sich als Subjekt zu konstituieren, das mit Bezug auf die Gültigkeit dieser Normen legitimerweise Kritik üben und handlungsfähig

werden kann.<sup>2</sup> Beschäftigte beziehen sich hierbei auf Anrechte, die jedes Individuum der Gesellschaft hat bzw. haben sollte, und zwar unabhängig von seiner Leistung. Hierzu gehören als legitim aufgefasste Vorstellungen davon, dass man in der (Arbeits-)Welt von Vorgesetzten »ordentlich« und dabei auch »gleich« behandelt wird, bei z. B. Behinderung, Homosexualität oder auch auffälligem Äußeren. Vor allem aber zielt das Mensch-Sein auf Ansprüche an unmittelbare Arbeitsbedingungen: Diese sollen den Menschen als leibliches und seelisches Wesen nicht über Gebühr beanspruchen. Von den Arbeiter\*innen genannte Beispiele sind überlange Arbeitszeiten, die Arbeitsstandards unterschreitenden Arbeitsbedingungen (aus Einsparungsgründen im Dunkeln oder in der Kälte oder mit nur unzureichendem Schutz arbeiten zu müssen), sowie insbesondere auch durch eine beständig an der Personalgrenze operierende und zudem permanent veränderte Arbeitsorganisation, der man nur mit (auf Dauer gestelltem) besonders hohem eigenen Einsatz und besonderer Flexibilität entsprechen kann, was als »dauerhafte Sondereinsätze« aber nicht durchzuhalten ist (ebd.; s. a. Dunkel u. a. 2010; Dunkel/Kratzer 2016).

Die (alltags-)politische Subjektivierung *als Mensch* bezieht sich also auf basale körperliche und kommunikative Konstitutionen und Verletzbarkeiten, damit zusammenhängend aber auch auf sozial-leiblich verschiedene Verfasstheiten, wie Geschlecht, Alter, körperliche Einschränkungen, bestimmte physische oder andere Fähigkeiten (z. B. als Ausländer nicht so gut Deutsch zu sprechen, als älterer Mensch mehr Pausen zu brauchen usw.). Sie kreist um die Frage, mit welchen grundsätzlichen kognitiven und physischen Ressourcen wie auch Bedürfnissen der Mensch in der Welt ist und beinhaltet dabei zugleich einen universalistischen Anspruch der arbeitspolitischen (»guten«, »ordentlichen«) Gleichbehandlung »aller« – eben »als Menschen«. Selbstredend existiert »der Mensch« nur sozial, auffällig ist aber, dass seitens der Arbeiter\*innen Kritiken an der (Arbeits-)Welt und politisch-praktische Bezugnahmen auf soziale Normen und Rechte immer auch über soziale Zusammenhänge hinaus als allgemeine, das Leibliche und Seelische insgesamt Betreffende formuliert werden. Bleibt das Menschliche wiederholt oder gar dauerhaft zu wenig berücksichtigt, sprechen die Beschäftigten typischerweise davon, dass ihre Arbeitsverhältnisse »krank machen« (Hürtgen/Voswinkel 2014: 163 ff.)<sup>3</sup>.

2 Wir haben in Hürtgen/Voswinkel 2014 und 2016 ausführlich dargelegt, dass Entwicklung von eingreifender Kritik und Anspruchshaltungen, also politische Subjektivierung, alles andere als ein Automatismus und ebenfalls nicht auf »mangelndes Bewusstsein« zurückzuführen ist. Eben deshalb muss sie stärker in den Blick genommen und entselbstverständlich werden.

3 Ich kann hier nicht darauf eingehen, dass die gedankliche und praktische Inanspruchnahme von als grundlegend vorgestellten sozialen Normen und Rechten selbstverständlich kein widerspruchsfreier Prozess ist. Schon mit dem nationalen bzw. regionalen Geltungshorizont von sozialpolitischen und ta-

Hiergegen werden soziale und tarifliche Rechte alltagspolitisch und in größeren Auseinandersetzungen in Anspruch genommen. So ist es kein Zufall, dass in den letzten Jahren Arbeitskämpfe und Streiks nicht nur für mehr Lohn, sondern zunehmend für eine *Entlastung* der Arbeiter\*innen, also eine Wieder-Begrenzung von Arbeitszeiten, höhere Personalschlüssel usw. geführt werden, beispielsweise in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen oder im öffentlichen Nahverkehr (Behruzi 2021). Diese Arbeitskämpfe kreisen um das, was die Gewerkschaft Ver.di in Anschluss an entsprechende Studien (Aucturity 2023), wonach sich über die Hälfte aller Beschäftigten aufgrund von Leistungsdruck, zu viel Arbeit und autoritärem Vorgesetztengebaren ausgelaut und erschöpft fühlen, als »Erschöpfungsepidemie« bezeichnet (Ver.di 2023).

Alltagspolitisch rankt sich das Menschsein um Forderungen nach würdevoller Behandlung, Zurückweisung von Grenzüberschreitungen im o. a. Sinne, widerständige Reaktionen bei erfahrener Ungleichbehandlung. So erklärte ein türkischer Bandarbeiter in unserer Studie, dass man dem Meister schon mal »die Zähne zeigen müsse«, wenn dieser glaube, mit den türkischen Kollegen der Arbeitsgruppe herablassend umgehen zu können; eine Pflegerin setzt sich teilweise gegen den Chef für eine aus ihrer Sicht sinnvollere Arbeitsorganisation ein, damit die Kolleg\*innen nicht vollends »zusammenklappen«; eine Sachbearbeiterin »haut auf den Tisch«, weil ihre Kollegin gemobbt wird und leitet ein Verfahren gegen die Vorgesetzte ein, woraufhin sie selbst in den Fokus gerät (s. diese und weitere Beispiele in Hürtgen/Voswinkel 2014). Mit Bezug auf den nun gegen sie gerichteten Druck seitens der Vorgesetzten hält sie fest:

»Was ich gar nicht haben kann sind Drohungen. Ich muss niemandem drohen. Wir sind jetzt hier nicht beim Militär oder sowas: Offiziere und Soldaten. Wir sind alles gleichwertige Menschen. Vielleicht hat der eine andere Position und dem anderen was zu sagen. Aber es kann nicht sein, dass – ja – der eine eben was Besseres ist als der andere. Sondern man hat unterschiedliche Positionen, aber man ist trotzdem noch Mensch, jeder für sich« (Frau Kramer, zit. n. ebd.: 221).

---

riflichen Rechten erfährt die normativ-kritische menschlich-universalistische Dimension eine fundamentale Begrenzung in der Frage, für wen nun überhaupt Grundrechte gelten sollen. Zudem findet selbstredend in den Betrieben auch vielfache Ausgrenzung, beispielsweise in Bezug auf migrantische, weibliche oder prekäre Beschäftigte statt – oftmals auch gegen die gleichzeitig artikulierten Normen menschlicher Gleichheit (ausführlich: Hürtgen 2017b). Hierbei wäre es allerdings deutlich zu kurz gegriffen, davon auszugehen, dass das Menschlich-Universelle für die Arbeiter\*innen doch nicht so wichtig ist, nicht wirklich so gemeint sei. Es gilt das Umgekehrte: Das im Namen des Menschlich-Universellen praktisch verändernde Eingreifen muss beständig gegen rassistische, sexistische und insgesamt ausbeuterische Konkurrenz- und Ungleichheitsstrukturen überhaupt aufrechterhalten und wirksam gemacht werden. Es bricht sich entsprechend an einer Fülle gegenläufiger und eben immer auch subaktiv reproduzierter Strukturen, tritt demzufolge nicht unbegrenzt und widerspruchsfrei auf.

## Soziale Rechte und (Lohn-)Arbeit als öffentliches Gut

Allerdings ist die politische Subjektivierung als Mensch nicht die einzige Form, in der sich Arbeiter\*innen als eingreifende, politische (Rechts-)Subjekte konstituieren, um Kritik zu üben, Veränderungen einzufordern oder selbst durchzusetzen. Eine zweite relevante Form politischer Subjektivierung bezieht sich auf den sinnvollen und nützlichen Gehalt der verrichteten (Lohn-)Arbeit und reflektiert auf sich selbst als *verantwortliche Arbeiter\*in*. (Lohn-)Arbeiter\*innen thematisieren sich in dieser zweiten Dimension als gesellschaftliche Akteure im Sinne der arbeitenden *Hervorbringung* der sozialen Welt.

Den arbeitsteilig zusammenhängenden, gesellschaftlichen Charakter von (Lohn-)Arbeit in den subjektiven Handlungsorientierungen von Arbeiter\*innen überhaupt wahrzunehmen, bleibt in der soziologischen Diskussion nach wie vor stark unterbelichtet (vgl. Nies 2015; Hürtgen 2017a).<sup>4</sup> In der seit einigen Jahren auflebenden Diskussion um den »Sinn« von (Lohn-)Arbeit wird vielmehr, in Anschluss an das seit langer Zeit dominierende Theorem der »Selbstverwirklichung« (Baethge 1991; Baethge/Overbeck 1986)<sup>5</sup>, die empirisch immer wieder aufgefundene subjektive Bedeutung des sozial und gesellschaftlich nützlichen Gehalts von (Lohn-)Arbeit seitens der Beschäftigten theoretisch auf deren *persönliche*, allenfalls berufsständige *Einstellung* eingeengt. So resümieren Dik, Byrne und Steger (2013: 5) die Diskussion zu sinnvoller Arbeit folgendermaßen: »[A]t their core, questions about meaningful work are about optimal work experiences, beneficial synergies between work and the rest of life, and finding work that resonates with the entirety of one's personality, values and passions«.

Über eine persönliche Orientierung hinaus – die selbstredend grundlegend für jedes subjektive Handeln ist – steht aber an, den Zusammenhang von sozialen Rechten und *gesellschaftlich* (nicht nur persönlich) sinnvoller Arbeit herauszuarbeiten. Wie ich im Folgenden darlegen werde, beziehen sich Arbeiter\*innen auf den Inhalt ihrer (Lohn-)Arbeit nicht nur als Individuen mit privaten Einstellungen und Vorlieben, sondern auch als kollektiv verallgemeinerte Rechtssubjek-

4 In der deutschsprachigen Sozialphilosophie (Honneth 2010; 2020) sowie der französischen sozialphilosophischen und soziologischen Literatur ist der subjektive Bezug auf den gesellschaftlichen Sinn von Lohnarbeit weit stärker präsent, beispielsweise als theoretischer Baustein von Rechtfertigungsordnungen (Boltanski 2010; Boltanski/Thévenot 2007) oder als zentrale Dimension von auf Arbeiter\*innen-Seite wahrgenommener Ungerechtigkeit (Dubet 2008).

5 Hiernach geht es durchaus wörtlich um die Verwirklichung eines vorab im Arbeiter\*innen-»Selbst« vertornten Wunsches nach inhaltsreicher, kreativer, abwechslungsreicher Arbeit, die angestrebt wird, um »sich und der Umwelt die eigene Persönlichkeit und die erworbenen Fähigkeiten [zu] beweisen« (Baethge/Overbeck 1986: 352). Sarah Nies (2015: 21) kritisiert diesen Zugang treffend als »selbstreferenzielles Verwirklichungstheorem«: Das Individuum ist gleichermaßen Ausgangs- wie Endpunkt von »Verwirklichung« (siehe außerdem: Hürtgen 2017a: 215 ff.).

te und gesellschaftliche Akteure. Im darauffolgenden Abschnitt werde ich dann ausführen, dass und wie sich dieser Zusammenhang als handlungsleitende politische Subjektivierung darstellt.

Grundlegend für die Betrachtung des Zusammenhangs von sozialen Rechten, *Citizenship* und dem gesellschaftlichen Charakter von (Lohn-)Arbeit sind dabei die Ausführungen des französischen Soziologen Robert Castel. Castel und sein monumentales Werk »Die Metamorphose der sozialen Frage« (Castel 2008) werden im deutschsprachigen Raum oft als Darlegung der Überwindung und dann Rückkehr von Exklusion und Prekarisierung interpretiert (Castel/Dörre 2009). Von feministischer Seite wird dabei zurecht auf den Genderbias dieser historischen Darstellung verwiesen, denn im fordistisch-patriarchalen Wohlfahrtsstaat blieb vor allem weiblich verfasste und als »niedrig qualifiziert« apostrophierte (Lohn-)Arbeit durchaus prekär (Aulenbacher 2009; s. a. Hürtgen 2015; s. a. die Ausführungen unten). An dieser Stelle ist aber zunächst Folgendes wichtig: Es bleibt zumeist übersehen, dass es Castel um weit mehr ging als um den vor allem in der Nachkriegszeit erfolgten »Aufstieg« der (Lohn-)Arbeiter\*innen hin zu einer sozial relativ geschützten und materiell teilhabenden sozialen Gruppe. Sein wesentlicher Fokus liegt auf dem gesellschaftlichen Verständnis von (Lohn-)Arbeit<sup>6</sup> und eine daran geknüpfte demokratietheoretische Frage: »Wie kann ein bloßer Lohnarbeiter selbst zum Rechtssubjekt werden?« (Castel 2011: 63).

In »Die Metamorphose der sozialen Frage« zeichnet Castel historisch über Jahrhunderte eine Vielzahl von sozialen Auseinandersetzungen um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen und politische Mitspracherechte der Arbeiter\*innen nach, bis hin zur fordistischen Wohlfahrtsepoche der Nachkriegszeit, die er als »Lohnarbeitsgesellschaft« bezeichnet. Castel will zeigen, wie entlang dieser Auseinandersetzungen überhaupt erst eine allgemeine Vorstellung von (Lohn-)Arbeit als solche entstehen konnte, wie also Arbeit für Lohn sich vom individuell-einzeln Akt nicht nur zu einem gesellschaftlich-allgemeinen Geschehen, sondern zu einem gesellschaftlich-allgemein *institutionalisierten*, d.h. gesellschaftlich geregelten und anerkannten Geschehen entwickeln konnte. Zentrale Grundlage ist das Arbeitsrecht. Es erlaubt, so Castel, den im liberalistischen Kapitalismus nicht nur ökonomie-theoretisch, sondern auch gesellschafts-politisch faktisch vorherrschenden »methodologischen Individualismus« zu überwinden. Mit dem Sozialrecht wird das Geschehen der (Lohn-)Arbeit *entprivatisiert*, es wird allgemeine, gesellschaftliche Angelegenheit:

---

<sup>6</sup> Sehr richtig lautet der Untertitel von »Die Metamorphose der sozialen Frage« in der deutschen Übersetzung deshalb »Eine Chronik der Lohnarbeit« und nicht »Eine Chronik der Lohnarbeiter\*innen«.

»Der Arbeitsunfall ist beispielsweise nicht einfach ein Unglücksfall, der einem Arbeiter zustößt. Er ist auch eine gesellschaftliche Tatsache, hinsichtlich derer die Vertreter des Allgemeininteresses sich fragen müssen, ob sie hinnehmbar ist, und wenn ja zu welchen Kosten und in welcher Form« (Castel 2008: 262).

Diese Entindividualisierung der (Lohn-)Arbeit erfolgt parallel mit derjenigen der Arbeiter\*innen selbst: Der fordistische Sozial- und »Wachstumsstaat« habe den Arbeiter\*innen Teilhabe am Sozialeigentum und den öffentlichen Dienstleistungen, auch konsumtive Einbindung, ermöglicht. Vor allem aber habe das Sozial- und Kollektivvertragsrecht bedeutet, »den Arbeitnehmer als Mitglied eines Kollektivs [anzuerkennen, SH], dem ein sozialer Status jenseits der rein individuellen Dimension des Arbeitsvertrages eigen ist« (ebd.: 295 f.). Der »Aufstieg« der Arbeiter\*innen besteht also nicht allein in materiell verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen, entscheidend ist ihr errungener *kollektivrechtlicher* Status: Arbeiter\*innen erfahren nun *insgesamt*, nicht als vereinzelt Arbeitende, sondern als rechtlich zusammengefasste Gruppe von Lohnabhängigen, eine institutionalisiert gesellschaftliche Anerkennung als grundlegendem Bestandteil der »Glieder des Gesellschaftskörpers« (ebd.: 261).

Nach Castel ist im fordistischen Lohnarbeitsverhältnis aber nicht nur der gesellschaftliche Status der Lohnabhängigen neu bestimmt, sondern damit zusammenhängend der gesellschaftliche Status *ihrer Arbeit*. Auch und gerade diese »steigt auf«: Sie ist nun – in der sozialrechtlich regulierten »Lohnarbeitsgesellschaft« – nicht mehr länger konkretes, individuell-separiertes, zufälliges und nach Ergebnis zu entlohnendes, den Marktunsicherheiten unterworfenen Tagwerk, an dessen konkretem Ende und Ergebnis ausbezahlt. Vielmehr erfolgt die Durchsetzung des kollektivrechtlichen Status der Lohnabhängigen auf der Grundlage einer nun ebenfalls kollektiv, d. h. als verallgemeinerte Gesamtheit (neu) bestimmten Arbeit. Diese wird als »kollektive Produktionsform anerkannt«, »als kollektiver Akt, der über die Besonderheiten der von den Individuen erfüllten Arbeiten hinausgeht« (Castel 2011: 67). Sie wird sozialrechtlich institutionalisiert als allgemein bestimmte gesellschaftliche Funktion: »Arbeit wird zu einer kollektiv öffentlichen – also nicht häuslichen, nicht privaten und letztlich auch nicht persönlichen – Tätigkeit« (ebd.).

Castel bezeichnet diesen Prozess als »Abstraktifizierung« von Lohnarbeit bzw. gleich ganz als Herausbildung »abstrakter Arbeit«. Leicht süffisant setzt er nur implizit in einem Nebensatz diese Begrifflichkeit der gleichlautenden Marx'schen Kategorie entgegen, um darauf zu beharren, dass die nun verallgemeinerten (sozialstaatlichen) Normen zu einer anderen Art von Abstraktion, nämlich einem »gemeinschaftlichen Nutzen« führten:

»Man könnte also sagen, dass die abstrakte Arbeit, der man so viel Schlechtes nachgesagt hat, den wirtschaftlichen Nutzen der Arbeit mit ihrer gesellschaftlichen Funktion verbindet.« (ebd.). Und weiter: »Die Arbeit fügt sich in ein System von Rechten und Pflichten ein, die durch ihren gemeinschaftlichen Nutzen bestimmt sind und nicht mehr nur durch den wirtschaftlichen Nutzen des Warenverkehrs« (ebd.: 67 f.).

Etienne Balibar (2012: 43 f., 167 ff.) kritisiert an dieser Argumentation, dass Castel zu stark einer Durkheimschen Logik des organischen gesellschaftlichen Ganzen folge, sodass die hierarchisierenden und aufsprengenden kapitalistischen (Klassen-)Dynamiken an den Rand gedrängt würden. Dieser Vorwurf ist ohne Zweifel berechtigt, und er trifft durchaus auch andere an Durkheim angelehnte Anerkennungstheoretische Darlegungen (z. B. Honneth 2010). Allerdings darf deswegen das Kind nicht mit dem sprichwörtlichen Bade ausgeschüttet werden. Denn Castel entwirft hier nichts weniger als eine Grundlegung von Sozial- und Arbeitsrecht als eigenlogischem *politischen Vergesellschaftungsmodus* von (Lohn-)Arbeit. Diesen muss man der kapitalistischen (Markt-)Vergesellschaftung zur Seite stellen. Dann wird sichtbar, dass das Ringen um den Erhalt und Ausbau sozialer Rechte, sozialer Infrastruktur und sozialer Demokratie stets auch ein Ringen um den gesellschaftlichen Charakter von (Lohn-)Arbeit ist – innerhalb und gegen die fortbestehende privatkapitalistische Form.

## Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug

Damit kommen wir zurück zur Frage der politischen Subjektivierung von Arbeiter\*innen, ihrer (Selbst-)Konstitution als kritisch-eingreifende, soziale Rechte in Anspruch nehmende Akteure. Mit Castel wird sichtbar, dass es die sozialrechtlich institutionalisierte »Anerkennung der allgemeinen gesellschaftlichen Funktion der Arbeit« ist, die den Arbeiter\*innen *als Arbeiter\*innen* »Zugang zum öffentlichen Raum« verschafft (Castel 2011: 67). »Der Arbeiter besetzt damit auf seine Weise – als Produzent – den öffentlichen Raum. [...] Das Arbeitsrecht besiegelt sein Bürgerrecht. [...] Arbeit [wird] zur Grundlage seiner sozialen Bürgerschaft« (ebd.: 67 f.).

Arbeiter\*innen artikulieren sich (alltags-)politisch also nicht nur als in den kapitalistischen Arbeitsbedingungen zu schützende, bedürftige wie verletzliche sozial-leiblich verfasste Menschen, sondern auch *als Produzent\*innen*, d. h. in Bezug auf den gesellschaftlichen Sinngehalt ihrer Arbeit selbst.

Castel hat diese subjektive Seite, die (Selbst-)Ermächtigung als Produzent\*innen-Citizen nicht weiter ausgearbeitet, aber wir finden sie empirisch in vielfa-

cher Form. Historisch diskutieren beispielsweise Popitz u. a. (1957) in ihrer klassischen Studie »Das Gesellschaftsbild des Arbeiters« die damals unter den Stahlarbeitern verbreitete – und bis heute anzutreffende – Wendung »Die Werte schafft der Arbeiter«. Sie legen dar, wie die Vorstellung, »für die Gesellschaft zu produzieren und ihr so nützlich zu sein« (ebd.: 242) mit dem Anspruch auf Mitbestimmung und »Mitsprache des Arbeiters« sowie generell auf Durchsetzung von sozialem Fortschritt verbunden wird. Allerdings, so unterstreichen die Autoren ganz im Castel'schen Sinne, ist dies kein individueller Prozess, sondern basiere auf Vorstellungen von der Arbeiterschaft und ihrer Arbeit als »Gesamtheit« (ebd.: 198 ff.).

Ein anderes Schlaglicht auf die politische Subjektivierung als verantwortliche Arbeiter\*in wirft Jahrzehnte später die französische Soziologin Danièle Linhart (2009). Sie spricht von der *Autonomie* der Arbeiter\*innen, insbesondere auch der sog. »unqualifizierten«, ihre – wenngleich geist- und körperfeindlich organisierte – Lohnarbeit als Tätigkeit für andere zu verstehen und entlang diesbezüglicher, eigensinniger Kriterien zu verrichten. Allen Fremdbestimmungs- und Missachtungserfahrungen, beispielsweise in der tayloristischen Arbeitsorganisation, zum Trotz zeige ihre jahrzehntelange Forschung das Entstehen eines subjektiven Engagements, einer über die Arbeitsaufgabe hinausgehenden Sorgsamkeit in der Arbeit, die als Involviertheit in die »Hervorbringung der gesellschaftlichen Welt« erfahren würde (Linhart 2009: 256).<sup>7</sup>

Mit anderen Worten: Arbeiter\*innen konstituieren sich eigensinnig und in beständigem Konflikt mit der auf Profitabilität und Effizienzsteigerung ausgerichteten (hierarchischen) Organisation des Arbeitsprozesses als dem gesellschaftlichen Gehalt der (Lohn-)Arbeit gegenüber *verantwortungsvollen Arbeiter\*innen* (ebd.). Die aufgetragene oder übernommene Arbeitsaufgabe soll entsprechend ihrem Nutzen und ihrer Sinnhaftigkeit erledigt werden, es ist nicht egal, was am Ende der Arbeit »rauskommt«, sondern man selbst steht mit dieser Aufgabe in einer Verantwortungsposition (Hürtgen/Voswinkel 2014: 163 ff.; s. a. Vogel 2014; Flecker u. a. 2014). Dies reicht vom Bandarbeiter, der betont, dass niemand auf der Straße einen Unfall haben soll, weil er die Bremsen nicht ordentlich montiert hat, über den Bauingenieur, der von seinen Kolleg\*innen erwartet, dass sie »logisch denken«, damit das Ergebnis gut wird (und nicht einfach nach Vorschrift arbeiten), über die Softwareentwicklerin, die sich für ein

---

<sup>7</sup> Ähnlich argumentiert Ingrid Kurz-Scherf (2016: 114) über Lohnarbeit hinaus: »Unter herrschaftlichen Bedingungen hat Arbeit als Tätigkeit für andere eine hierarchische Struktur der Abhängigkeit und Entfremdung wie auch der Ausbeutung – und zwar als Erwerbstätigkeit wie auch als unbezahlte Tätigkeit. Gleichzeitig hat Arbeit als Tätigkeit für andere« aber immer auch die horizontale Struktur der Kooperation, die durch ihre hierarchische Struktur mehr oder weniger rigide überformt ist, sich darin aber nicht auflöst. Genau darin liegt das Potenzial von Arbeit als Moment der Selbstverwirklichung menschlicher Freiheit in kooperativem Handeln«.

»gutes« Programm einsetzt bis zum Krankenhausmitarbeiter, der die eigentlich unhintergehbare Notwendigkeit würdiger Pflege unterstreicht (Hürtgen/Voswinkel 2014).

Als im sozial-gesellschaftlichen Sinne inhaltlich Verantwortliche für »ihre« Lohnarbeit entwickeln Arbeiter\*innen also eigene, den sozialen Sinn und Gehalt der Arbeit betreffende Maßstäbe. Diese eigensinnig inhaltlich-soziale Sorgsamkeit dem Arbeitsprozess und Arbeitsergebnissen gegenüber entsteht nicht losgelöst und außerhalb der prinzipiell hierarchisch-profitlogisch kapitalistischen Arbeitsorganisation, gerät vielmehr beständig in Konflikt mit ihr und avanciert genau deshalb zu einem zentralen Kriterium der Bewertung und Kritik von Arbeitsbedingungen (Hürtgen/Voswinkel 2014; Nies 2019; s. a. Dubet 2008). Entscheidend ist in Anschluss an die bisherige Argumentation: Soll diese Kritik nicht Privatangelegenheit bleiben, müssen wirksame soziale Rechte bestehen, die den Arbeiter\*innen zugänglich und verfügbar erscheinen, d. h. auf die sie sich im Zweifel in ihrer Kritik beziehen und mit deren Inanspruchnahme sie wiederum Bedingungen verantwortungsvoller Arbeitsverausgabung durchsetzen und sich zugleich als verantwortungsvolle Arbeiter\*innen konstituieren können.

In kaum einem Bereich wird dieser Zusammenhang aktuell so klar sichtbar wie in den sog. *Sorgekämpfen* (Artus u. a. 2017; Décieux/Deindl 2021). Hier wird in diversen Streiks und Arbeitskämpfen die eigene Erschöpfung als arbeitender Mensch sofort und unmittelbar mit der gesellschaftlich-inhaltlichen Qualität der Arbeit in Verbindung gebracht; denn diese gelinge es, angesichts der erdrückenden Kostenreduktions- und Effizienzsteigerungslogik oft kaum noch sicherzustellen. »Mehr von uns ist besser für alle« verdichtet der Slogan der Berliner Krankenhausbewegung dieses Ansinnen, der ähnlich mittlerweile auch im öffentlichen Nahverkehr u.ä. zu finden sind. Die Arbeiter\*innen agieren hier politisch nicht *allein* mit Blick auf ihre je eigenen, unmittelbaren Reproduktionsinteressen (die als solche selbstredend unhintergehbare wichtig sind). Vielmehr geht es ihnen darüber hinaus um Veränderungen, die »gute« Arbeit im Sinne ihrer sozialen Verantwortlichkeit sicherstellen sollen und die es ihnen erlauben, (wieder) als verantwortlich Arbeitende agieren zu können.<sup>8</sup> Auch die von Arbeiter\*innen selbst im Zuge der Corona-Krise artikulierte »Systemrelevanz« ihrer Arbeit sowie die Zurückweisung ihrer Behandlung als »Helden« durch Staat und Unterneh-

---

<sup>8</sup> Die disziplinäre Aufspaltung auch der Arbeitsforschung verstellt wiederum den Blick darauf, dass der Druck und das Leiden daran, Maßstäbe sinnvoller Arbeit dauerhaft unterschreiten zu müssen, nicht nur im Pflegebereich typisch ist. Der dortige, über Jahrzehnte dokumentierte und sprichwörtliche (Pflege-)Notstand (Schmidt 2017; Décieux u. a. 2019; s. a. Mohan 2019: 165 ff.) muss vielmehr als die Spitze des Eisbergs angesehen werden. Vester u. a. (2008) bezeichnen die Not, den inhaltlichen Arbeitskriterien nicht mehr genügen zu können als »neuen sozialen Konflikt«, betrachten dabei selbst allerdings wiederum nur »höherqualifizierte« Ingenieure.

mensleitungen demonstriert, zusammen mit den vorgebrachten Forderungen, das Ringen um verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen aus der Perspektive einer gesellschaftlich verantwortlichen Arbeit (Hürtgen 2022a).

## Zur Krise gesellschaftlich sinnvoller Arbeit

Die Ausführungen des letzten Abschnitts zeigen: Ausmaß und Qualität einer politischen Subjektivierung als gesellschaftlich verantwortliche Arbeiter\*in sind nicht auf der allgemein-abstrakten Ebene der kapitalistischen Produktionsweise als solcher zu betrachten. Sie hängen vielmehr ab von der historisch-konkreten sozialpolitischen und sozialrechtlichen Verfasstheit kapitalistischer Gesellschaftsformationen. Soziale Rechte haben dabei doppelte Bedeutung: Sie verankern, wie Castel gezeigt hat, eine gesellschaftliche Vorstellung von (Lohn-)Arbeit über deren privatkapitalistische Profitgenerierung hinaus als gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, als Beitrag zum Gemeinwohl und, insbesondere mit Blick auf den öffentlichen Dienst, als Beitrag zur gesellschaftlichen Infrastruktur (Linhart 2009; Vogel 2014; Flecker u. a. 2014) – und sie ermöglichen den Arbeiter\*innen, sich mit ihrer (Lohn-)Arbeit auf eben diesen gesellschaftlich-inhaltlichen Gehalt ihrer Arbeit zu beziehen und *als Arbeiter\*in* bzw. *als Produzent\*in* sich als kritisch-eingreifendes Rechtssubjekt zu konstituieren.

Die (Selbst-)Ermächtigung, sich trotz und gegen kapitalistische Profitlogik und Hierarchie auf den gesellschaftlichen Charakter von (Lohn-)Arbeit zu beziehen, ist also in ihrer politischen Qualität gebunden an eine normativ und rechtlich demokratische Verfasstheit von Gesellschaft. Sie ist eine demokratiepolitische Frage, weil Arbeiter\*innen ihre handlungsleitende Orientierung in Bezug auf die gesellschaftliche Relevanz ihrer Arbeit und daran geknüpfte Ansprüche nicht nur artikulieren, sondern auch arbeitsrechtlich und tarifpolitisch verankern können müssen – beispielsweise in Form einer verlässlichen Überwindung eklatant knapper Personalressourcen, die »ordentliche«, »sinnvolle« und »gute« Arbeit verhindern.

Umgekehrt müssen wir die neoliberalistische Flexibilisierung und Deregulierung nicht nur von Arbeitsstandards, sondern damit verbunden von arbeitspolitischen Rechten, als Krise einer Ausrichtung auf gesellschaftlich verantwortliche Arbeit wahrnehmen – gesamtgesellschaftlich wie subjektiv. Wenn zwar offiziell die Werte sinnhafter Arbeit hochgehalten werden (nun auch im betrieblichen Sinne seitens des Managements), sich an der fortgesetzten Flexibilisierung, Entgrenzung und Prekarisierung von Arbeitsbedingungen aber seit Jahrzehnten strukturell kaum etwas ändert, wird die Bereitschaft, über die unmittelbare Arbeitsan-

forderung hinaus verantwortlich zu arbeiten, zur individuellen, persönlichen Angelegenheit, zu einer Einstellungsfrage. Sie wird *re-privatisiert*. Der »methodologische Individualismus«, der nach Castel nicht nur Theorie, sondern ohne wirksame tarifbürgerliche Rechte auch gesellschaftliche Praxis ist, erhält die Überhand. Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit ist (dann) kein kollektives Gut, keine öffentliche Angelegenheit mehr, sondern obliegt vermeintlich jedem Einzelnen und seinen persönlichen Vorlieben. In dieser Situation treten viele Arbeiter\*innen explizit von ihrem Anspruch an inhaltliche Verantwortlichkeit zurück, um nicht selbst »draufzugehen«, so eine häufige Formulierung, um sich selbst nicht weiter »kaputt zu machen«. Sie können das, was strukturell insbesondere durch Zeitnotstand beständig verhindert wird, nicht mehr ausgleichen, oder wenn, dann nur noch bei eigenem Verschleiß »als Mensch«.

Die politische Subjektivierung als verantwortliche Arbeiter\*in ist also keine Frage des ungenügenden Verstehens der Zusammenhänge aufseiten der Arbeiter\*innen, keine Frage des »Bewusstseins«, sondern eine der (rechtlichen) Verfasstheit der (Arbeits-)Welt. Diese muss von den Arbeiter\*innen als progressiv gestaltbar erfahren und wahrgenommen werden können. Der Rechtsrahmen muss als wirksamer Hebel funktionieren, um kapitalseitige strukturelle Rücksichtslosigkeit faktisch wirksam zu begrenzen. Dies ist aber bereits seit Langem immer weniger der Fall. Zwar bestehen soziale und tarifpolitische Rechte; es gibt eine institutionalisierte arbeitsweltliche Normalität, zumindest bei den (noch) fest und »normal« Beschäftigten. Allerdings ist die Tarifvertragslandschaft schon seit Längerem stark zerklüftet<sup>9</sup>, und auch die sog. Normalarbeiter\*innen erleben »unterhalb« ihrer vermeintlichen Normalität eine fundamentale Verschlechterung der Arbeitsbedingungen entlang der schon angesprochenen weitreichenden Flexibilisierung, Extensivierung und Intensivierung der Arbeit. Beispiele sind kostenbedingt extrem knappe Personalressourcen oder die zur »Normalität« gewordene Bewältigung kurzfristig veränderter Arbeitsabläufe im Modus von auf Dauer gestellter Extra-Anstrengung aufgrund permanenter Restrukturierung und (renditeorientierter) ökonomisch-konkurrenzeller »Optimierung« des Betriebsgeschehens. Entsprechend sind auch hier, bei den institutionell eigentlich »starken« und gut repräsentierten Belegschaften, soziale Einschnitte, soziale Unsicherheit und soziale Erschöpfung von »Lebenskraft« (Jürgens 2006) mitt-

---

<sup>9</sup> Schon vor fast zwanzig Jahren konstatierte Rainer Bispinck (2006: 7): »Das System einheitlicher Flächen-tarifverträge, das mit verbindlichen und unabdingbaren Tarifstandards branchenbezogen die Arbeits- und Einkommensbedingungen aller Beschäftigten regelt, gehört offenkundig der Vergangenheit an. Es wurde inzwischen abgelöst von einer bunt gescheckten Tariflandschaft. Diese weist ein breites Spektrum tarifvertraglicher Regelungsmuster und unterschiedliche Verbindlichkeitsgrade der Tarifbestimmungen auf.« Seither hat sich die Situation noch zugespitzt.

lerweile Normalität. Tarifpolitische Auseinandersetzungen werden zwar auf der lokalen oder betrieblichen Ebene geführt, hier auch mitunter mit Teilerfolgen, aber ohne dass bislang eine übergreifende, gesellschaftspolitische Zurückweisung des weitreichenden Rollback hätte durchgesetzt werden können<sup>10</sup>. Die Unterordnung arbeitspolitischer Belange unter das Primat der permanenten konkurrenzziellen Optimierung manifestiert sich so aufseiten vieler Arbeiter\*innen in einer *massiven sozialen Dissonanz* zwischen ihrer öffentlich-institutionellen arbeitspolitischen Integration und Repräsentation einerseits und dem eigenen, davon systematisch abweichenden Erleben einer faktisch immer weniger wirksamen Repräsentation *als Mensch* und *als Arbeiter* andererseits. Diese strukturelle Repräsentationskrise mündet bei vielen Arbeiter\*innen in die Wahrnehmung einer nur noch vermeintlichen, nur noch behaupteten, aber in der Realität immer weniger auffindbaren »normalen« (Arbeits-)Welt, d. h. der Wahrnehmung einer *nicht normalen Normalität* (Hürtgen/Voswinkel 2014; 2016).

## Ausblick

Die gute Nachricht ist: Mit den Sorgekämpfen und den neueren Debatten um systemrelevante Arbeit sowie nicht zuletzt mit der manifesten ökologischen Krise ist die Notwendigkeit einer anderen als industriell-produktivistischen Vorstellung von Arbeit und Produktion in weiten Teilen der Gesellschaft und Wissenschaft angekommen. Auch hier muss allerdings, so will ich abschließend kurz skizzieren, auf den Zusammenhang von (Lohn-)Arbeit und Citizenship beharrt werden.

Robert Castel hat sich nicht weiter mit einer Charakterisierung dessen, was gesellschaftlich nützliche und sinnvolle Arbeit sein soll, befasst. Seine Reflexionen verbleiben auf der Ebene von Lohnarbeit in ihrem gesellschaftlich-nützlichen Charakter im Allgemeinen. Faktisch spart er transnationale (migrantische) Arbeitszusammenhänge ebenso aus wie er die (weibliche) Haushaltstätigkeit völlig unkritisch als »privat« auffasst und so den herrschenden arbeitspolitischen und arbeitsbegrifflichen Dualismus reproduziert. Castel verbleibt in der Perspektive

---

<sup>10</sup> Diese betriebliche (Selbst-)Begrenzung einer praktischen oder auch nur vorgestellten Gestaltbarkeit von Arbeiter\*innenseite wurde vom Jenaer Soziolog\*innen-Team um Klaus Dörre als dichotome Sichtweise »guter Betrieb – schlechte Gesellschaft« konzeptionalisiert (Dörre u. a. 2011). Im Zweifel erscheine der Betrieb als noch gestaltbare kleine »heile« Welt gegenüber einer bedrohlichen Gesellschaft »draußen«. Allerdings wurde von anderen Arbeitswissenschaftler\*innen darauf hingewiesen, dass diese Orientierung kaum als »Grundstruktur« von Arbeiter\*innenbewusstsein zu verallgemeinern sei, vielmehr auch Betriebe nur in Ausnahmefällen noch als »gut« und gestaltbar erscheinen (Menz u. a. 2013; Billmann 2016: 87 ff.).

fordistisch-patriarchaler Wohlfahrtsgesellschaft, deren progressive Momente er pointiert herausarbeitet, aber eine über die industriell-produktivistische Vorstellung hinausgehende Bestimmung von (Lohn-)Arbeit ist nicht seine Angelegenheit.

Damit ist aber seine theoretische Grundlegung des Zusammenhangs von sozialen Rechten und gesellschaftlichem Charakter von (Lohn-)Arbeit nicht weniger wichtig, im Gegenteil. Sie zeigt historisch konkret und entlang soziologischer Forschung, was in der ökologischen und feministischen Diskussion bislang vor allem sozialphilosophisch verhandelt wird: Dass das Ringen um einen sinnvollen, nun vor allem auch fürsorglich-nachhaltigen gesellschaftlichen Begriff von Arbeit an demokratische politische Formen gebunden ist – nämlich an *Demokratie als fürsorgliche Praxis* (Tronto 2000). Den arbeitenden Alltagsubjekten muss es arbeitspolitisch möglich sein (beispielsweise in der Art der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsprozesse), *Verantwortung* für den sozial-gesellschaftlichen Inhalt ihres (arbeitenden) Tuns zu übernehmen. Sie müssen die politisch durchgesetzte Möglichkeit vorfinden, *Sorge zu tragen* für ihre Arbeit. Das schließt soziale Absicherung und politische Rechte für öffentliche Artikulation und wirksames eingreifend-veränderndes Handeln ein, um Fürsorglichkeit und Verantwortlichkeit behindernde (Arbeits-)Bedingungen zu kritisieren und zu verändern.

In der Tat ist dieser Grundzusammenhang in den sehr technischen oder auf »Arbeitsplatzerhalt« reduzierten Debatten zum sozialökologischen Umbau von Arbeit und Produktion oftmals noch nicht angekommen: Demokratische Gestaltungsfähigkeit ist die zentrale institutionalisierte *Ermöglichung* eines sorgend-anteilmehmenden tätigen (Welt-)Verhältnisses seitens der Arbeiter\*innen. Diese sind als tagtägliche (Re-)Produzent\*innen nicht nur von Produkten, sondern vor allem der – immer auch leiblichen und an Natur gebundenen – gesellschaftlichen Relationen als Verantwortliche einer Neuausrichtung von Arbeit und Produktion zu adressieren und institutionell abzusichern. Nur dann können sie sich auch subjektiv als solche konstituieren.

## Literatur

- Auctority GmbH (Hg.) 2023, *Erschöpfung 2023. Eine Untersuchung zu Wahrnehmung, Ursachen und Einstellungen*, <https://bit.ly/4hn6aEX> (zuletzt abgerufen am 11.03.2025).
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (2017), *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg.
- Aulenbacher, Brigitte (2009), »Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung«, in: Robert Castel, Klaus Dörre (Hg.), *Prekari-*

- tät, Abstieg, Ausgrenzung. *Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt/New York, S. 65–80.
- Baethge, Martin (1991), »Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: *Soziale Welt*, Jg. 42, H. 1, S. 6–19.
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (1986), *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*, Frankfurt/New York.
- Behruzi, Daniel (2021), »Wieso gehen, wenn man was verändern kann? Krankenhauspflege zwischen Flucht und kollektivem Widerstand«, in: Nicole Mayer-Ahujia, Oliver Nachtwey (Hg.), *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*, Berlin, S. 141–164.
- Billmann, Lucie (2016), *Lebensführung und Orientierung junger Frauen in sozialen Berufen*, Marburg.
- Bispinck, Reinhard (2006), »Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft«, in: WSI (Hg.), *WSI-Tarifhandbuch 2006*, Frankfurt, S. 41–66.
- Boltanski, Luc (2010), *Soziologie und Sozialkritik. Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2008*, Berlin.
- Boltanski, Luc/Thévenot, Laurent (2007), *Über Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*, Hamburg.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2017), *Postdemokratie und Industrial Citizenship. Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung*, Weinheim/Basel.
- Castel, Robert (2011), *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*, Hamburg.
- Castel, Robert (2008), *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, 2. Auflage, Konstanz.
- Décieux, Fabienne/Deindl, Raphael (2021), »Sorgekämpfe im sorglosen Kapitalismus. Eine Frage der Perspektive?«, in: Bernhard Edmunds, Julian Degan, Simone Habel, Jonas Hagedorn (Hg.), *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft*, Marburg, S. 341–364.
- Decieux, Fabienne/Becker, Karina/Kutlu, Yalcin (2019), »Permanenter Notstand und der Kampf um gute Sorge(arbeit) – Polanyi'sche Doppelbewegung in der Marktgesellschaft«, in: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, Jg. 26, H. 4, S. 86–406.
- Dik, Bryan J./Byrne, Zinta S./Steger, Michael F. (2013), »Introduction: Toward an Integrative Science and Practice of Meaningful Work«, in: Dies. (Hg.), *Purpose and Meaning in the Workplace*, Washington D. C., S. 3–14.
- Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011), Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme, in: Cornelia Koppetsch (Hg.), *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität*, Wiesbaden, S. 21–49.
- Dubet, Francois (2008), *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*, Hamburg.
- Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick (2016), *Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis*, Baden-Baden.
- Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang (2010), »Permanentes Ungenügen« und »Veränderung in Permanenz«. Belastungen durch neue Steuerungsformen«, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 63, H. 7, S. 357–364.
- Engels, Friedrich (1974 [1845]), »Die Lage der arbeitenden Klasse in England«, in: Marx, Karl/Engels, Friedrich, *Werke [MEW]*, Bd. 2, Berlin, S. 225–506.

- Flecker, Jörg/Schultheis, Franz/Vogel, Berthold (2014) (Hg.), *Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten*, Berlin.
- Greer, Ian/Umney, Charles Umney (2022), *Marketization: How capitalist exchange disciplines workers and subverts democracy*, London.
- Haidinger, Bettina (2016), *Social standards at risk: making the case for labour citizenship in Europe*, Part 1: Liability and co-responsibility in subcontracting chains. <https://bit.ly/43AHVQs>. (zuletzt abgerufen am 11.03.2025)
- Heiland, Heiner/Seeliger, Martin/Sevignani, Sebastian (2024), »The proletarian public sphere revisited: Conceptual propositions on the structural transformation of publics in labour policy«, in: *Philosophy & Social Criticism*, Jg. 50, H. 1, S. 80–101.
- Honneth, Axel (2020), »Demokratie und soziale Arbeitsteilung. Noch ein vernachlässigtes Kapitel der politischen Philosophie«, in: Ders., *Die Armut unserer Freiheit. Aufsätze 2012–2019*, Berlin, S. 208–233.
- Honneth, Axel (2010), »Arbeit und Anerkennung. Versuch einer theoretischen Neubestimmung«, in: Ders., *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*, Berlin, S. 78–102.
- Hürtgen, Stefanie (2022a), »Gesellschaftliche Arbeit und soziale Demokratie: Der alltagspolitische Diskurs zu »Systemrelevanz« als Auseinandersetzung um eine sozialökologische Politik der Arbeit«, in: *PROKLA: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, Jg. 52, H. 1 (206), S. 97–115.
- Hürtgen, Stefanie (2022b), »Globale Produktion, Dauerkrise in der Arbeitswelt und strukturell erschöpfte Subjekte«, in: Burkhardt, Daniel/Krebs, Moritz (Hg.), *Verletzungspotenziale. Kritische Studien zur Vulnerabilität im Neoliberalismus*, Gießen, S. 11–128.
- Hürtgen, Stefanie (2021), »Meaningful work and social citizenship«, in: Antonia Kupfer (Hg.), *Work Appropriation and Social Inequality*, Wilmington, S. 107–123.
- Hürtgen, Stefanie (2017a), »Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)Arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft«, in: Brigitte Aulenbacher, Maria Dammayr, Klaus Dörre, Wolfgang Menz, Brigitte Riegraf, Harald Wolf (Hg.), *Leistung und Gerechtigkeit? Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*, Weinheim/Basel, S. 210–227.
- Hürtgen, Stefanie (2017b), »Verwerfungen in der »moralischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates«: Ausgrenzungen prekär Beschäftigter und die Problematik sozialer und politischer Bürgerschaft«, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Jg. 10, H. 1, S. 23–38.
- Hürtgen, Stefanie (2015), »Qualifizierung und Polarisierung im transnationalen Raum der Lohnarbeit. Die zeitgemäß (un-)qualifizierte Arbeitskraft als betrieblich und gesellschaftlich konstruiertes Herrschaftsverhältnis«, in: Roland Atzmüller, Stefanie Hürtgen, Manfred Krenn (Hg.), *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifiziert, aktiviert, polarisiert*, Weinheim/Basel, S. 27–126.
- Hürtgen, Stefanie (2014), »Der gesellschaftliche Sinn der Arbeit«, in: Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, Hans-Jürgen Urban (Hg.): *Industriearbeit und Arbeitspolitik. Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften*, Hamburg, S. 38–39.
- Hürtgen, Stefanie /Voswinkel, Stephan (2016), Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure«, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 69, H. 7, S. 503–512.
- Hürtgen, Stefanie /Voswinkel, Stephan (2014), *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*, Berlin.

- Jürgens, Kerstin (2006), *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*, Wiesbaden.
- Kiess, Johannes / Schmidt, Andre (2024), The political spillover of workplace democratization: How democratic efficacy at the workplace contributes to countering right-wing extremist attitudes in Germany, in: *Economic and Industrial Democracy* Jg. 45, H. 1, S. 1–27.
- Kratzer, Nick (2003), *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*, Berlin.
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Tullius, Knut/Wolf, Harald (2015), *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*, Baden-Baden.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2016), »Demokratie als Projekt und als Maßstab: Arbeitspolitik in Zeiten der Gentrifizierung der Arbeitsgesellschaft«, in: Gerhard Bäcker, Steffen Lehndorff, Claudia Weinkopf (Hg.), *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch*, Wiesbaden, S. 101–119.
- Linhart, Danièle (2009), *Travailler sans les autres?*, Paris.
- Marx, Karl (1977 [1890]), *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*, Erster Band, Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals [MEW, Bd. 23], Berlin.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2021), »Streit um Zeit. Marx' Beitrag zur Analyse von aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt«, in: Thomas Sablowski, Judith Dellheim, Alex Demirović, Katharina Pühl, Ingar Soly (Hg.), *Auf den Schultern von Karl Marx*, Münster, S. 395–409.
- Menz, Wolfgang/Detje, Richard/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2013), »Die Ent-Legitimierung der Politik. Zum politischen Bewusstsein von Vertrauensleuten und Betriebsräten in der »Permanente Krise««, in: *LuXemburg*, Jg. 5, H. 1, S. 20–27.
- Mohan, Robin (2019), *Die Ökonomisierung des Krankenhauses: Eine Studie über den Wandel pflegerischer Arbeit*, Bielefeld.
- Nachtwey, Oliver/Seeliger, Martin (2020), »The transformation of Industrial Citizenship in the course of European integration«, in: *The British journal of sociology*, Jg. 71, H. 5, S. 852–866.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander (1992), *Maßverhältnisse des Politischen. 15 Vorschläge zum Unterscheidungsvermögen*, Frankfurt.
- Nies, Sarah (2019), »Verwertungszwang und Eigensinn«, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 72, H. 1, S. 13–20.
- Nies, Sarah (2015), *Nützlichkeit und Nutzen von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen*, Berlin.
- Nowak, Iris/Hausotter, Jette/Winker, Gabriele (2012), »Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten«, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 65, H. 4, S. 272–280.
- Popitz, Heinrich/Bahrdrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (1957), *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*, Tübingen.
- Sauer, Dieter (2018), »Damit ich nicht noch weiter abgleite. Entsicherung, Erschöpfung und Entmenschlichung in der alltäglichen Arbeit«, in: *LuXemburg*, Jg. 10, H. 2, S. 118–123.
- Scheele, Alexandra/Schiffbänker, Helene/Walker, David/Wienkamp, Greta (2023), »Fragile Sorge: Zumutungen und Konflikte während der Covid-19-Pandemie«, in: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 32, H. 1, S. 38–53.
- Schmidt, Katja (2017), »Who Cares? Strukturelle Ungleichheiten in den Arbeits- und Berufsbedingungen der Pflege – Empirische Ergebnisse zu den Deutungs- und Bewältigungsmus-

- tern von Pflegekräften«, in: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 26, H. 2, S. 89–101.
- Thompson, Edward P. (1980), »Die »moralische Ökonomie« der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert«, in: Ders., *Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts*, Frankfurt/New York, S. 67–130.
- Tronto, Joan (2000), »Demokratie als fürsorgliche Praxis«, in: *Feministische Studien*, Bd. 18, H. s1, S. 25–42.
- Ver.di (2023), *Die Erschöpfungsepidemie. Ein Weckruf für die Arbeitswelt*, <https://bit.ly/41UkBfc>, (zuletzt abgerufen am: 11.03.2025).
- Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007), *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*, Hamburg.
- Vogel, Berthold (2014), »Wer trägt die Verantwortung für öffentliche Güter?«, in: Franz Schultheis, Berthold Vogel, Kristina Mau (Hg.), *Im öffentlichen Dienst. Kontrastive Stimmen aus der Arbeitswelt*, Bielefeld, S. 165–184.
- Wolf, Harald (2014), »Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit. Arbeitspapiere Fakten für eine faire Arbeitswelt«, in: *Arbeitspapier/Hans-Böckler-Stiftung 297*, Düsseldorf.



# Tarifautonomie und Wirtschaftsdemokratie. Zur Aktualität von Hugo Sinzheimer anlässlich seines 150. Geburtstags

*Thorsten Schulten*

## 1. Einleitung: Zur grundlegenden Bedeutung der Tarifautonomie

Als der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Rainer Dulger, in einem Interview auf die Weigerung des US-amerikanischen Automobilherstellers Tesla angesprochen wurde, für sein Werk im brandenburgischen Grünheide einen Tarifvertrag zu vereinbaren, lautete seine Antwort lapidar: »Ob eine Firma eine Tarifbindung eingeht oder nicht, ist eine unternehmerische Entscheidung« (Dulger 2020: 9). Eigentlich hätte man an dieser Stelle von dem obersten Repräsentanten der deutschen Arbeitgeberverbände erwartet, dass er das Verhalten von Tesla kritisiert und die hohe gesellschaftliche Bedeutung von Tarifverträgen für das deutsche Wirtschafts- und Sozialmodell hervorheben würde. Stattdessen erklärte er die Vereinbarung eines Tarifvertrages zur Privatangelegenheit einzelner Unternehmen.

Tatsächlich hängt die von Dulger vertretene Auffassung eng mit einem seit den 2000er-Jahren immer mehr verbreiteten Organisationsmodell der deutschen Arbeitgeberverbände zusammen, demzufolge die einzelnen Mitgliedsunternehmen nicht mehr automatisch an die Tarifverträge des betreffenden Verbandes gebunden sind. Die Unternehmen haben vielmehr auch die Möglichkeit, sich für einen sogenannten OT-Status zu entscheiden, der ihnen eine Verbandsmitgliedschaft »ohne Tarifbindung« erlaubt (Behrens und Helfen 2019). Mittlerweile haben viele Arbeitgeberverbände ihre Beitrittsformulare so gestaltet, dass die Unternehmen ohne jegliche Priorisierung einfach ankreuzen können, ob sie eine Mitgliedschaft mit oder ohne Tarifbindung wünschen.<sup>1</sup> Die Vorstellung von der Tarifbindung als bloßer privater Unternehmensentscheidung ist demnach heute tief in das Organisationsprinzip der deutschen Arbeitgeberverbände eingeschrieben (Syrovatka 2024). Hierzu gehört auch die strikte Ablehnung jeglicher Ausdehnung von Tarifverträgen auf nicht-tarifgebundene Unternehmen durch eine

---

<sup>1</sup> Vgl. beispielsweise das Beitrittsformular des Handelsverbandes Bayern.

Allgemeinverbindlicherklärung, die das Konzept der OT-Mitgliedschaften ad absurdum führen würde. Schließlich machen die Arbeitgeberverbände kaum mehr Werbung für ihre eigenen Tarifverträge und wenden sich stattdessen offensiv gegen jegliche Formen einer Privilegierung tarifgebundener Unternehmen.

Die Vorstellung von der Tarifbindung als Privatangelegenheit einzelner Unternehmen korrespondiert mit einer in der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft und der Rechtsprechung heute weitverbreiteten Auffassung, wonach die Tarifautonomie lediglich als eine »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« angesehen wird (Bayreuther 2005; Bundesverfassungsgericht 2017, 2024). Tarifverträge werden demnach im Sinne des bürgerlichen Rechtes als privatrechtliche Verträge gedeutet, deren Legitimation ausschließlich auf der Mitgliedschaft der vertragsschließenden Parteien beruht. Eine gegen den Willen des einzelnen Unternehmens von außen oktroyierte Tarifbindung – zum Beispiel bei einer Allgemeinverbindlicherklärung – wird mit Hinweis auf die sogenannte »negative Koalitionsfreiheit«, die zugleich als »negative Tarifvertragsfreiheit« (Hartmann 2014) interpretiert wird, abgelehnt. Das juristische Konstrukt der »kollektiv ausgeübter Privatautonomie« fungiert damit direkt als Legitimationsgrundlage für die (organisations-)politische Positionierung der deutschen Arbeitgeberverbände (Rödl 2023).<sup>2</sup>

Die rein privatrechtliche Betrachtung der Tarifautonomie steht allerdings in einem eigentümlichen Gegensatz zu den allgemein anerkannten gesellschaftlichen Funktionen von Tarifverträgen (hierzu grundlegend Müller-Jentsch 2022). Tarifverträge haben einen erheblichen Einfluss auf die Einkommensverteilung und die Ausgestaltung des Sozialstaates und bilden damit einen wesentlichen Faktor für das Ausmaß an sozialer Gleich- bzw. Ungleichheit in einer Gesellschaft. Sie beeinflussen darüber hinaus die Herausbildung bestimmter Produktions- und Innovationsstrukturen und bilden eine wesentliche Grundlage für die demokratische Regulierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. In der international vergleichenden Politischen Ökonomie werden nationale Tarifvertragssysteme als gesellschaftliche Basisinstitutionen begriffen, die einen entscheidenden Einfluss auf die Verfasstheit der jeweiligen nationalen Kapitalismusmodelle haben (Hall/Soskice 2001). So ist die Herausbildung und Funktionsweise des deutschen Kapitalismusmodells der »sozialen Marktwirtschaft« eng mit der Entwicklung eines spezifischen Modells von »Konfliktpartnerschaft« (Müller-Jentsch 1999) verbunden, das sich neben der betrieblichen Mitbestimmung auf ein umfassendes System von Tarifvertragsbeziehungen stützt.

---

<sup>2</sup> Besonders deutlich wird der Zusammenhang zwischen dem vorherrschenden tarifpolitischen Narrativ der Arbeitgeberverbände und seiner juristischen Legitimation durch das Konstrukt der kollektiv ausgeübten Privatautonomie in der von Gesamtmetall in Auftrag gegebene Studie von Höpfner u. a. (2021).

Vor dem Hintergrund der umfassenden gesellschaftlichen Bedeutung der Tarifaufonomie ist die liberalistische Vorstellung, die Tarifverträge lediglich als private Verträge begreift, deren Abschluss auf der Entscheidung einzelner Unternehmen beruhen, wenig überzeugend. Gleiches gilt für das entsprechende juristische Konstrukt der kollektiv ausgeübten Privataufonomie, das die gesellschaftliche Bedeutung und Legitimation von Tarifverträgen weitgehend ausblendet. Eine solche liberalistische Verortung der Tarifaufonomie ist allerdings keineswegs alternativlos (Däubler 2014; Kempen 2021; Klocke 2023; Rödl 2023), zumal sie selbst das Produkt einer erst seit den 1990er-Jahren dominant gewordenen Sichtweise ist, die zu einer sukzessiven »Re-Privatisierung des Tarifvertragsrechts« (Sirovatka 2023a, 2023b) geführt hat.

Für eine alternative Interpretation, die versucht, dem gesellschaftlichen Charakter der Tarifaufonomie gerecht zu werden, lassen sich zahlreiche historische Anknüpfungspunkte finden. Die vielleicht wichtigste Quelle für eine gesellschaftstheoretische Begründung der Tarifaufonomie bilden bis heute die Schriften von Hugo Sinzheimer (1875–1945), der im Jahr 2025 150 Jahre alt geworden wäre. Als »Vater« und »Architekt« des deutschen Arbeitsrechtes hat Sinzheimer wie kein Zweiter die Entwicklung des Tarifvertragsrechtes in Deutschland beeinflusst. Trotzdem sind seine Schriften heute über einen engen juristischen Fachzirkel hinaus weitgehend in Vergessenheit geraten.<sup>3</sup> Im Rahmen dieses Beitrages sollen deshalb zunächst die Grundzüge der Sinzheimerischen Theorie der Tarifaufonomie rekonstruiert werden, die im Kern zwei zentrale Begründungsstränge umfassen: Erstens muss nach Sinzheimer im Sinne seiner »rechtssoziologischen Methode« (Sinzheimer 1909) der Ausgangspunkt für jede theoretische Begründung des Tarifvertragswesens in der sozialen Wirklichkeit einer kapitalistischen Klassengesellschaft liegen, aus der eine strukturelle Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit resultiert, die durch den Tarifvertrag tendenziell ausgeglichen werden soll. Zweitens besteht das Besondere der Tarifaufonomie darin, dass sie in der Wirtschaft ein zivilgesellschaftliches System der »sozialen Selbstbestimmung« (Sinzheimer 2016) hervorgebracht hat, das eine wirtschaftsdemokratische Form der Regulierung von Arbeit und Arbeitsverhältnissen jenseits staatlicher Eingriffe darstellt. Nach Sinzheimer resultiert die Legitimation der Tarifaufonomie damit letztendlich aus dem Anspruch einer umfassenden Demokratisierung von Wirtschaft und Arbeit.

Die heute dominierende Vorstellung der »kollektiv ausgeübter Privataufonomie« blendet die gesellschaftspolitische Funktion und Bedeutung der Tarifaufo-

---

<sup>3</sup> Vielleicht bietet das doppelte Sinzheimer-Jahr 2025, das zugleich seinen 150. Geburtstag und 80. Todestag markiert, einen Anlass für die Wiederentdeckung seiner Werke. Für einen Überblick zum Leben und Werk von Sinzheimer vgl. Knorre (1991) sowie Kempen (2017).

nomie weitgehend aus. Deshalb soll abschließend die These begründet werden, dass die Überlegungen Sinzheimers auch heute noch wichtige Ansatzpunkte für ein alternatives Verständnis von Tarifautonomie bieten, dessen wesentliche Legitimation im Konzept der Wirtschaftsdemokratie begründet liegt. Mit der nicht zuletzt im Grundgesetz angelegten Idee einer demokratischen Wirtschaftsverfassung ist denn auch ein Begründungsrahmen gegeben, der von Staat und Gesellschaft eine aktive Rolle einfordert, die Tarifbindung zu stärken und damit die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen.

## 2. Tarifverträge als Antwort auf die strukturelle Machtasymmetrie von Arbeit und Kapital

### 2.1 Kritik des »freien Arbeitsvertrages« im bürgerlichen Recht

Ausgangspunkt der theoretischen Betrachtung des Tarifvertragswesens – wie auch des Arbeitsrechts insgesamt – bildet für Sinzheimer die kritische Auseinandersetzung mit der im bürgerlichen Recht verankerten Vorstellung eines »freien Arbeitsvertrages«, wie er etwa in der Gewerbeordnung des Deutschen Reichs festgeschrieben war: »Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbstständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern ist [...] Gegenstand freier Übereinkunft« (§ 105 GewO aF) (Deutsches Reich 1883).

Dass die liberale Vorstellung eines »freien Arbeitsvertrags« mit der Wirklichkeit des aufkommenden Kapitalismus nicht viel zu tun hat, wusste bereits Adam Smith, der schon im ausgehenden 18. Jahrhundert in seinem Hauptwerk über den »Wohlstand der Nationen« darauf hinwies, dass im Hinblick auf den Lohn zwischen Unternehmen und Lohnabhängigen nicht nur grundlegende Interessensunterschiede, sondern auch eine strukturell ungleiche Verhandlungsmacht besteht. Da die Lohnabhängigen zur Sicherung ihrer Existenz auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind, können »in allen Lohnkonflikten [...] die Unternehmer viel länger durchhalten« (Smith 1776: 58). Später haben Karl Marx und Friedrich Engels den Klassengegensatz zwischen Arbeit und Kapital als konstituierenden Grundkonflikt einer kapitalistischen Gesellschaft analysiert. Insbesondere Engels (1845: 431) hat nach eigener praktischer Anschauung in den englischen Textilfabriken seines Vaters in Manchester in einer der ersten großen Sozialstudien über »die Lage der arbeitenden Klasse in England« den »sozialen Krieg« zwischen Arbeiterklasse und Bourgeoisie beschrieben.

Obwohl die soziale Realität des aufkommenden Industriekapitalismus allgemein bekannt war, wurde sie von der bürgerlichen Rechtswissenschaft des

19. Jahrhundert lange Zeit ignoriert. Dies führte Sinzheimer zu seiner grundlegenden Kritik der bürgerlichen Rechtswissenschaft und der dieser zugrunde liegenden dogmatischen Methode, die geltende Rechtssätze lediglich aus der bestehenden Rechtsordnung ableitete. Stattdessen plädierte Sinzheimer dafür, die Rechtswissenschaft um eine »rechtssoziologische Methode« zu ergänzen, die »von den gesellschaftlichen Lebensverhältnissen selbst« ausgeht (Sinzheimer 1909: 10) und die »konkreten Rechtsformen des sozialen Lebens« untersucht (Sinzheimer 1922a: 34).

Die bürgerliche Rechtsauffassung basiert nach Sinzheimer (1930: 50) auf einer abstrakten Vorstellung der Menschen als »von jeder gesellschaftlichen Verbundenheit losgelöste Einzelwesen, die als solche frei, einander gleich und voneinander unabhängig sind.« Das bürgerliche Recht abstrahiert damit vom »wirklichen Menschen« und ignoriert dessen Position als »Klassenwesen« (Sinzheimer 1933a: 59). Ausgehend von einer auf Marx und Engels zurückgehenden Klassenanalyse von Kapitalbesitzer und Lohnabhängigen zielt die »rechtssoziologische Methode« Sinzheimers primär darauf, die bestehenden Klassenunterschiede und damit verbundenen Machtpositionen in die Rechtswissenschaft zu integrieren (Knorre 1991: 73; Kempen 2017: 97 f.). Bei jeder juristischen Analyse muss demnach »die Abhängigkeit des arbeitenden Menschen« als sozialer »Grundtatbestand« berücksichtigt werden (Sinzheimer 1922a: 50).

In Anwendung seines eigenen rechtssoziologischen Ansatzes gelangt Sinzheimer zu einer umfassenden Neubestimmung des »freien Arbeitsvertrages«, der ähnlich wie bei Karl Korsch (1922)<sup>4</sup> vor allem als »Herrschaftsvertrag« interpretiert wird, »durch den sich der Mensch in seiner persönlichen Arbeit in die Verfügungsmacht eines anderen begibt« (Sinzheimer 1907: 16). Anders als der Begriff des »freien Arbeitsvertrages« im bürgerlichen Recht suggeriert, führt dieser nicht zu einem »Ausgleich entgegengesetzter Interessen«, sondern zur »Durchsetzung einseitiger Interessen [...], deren Inhalt daher nicht Ausdruck des Willens beider Parteien, sondern das Gebot einer Partei ist« (Sinzheimer 1909: 7).<sup>5</sup> Konkret sind es die Kapitalbesitzer, die als Eigentümer von Produktionsmitteln die strukturell dominante Position im Vertragsverhältnis mit den Lohnabhängigen innehaben und die inhaltlich die Arbeitsbedingungen bestimmen (Sinzheimer 1928: 127 ff.). Die »Freiheit des Arbeitsvertrags« ist somit »keine Schranke für die Wirkung des Eigentums, sondern im Gegenteil das rechtliche Mittel, die Arbeitskraft dem Ei-

4 Der freie Arbeitsvertrag »zeigt sich als eine bloße ideologische Verkleidung eines nackten und brutalen Herrschaftsverhältnisses, dem der Arbeiter unter der unumschränkten Geltung des Prinzips des »freien Arbeitsvertrages« unvermeidlich verfällt, sobald er das Tor der Fabrik durchschritten hat« (Korsch 1922: 16).

5 Eine ähnliche Machtasymmetrie wie bei Arbeitsverträgen sieht Sinzheimer (1909: 7) auch bei Mietverträgen.

gentümer ohne Schranke, d. h. frei von jeder Bindung [...] zur Verfügung zu stellen« (Sinzheimer 1927: 24).

## 2.2 Soziale Funktion und rechtliche Form von Tarifverträgen

Die schwache Verhandlungsposition des einzelnen Lohnabhängigen gegenüber dem Kapitalbesitzer beruht zum einen auf den Besonderheiten der Ware Arbeitskraft, die verkauft werden muss, um die Existenz des Lohnabhängigen zu sichern. Darüber hinaus wird die Verhandlungsposition zusätzlich durch die Konkurrenz der Lohnabhängigen untereinander geschwächt. Schon Engels (1845: 306 f.) wusste, dass »die Konkurrenz der Arbeiter gegeneinander [...] die schärfste Waffe gegen das Proletariat in den Händen der Bourgeoisie [ist].« Als wichtigste Reaktion hierauf sah er »das Streben der Arbeiter diese Konkurrenz durch Assoziationen aufzuheben« (ebd.: 307). Mit dem 1824 beschlossenen Wegfall der Koalitionsverbote in England beobachtete Engels, dass sich in allen Arbeitszweigen sogenannte Trade Unions herausbildeten, deren »unverhohlene Absicht« darin bestand, »die einzelnen Arbeiter gegen die Tyrannei und Vernachlässigung zu schützen.« Zugleich wollten sie den Lohn »en masse als Macht mit den Arbeitgebern« aushandeln (ebd.: 433).

Später waren es die englischen Sozialreformer Beatrice und Sidney Webb (1897), die als erstes den bis heute im angelsächsischen Sprachgebiet gebräuchlichen Begriff »Collective Bargaining« einführten, um im Unterschied zum »Individual Bargaining« die kollektive Verhandlungsmethode der Gewerkschaften zu charakterisieren. Deren Vorteil sahen auch die Webbs vor allem in der Aufhebung der Konkurrenz zwischen den Lohnabhängigen:

»If the foreman had dealt privately with each man, he might have found some in such necessity that he could have driven them to take the job practically at any price rather than be without work for even half a day. Others, again, relying on exceptional strength or endurance, would have seen their way to make the standard earnings at a piecework rate upon which the average worker could not even subsist. By the Method of Collective Bargaining the foreman is prevented from taking advantage of the competition of both these classes of men to beat down the earnings of the other workmen« (Webb 1897: 174).

Während in England bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts mit dem Aufflammen der Gewerkschaftsbewegung auch immer mehr Tarifverträge abgeschlossen wurden, dauerte es in Deutschland noch bis zur Jahrhundertwende, bevor Tarifverträge in größerem Ausmaß Verbreitung fanden (Müller-Jentsch 1983). Die Durchsetzung von Tarifverträgen war dabei stets das Ergebnis harter sozialer Auseinandersetzungen, da sie zunächst fast überall auf den Widerstand der Kapitaleseite stießen. Auch für Sinzheimer stand außer Zweifel, dass der Abschluss

von Tarifverträgen nur dadurch erreicht werden konnte, »dass der wirtschaftliche Druck des Kampfes den Abschluss einer Verständigung notwendig machte.« Die »Geschichte des Tarifvertrags« ist demnach vor allem eine »Geschichte von Streik und Aussperrungen« (Sinzheimer 1916: 56). Ähnlich wie schon zuvor Engels und die Webbs sah auch Sinzheimer das grundlegende Ziel des Tarifvertrags darin, den einzelnen Lohnabhängigen gegenüber »der wirtschaftlichen Macht des Arbeitgebers [... von] seiner Widerstandslosigkeit [zu] befreien und jenem eine ebenbürtige Macht gegen[zü]überstellen (Sinzheimer 1915: 158).

In Deutschland wurde die Einführung von Tarifverträgen durch eine breite sozialwissenschaftliche und juristische Diskussion über die Besonderheiten dieses neuen Regelungsinstruments begleitet (für einen Überblick Rudischhauer 2017). Eine der ersten umfassenden Studien hierzu war die Abhandlung des an der Universität Bern lehrenden Rechtswissenschaftlers Philipp Lotmar (1900) über »Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern«, die später Eingang in den ersten Band seines monumentalen Werks »Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches« gefunden hat (Lotmar 1902). Lotmar ging es im Kern vor allem darum, aus der Funktionsbestimmung des Tarifvertrages die Notwendigkeit seiner Unabdingbarkeit zu begründen. Nur wenn der Tarifvertrag in der Lage ist, die kollektive Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen verbindlich sicherzustellen, können innerhalb eines bestimmten Geltungsbereiches die Lohnkonkurrenz aufgehoben und für alle Unternehmen gleiche Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden. Ohne eine Unabdingbarkeit von Tarifverträgen würde der Tarifvertrag selbst immer wieder infrage gestellt und letztlich zu einer »Preisgabe des Prinzips kollektiver Vertragsschließung« führen (Lotmar 1902: 781). Um die Rechtsverbindlichkeit von Tarifverträgen sicherzustellen, forderte Lotmar deshalb als einer der ersten im damaligen Deutschen Reich die Einführung eines Tarifvertragsgesetzes.

Sinzheimer hat sich ausführlich mit den Schriften Lotmars beschäftigt und aus dessen Würdigung und Kritik heraus seine eigene Position entwickelt.<sup>6</sup> Für Sinzheimer (1922b: 410, 414) war Lotmar der eigentliche »Vater des Arbeitsrechts« in Deutschland, dem es als erstem gelungen ist, den »bis dahin juristisch unbekannt[e]n Tarifvertrag« zu einem »Gegenstand der Rechtswissenschaft« zu machen. Insbesondere die Art, wie Lotmar die Forderung nach einer Unabdingbarkeit des Tarifvertrages begründet, war für Sinzheimer ein Musterbeispiel für die Anwendung der »rechtssoziologischen Methode« (Sinzheimer 1909: 19), mit der

---

<sup>6</sup> Eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Schriften Lotmars hat Sinzheimer (1907, 1908) u. a. in einem seiner Hauptwerke, dem zweibändigen »Der korporative Arbeitsnormenvertrag« vorgenommen. Zur Debatte zwischen Sinzheimer und Lotmar siehe außerdem: Blanke (2005), Knecht (2013) und Schulzen (2018).

aus der sozialen Wirklichkeit heraus die Entwicklung eines Rechtsinstruments hergeleitet wird. Damit sah Sinzheimer (1922b: 411) insgesamt in Lotmar einen frühen Wegbereiter für ein »autonomes Arbeitsrecht.«

Bei aller positiver Würdigung von Lotmar stand Sinzheimer dessen rechtlicher Formbestimmung des Tarifvertrages als »privatrechtlicher Vertrag« (Lotmar 1900: 89) jedoch kritisch gegenüber. Lotmar hatte den Versuch unternommen, das sich herausbildende Tarifvertragswesen als eine Entwicklung zu interpretieren, die nicht im Widerspruch zur vorherrschenden bürgerlichen Vertragsordnung steht. Zwar handelt es sich beim Tarifvertrag um eine Form der »kollektiven Vertragsschließung« (ebd.: 3), jedoch basierte deren Legitimation nach Lotmar ausschließlich auf der Zustimmung der einzelnen Mitglieder in den vertragsschließenden Verbänden. Tarifverträge zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften werden demnach nicht in eigenem Namen, sondern nur in Vertretung ihrer Mitglieder abgeschlossen.

Um die Wirksamkeit des Tarifvertrages sicherzustellen, muss dieser nach Lotmar nicht nur unabdingbar sein, sondern soll zugleich möglichst alle Beschäftigten eines bestimmten Geltungsbereiches abdecken. Andererseits muss aufgrund seines privatrechtlichen Charakters die Zustimmung zum Tarifvertrag durch die einzelnen Mitglieder der Tarifvertragsparteien gewährleistet sein. Um aus diesem Dilemma herauszukommen, schlug Lotmar in einem zusammen mit dem Präsidenten des Kassationsgerichtshofes des Kantons Zürich, Georg Sulzer, vorgelegten Entwurf für ein Tarifvertragsgesetz vor, dass alle Mitglieder einer Tarifpartei binnen 14 Tagen nach Veröffentlichung des Tarifabschlusses die Möglichkeit haben sollten, aus dem Verband auszutreten und sich damit dem Geltungsbereich des Tarifvertrages zu entziehen (Lotmar/Sulzer 1902).

Aus der Perspektive Sinzheimers lässt sich aus der von Lotmar eingenommenen rein privatrechtlichen Perspektive die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages nicht begründen. Deutlich kritisiert Sinzheimer den Lotmarschen Entwurf für ein Tarifvertragsgesetz und sieht hier vor allem aufseiten der Arbeitgeberverbände erhebliche Gefahren für die Wirksamkeit der Tarifverträge:

»Wenn es dissentierende Mitglieder in der Hand hätten, aus dem Verband auszutreten, sobald ihnen der Tarifvertrag nicht passt, den ihr Verband geschlossen hat, so wäre dieser Tarifvertrag in seinem Bestand immer gefährdet. [...] Solchen Obstruktionsgelüsten darf das Recht nicht entgegenkommen. Es muss einsehen, dass mit den Methoden eines individualistischen Rechtsdenkens der soziale Sinn des Tarifvertrages nicht zum Ausdruck kommen kann« (Sinzheimer 1916: 90).

Anders als Lotmar ist Sinzheimer der Auffassung, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als eigenständige Rechtssubjekte Tarifverträge in eigenen Namen und nicht nur als Vertreter ihrer Mitglieder abschließen (Sinzheimer 1907:

61 ff.). Dies hat zur Folge, dass Tarifverträge gerade unabhängig von der Haltung Einzelner für alle Mitglieder der Tarifvertragsverbände Gültigkeit haben. Nur durch die »Herrschaft des Kollektivwillens über den Individualwillen« lässt sich nach Sinzheimer (1927: 262) letztendlich die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages sicherstellen.

Das Besondere des Tarifvertrages besteht für Sinzheimer nun darin, dass dieser nicht nur einen schuldrechtlichen, sondern auch einen normativen Teil umfasst und damit nicht nur ein Rechtsverhältnis zwischen zwei Vertragsparteien schafft, sondern selbst eine »Rechtsquelle« darstellt, die eigenständige rechtliche Normen schafft (Sinzheimer 1916: 39 ff.). Damit überschreite der Tarifvertrag jedoch die Sphäre des Privatrechtes und wird zu einem

»Mischgebilde, das Beziehungen umschließt, die gewöhnlich getrennt voneinander unter öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Gesichtspunkten behandelt werden. So unterliegt der Tarifvertrag in seinem Abschluss privatrechtlichen Anschauungen. Denn die Vertragsparteien einigen sich rechtlich frei darüber, ob und wie sie ihn abschließen wollen. Dagegen nehmen die von ihm beabsichtigten Wirkungen öffentlich-rechtlichen Charakter an. Er strebt danach, nicht nur ein Rechtsverhältnis zwischen den Parteien, sondern darüber hinaus für alle Tarifbeteiligten eine besondere Rechtsordnung zu sein. [...] Damit dringt der Tarifvertrag in das Gebiet der Rechtsbildung und einer Art von Selbstverwaltung ein, das dem Privatrecht entzogen ist und dem öffentlichen Rechte angehört« (ebd.: 21).

Die Legitimation des Tarifvertrages als eigenständiger Rechtsquelle kann nicht allein privatrechtlich begründet werden, sondern muss eine öffentlich-rechtliche Grundlage haben. Eine in der Weimarer Republik und in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik Deutschland weitverbreitete Auffassung folgte der sogenannte »Delegationstheorie«, der zufolge der Staat den Tarifvertragsparteien bestimmte Rechtssetzungsbefugnis übertragen hat, die er ansonsten selbst übernehmen müsste (Syrovatka 2023a: 193 f.). Gegen die Delegationstheorie lassen sich jedoch mindestens zwei grundlegende Einwände formulieren: Zum einen steht sie im Widerspruch zur historischen Genese von Tarifverträgen, die sich »von unten« im Rahmen sozialer Kämpfe und nicht infolge eines hoheitlichen Aktes entwickelten. Zum anderen übernimmt der Staat heute zwar die Funktion, die Rechtsverbindlichkeit von Tarifverträgen und die Funktionstüchtigkeit des Tarifvertragssystems abzusichern, er darf aber keine inhaltlichen Vorgaben machen, für welche Regelungsbereiche Tarifverträge abgeschlossen werden.

Sinzheimer hat sowohl eine rein privatrechtliche als auch eine rein staatsbezogene Sichtweise auf das Tarifvertragswesen abgelehnt. Stattdessen hat er seine eigene Theorie des autonomen Arbeitsrechts formuliert, in der Tarifverträge eine Form der »sozialen Selbstbestimmung« (Sinzheimer 1916: 181 ff.) darstellen, die eine in sozialen Kämpfen entwickelte Antwort auf die strukturelle Machtasym-

metrie von Arbeit und Kapital darstellt und deren Legitimation letztendlich in einer wirtschaftsdemokratischen Verfasstheit der Gesellschaft begründet liegt.

### 3. Tarifverträge als Ausdruck sozialer Selbstbestimmung in einer wirtschaftsdemokratisch verfassten Gesellschaft

#### 3.1 Wirtschaftsdemokratie und das Prinzip der sozialen Selbstbestimmung

In seinen gesellschaftspolitischen Vorstellungen war Sinzheimer eng mit dem gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Reformismus des frühen 20. Jahrhunderts verbunden, der zwar den Sozialismus als gesellschaftliches Fernziel nicht aufgab, sich primär aber auf politische Reformen konzentrierte, die die Lage der abhängig Beschäftigten verbessern und die Macht der Unternehmen einschränken konnten. Die wichtigste Leitidee, die die verschiedenen politischen Reformansätze zusammenband, war dabei die Idee der Wirtschaftsdemokratie. Während die Diskussionen um demokratische Organisationsformen der Wirtschaft bis weit ins 19. Jahrhundert zurückreichen (Hoffrogge 2011), findet der Oberbegriff »Industrial Democracy« erstmals durch die gleichnamige Studie der Webbs (1897) eine größere Verbreitung. In Deutschland entwickelten sich wirtschaftsdemokratische Ideen verstärkt um die Jahrhundertwende, bis sie dann im Zuge der Novemberrevolution 1918 Eingang in die Verfassung und Neukonstituierung der Weimarer Republik fanden. Schließlich legte 1928 eine Expertenkommission unter der Leitung von Fritz Naphtali im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) eine umfassende Programmschrift zur »Wirtschaftsdemokratie – Ihr Wesen, Weg und Ziel vor«, in dem ausgehend vom politischen Status quo die verschiedenen Ansätze für eine umfassende Demokratisierung von Wirtschaft und Arbeit diskutiert wurden (Naphtali 1928). Hierzu gehörten vor allem die Herausbildung verschiedener Eigentumsformen (privat, öffentlich, genossenschaftlich usw.) als Grundlage einer Mixed-Economy, die Demokratisierung wirtschaftlicher Entscheidungsstrukturen von der betrieblichen bis hin zur gesamtwirtschaftlichen Ebene, die demokratische Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und des Bildungswesens.

Auch Sinzheimer war intensiv an den verschiedenen politischen Debatten und Initiativen zur Wirtschaftsdemokratie in der Weimarer Republik beteiligt (Knorre 1991: 196 ff.; Kempfen 2017: 101 ff.). Bereits in seiner Schrift über die Räte aus dem Jahr 1919 formulierte Sinzheimer die These, »dass die politische Demokratie notwendig einer Ergänzung bedarf,« wonach »neben der politischen Verfassung eine eigene Wirtschaftsverfassung« geschaffen werden soll, in der eine de-

mokratische Organisation der Wirtschaft festgeschrieben ist. Konkret sollte dies die Aufgabe von Räten sein, die Sinzheimer als »Organe der wirtschaftlichen Demokratie« ansah (Sinzheimer 1919: 327). Anders als die Vertreter\*innen einer reinen Rätedemokratie sah Sinzheimer die Räte jedoch nicht als Gegensatz, sondern vielmehr als wirtschaftsdemokratische Ergänzung zu einer parlamentarischen Demokratie.

1919 wurde Sinzheimer als sozialdemokratischer Abgeordneter in die Nationalversammlung gewählt, wo er maßgeblich an der Formulierung der Artikel 159 und 165 der Weimarer Verfassung mitgewirkt hat (Albrecht 1970). Während der Artikel 159 die Koalitionsfreiheit gewährleistet, werden im Artikel 165 die Grundzüge einer demokratischen Wirtschaftsverfassung formuliert:

»Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.

Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgewerkschaften gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat.

Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeiterrat treten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben [...] mit den Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammen. [...]« (Artikel 165 der Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919).

Auch wenn einige der hier vorgeschriebene wirtschaftsdemokratischen Institutionen in der Weimarer Republik nur ansatzweise (Betriebsräte, Reichswirtschaftsrat) oder auch gar nicht (Bezirksarbeits- und Bezirkswirtschaftsräte) umgesetzt wurden, so sah Sinzheimer rückblickend in dem »Versuch einer wirtschaftlichen Neuorganisation durch die Idee der Wirtschaftsdemokratie« das »wirklich schöpferische Element«, das durch die Novemberrevolution zu Tage trat (Sinzheimer 193?: 461).<sup>7</sup>

Das Besondere des Artikels 165 der Weimarer Verfassung liegt darin, dass direkt im ersten Absatz die »gleichberechtigte« Mitwirkung von abhängig Beschäftigten und Unternehmen an der Regelung der gesamten sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung betont wird. Dies entspricht der von Sinzheimer in seinem Artikel über »Europa und die Idee der wirtschaftlichen Demokra-

---

<sup>7</sup> Das Zitat stammt aus einem bislang unveröffentlichten und auch nur unvollständig vorliegenden Manuskript über die »Die Idee der Wirtschaftsdemokratie und ihr Zusammenbruch in Deutschland«, das nicht exakt datiert ist, das Sinzheimer aber als Professor an der Universität Amsterdam ab 1933 im niederländischen Exil formuliert hat. Das Manuskript befindet sich beim Leo-Baeck-Institut in New York und ist über das Internet öffentlich zugänglich (Sinzheimer 193?).

tie«<sup>8</sup> noch einmal explizit formulierten Überzeugung, wonach eine entwickelte Wirtschaftsdemokratie nicht in erster Linie eine »Werk des Staates«, sondern ein »Werk der sozialen Selbstbestimmung« sein muss (Sinzheimer 1925: 224; ähnlich auch bei Sinzheimer 193?). Die autonome Regelung nicht nur des Arbeitsverhältnisses, sondern der Wirtschaft insgesamt ist damit für Sinzheimer der Wesenskern der Wirtschaftsdemokratie. Erst die soziale Selbstbestimmung ermöglicht den abhängig Beschäftigten »den Übergang [...] vom Wirtschaftsuntertan zum Wirtschaftsbürger [zu] vollziehen« (Sinzheimer 1925: 224, ähnlich auch bei Sinzheimer 1923: 18; 1933b: 140). Mit der Idee des Wirtschaftsbürgers als Pendant zum politischen Staatsbürger nimmt Sinzheimer das später durch Marshall (1950) berühmt gewordenen Konzept der »Industrial Citizenship« vorweg.<sup>9</sup>

Schließlich war Sinzheimer auch Mitglied der von Naphtali geleiteten ADGB-Kommission zur Wirtschaftsdemokratie und hat in der gleichnamigen Programmschrift das Kapitel über die »Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse« formuliert (Sinzheimer 1928a).<sup>10</sup> Das Kapitel enthält zunächst eine Zusammenfassung der Sinzheimerschen Thesen zur Kritik des »freien Arbeitsvertrages« und zur Bedeutung der verschiedenen arbeits- und sozialpolitischen Regelungen, die in der Weimarer Republik neu entstanden sind. Sinzheimer interpretiert alle diese Regelungen als Teil eines »Freiheitskampfes der Arbeit, der darauf gerichtet ist, die wirtschaftliche Gewalt über den arbeitenden Menschen zu beschränken.« Sie sind damit allesamt Teil eines umfassenden Prozesses »hin zur wirtschaftlichen Demokratie« (ebd.: 142).

---

8 Interessant ist, dass Sinzheimer in diesem Aufsatz auch erstmals die internationale Bedeutung von Wirtschaftsdemokratie mit aufgreift und hierbei die These formuliert, dass die »Idee der wirtschaftlichen Demokratie« ein wesentlicher Antrieb sei, um eine »europäische Völkergemeinschaft zu bilden« (Sinzheimer 1925: 225). Später wird die Diskussion um die Bedeutung der Wirtschaftsdemokratie für die Gestaltung der internationalen Wirtschaftsbeziehungen und damit nicht zuletzt auch für die Frage der Sicherung des Friedens auch in die ADGB-Programmschrift aufgenommen (Naphtali 1928: 180 ff.).

<sup>9</sup> Auch bei Marshall (1950: 44) sind es vor allem die Gewerkschaften, die durch Tarifverträge und andere Vereinbarungen ein »secondary system of industrial citizenship parallel with and supplementary to the system of political citizenship« geschaffen haben.

<sup>10</sup> Die Programmschrift zur Wirtschaftsdemokratie wurde unter der Herausgeberschaft von Naphtali (1928) ohne Autorengaben zu den einzelnen Kapiteln veröffentlicht. Nach Weinzen (1982: 69) ist das Kapitel über die »Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse« jedoch eindeutig Sinzheimer zuzuordnen. Auch Otto Kahn-Freund und Thilo Ramm haben es in die von ihnen Mitte der 1970er-Jahre herausgegebene zweibändige Sammlung von Aufsätzen und Reden von Sinzheimer mit aufgenommen (Sinzheimer 1928b).

### 3.2 Die wirtschaftsdemokratische Legitimation von Tarifverträgen

Für Sinzheimer resultiert die politische und rechtliche Legitimation von Tarifverträgen unmittelbar aus dem wirtschaftsdemokratischen Anspruch der Weimarer Verfassung, wie er in den Artikeln 159 und 165 zum Ausdruck kommt. Der verfassungsgemäße Auftrag einer zwischen Unternehmen und Beschäftigten gleichberechtigten Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gilt dabei generell und wird nicht ins Belieben einzelner Unternehmen gestellt. Dies entspricht auch dem im November 1918 im Stinnes-Legien-Abkommen vereinbarten Grundsatz, demzufolge »die Arbeitsbedingungen für *alle* Arbeiter und Arbeiterinnen [...] entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen [sind]« (Hervorhebungen T. S.).<sup>11</sup> Nach Sinzheimer formulierten Arbeitgeber und Gewerkschaften damit de facto eine »Pflicht zum Abschluss von Tarifverträgen« (Sinzheimer 1921: 189).<sup>12</sup>

Vor diesem Hintergrund wendet sich Sinzheimer auch explizit gegen die Vorstellung einer »negativen Koalitionsfreiheit«. Schon aus der historischen Genese der Koalitionsfreiheit lässt sich ableiten, dass »nicht um das Recht gestritten wurde, sich nicht koalieren zu müssen, sondern um das Recht, sich koalieren zu dürfen (Sinzheimer 1927: 80). Folgerichtig wurde auch mit Artikel 159 der Weimarer Verfassung ein »Organisationsrecht« und kein »Individualrecht« geschaffen, während die Verfassung einen »Schutz der einzelnen vor der Koalition« nicht kennt (ebd.: 81). Die Koalitionen selber basieren zwar auf privatrechtlichen Verbänden, der Abschluss von Tarifverträgen als ihr wichtigster Zweck ist jedoch eine »öffentlich-rechtliche Eigenschaft« (ebd. 254). Daraus ergibt sich für Sinzheimer, dass es keine »gewollte Tariffähigkeit« von Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften geben kann, selbst wenn diese es in ihren Satzungen so festlegen (ebd. 255). Der Anspruch der Tariffähigkeit von Koalitionen leitete sich vielmehr aus der »öffentlich-rechtlichen« Funktion von Tarifverträgen und dem wirtschaftsdemokratischen Gebot der Weimarer Verfassung ab.

Da Sinzheimer davon ausging, dass Wirtschaftsdemokratie auf dem Prinzip sozialer Selbstbestimmung gesellschaftlicher Akteure beruhen sollte, war er auch davon überzeugt, dass Tarifverträge nur durch autonome und auf freiwilliger Mitgliedschaft basierenden Verbänden vereinbart werden sollten. Eine bis zur Verabschiedung der Tarifvertragsordnung von 1918 ebenfalls weit verbreitete

---

11 Satzung für die Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands, in: Reichsarbeitsblatt (XVI. Jahrgang — Nr. 12) 1918, 874 f.

12 So die offizielle Begründung für ein neues Arbeitstarifvertragsgesetz aus dem Jahr 1921, die maßgeblich von Sinzheimer (1921) formuliert wurde.

Position, die vor allem von Lujo Brentano vertreten wurde, sah stattdessen vor, Tariforganisationen auf gesetzlicher Grundlage zu schaffen. Durch die verpflichtende Mitgliedschaft von Beschäftigten und Unternehmen in diesen Organisationen sollten die Tarifverträge quasi automatisch universelle Gültigkeit erhalten (Schulten 2018: 858 ff.). Brentano veröffentlichte seine Vorschläge erstmals im Jahr 1905 auf der Mannheimer Tagung des Vereins für Socialpolitik, und damit zu einer Zeit, in der große Teile der Industrieunternehmenschaft Tarifverträge noch kategorisch ablehnten (Brentano 1905). Ein erklärtes Ziel war deshalb, den Widerstand der Unternehmen gegen Tarifverhandlungen mit einen »Verhandlungszwang« zu durchbrechen. Noch im März 1918 wurde die Forderung nach gesetzlichen Tariforganisationen auch von der sozialdemokratisch orientierten Generalkommission der Gewerkschaften (1918) unterstützt, bevor diese mit dem Stinnes-Legien-Abkommen auf ein autonomes Tarifverhandlungsmodell umschwenkten, allerdings nur mit der den Arbeitgebern abgerungenen Zusage, dass tatsächlich alle abhängig Beschäftigten durch Tarifverträge erfasst werden sollten.

Sinzheimer hat die Vorschläge Brentanos für gesetzliche Tariforganisationen an verschiedenen Stellen immer wieder scharf kritisiert (Sinzheimer 1916: 33 f.; 1921: 190 f.; 1927: 270 f.). Er sah in der Konzeption gesetzlicher Tariforganisationen eine »schwere Gefährdung des Tarifgedankens« und befürchtete, dass diese zu einer »Bürokratisierung des Tarifwesens« führen könnte (Sinzheimer 1921: 191). Gesetzliche Tariforganisationen würden mit einer deutlichen Schwächung autonomer Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einhergehen und die Gefahr mit sich bringen, dass der Staat unmittelbar Einfluss auf die Inhalte von Tarifverträgen nehmen könnte. Dies stünde jedoch im direkten Gegensatz zum wirtschaftsdemokratischen Prinzip sozialer Selbstbestimmung, das nur dann gewährleistet ist, wenn »freiorganisierte, gesellschaftliche Kräfte unmittelbar und planvoll objektives Recht erzeugen und selbstständig verwalten« (Sinzheimer 1916: 186).

Um negativen Auswirkungen von nicht-organisierten Außenseitern auf das Tarifvertragswesen zu begegnen, argumentierte Sinzheimer (1916: 101 f.) einerseits dafür, dass Tarifverträge automatisch für alle Beschäftigte eines tarifgebundenen Unternehmens Gültigkeit haben sollen, unabhängig davon, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Eine gesetzliche Sonderbehandlung von nicht-organisierten Beschäftigten in Tarifbetrieben würde Sinzheimer zufolge die »praktische Wirksamkeit« von Tarifverträgen unterlaufen und die »Einheit des Betriebes« gefährden (ebd.: 192). Andererseits war Sinzheimer ein großer Anhänger des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung. So plädierte er dafür, dass »wenn der Tarifvertrag in der Mehrzahl des Gewerbes einmal durchdrungen ist, er auch übertragen werden muss [...] auf diejenigen,

die nicht in den Tarif hineingegangen sind.« In solchen Fällen sollte der Staat »die Outsider zwingen können, den Festsetzungen des Tarifvertrages zu folgen« (Sinzheimer 1914: 23).

Während das deutsche Tarifvertragsrecht bis heute die unmittelbare Wirksamkeit von Tarifverträgen in weiten Teilen nur auf organisierte Beschäftigte beschränkt<sup>13</sup> und damit einen europäischen Sonderweg eingeschlagen hat<sup>14</sup>, hat die Allgemeinverbindlicherklärung in der Tarifvertragsordnung von 1918 einen zentralen Stellenwert eingenommen (Giesberts/Sitzler 1919). Damit wurde dem Staat eine wichtige Aufgabe für die Wirksamkeit des Tarifvertragswesens zugewiesen. Tatsächlich wurde das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung in den 1920er-Jahren häufig angewandt und hat damit maßgeblich zur Etablierung des Tarifvertragswesens in der Weimarer Republik beigetragen (Schulz 2018).<sup>15</sup>

Für Sinzheimer waren autonome Tarifverhandlungen insgesamt der Prototyp einer wirtschaftsdemokratischen Regelungsweise, deren Ziel »in einem sich selbst verwaltenden Gemeinwesen der Wirtschaft« besteht (Sinzheimer 193?: 673). Mit seiner Vorstellung des Tarifvertrages als Form der »sozialen Selbstbestimmung« hat Sinzheimer als Erster eine umfassende Theorie der Tarifaufonomie formuliert, die über die privatrechtlichen Beziehungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften hinaus dem gesellschaftlichen Charakter von Tarifverträgen gerecht wird. Vergleichbar mit dem allgemeinen Wahlrecht als demokratisches Grundrecht eines Staatsbürgers formuliert die Tarifaufonomie das wirtschaftsdemokratische Grundrecht des »Tarifbürgers« (Rödl in diesem Band) auf Mitbestimmung seiner Lohn- und Arbeitsbedingungen.<sup>16</sup>

---

13 Nach dem Tarifvertragsgesetz (§ 3 Abs. 2 TVG) gilt dies allerdings nicht für »Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.« In diesem Fall gilt vielmehr eine Erga-Omnes-Regelung, wonach alle Beschäftigten eines tarifgebundenen Unternehmens automatisch an die tarifvertraglichen Rechtsnormen gebunden sind.

14 Im Unterschied zu Deutschland gilt in den allermeisten europäischen Tarifvertragsgesetzen eine Erga-Omnes-Regelung, wonach in einem tarifgebundenen Unternehmen der Tarifvertrag automatisch für alle Beschäftigten gilt (Kamanabru 2011).

15 Die Allgemeinverbindlicherklärung darf dabei nicht mit der sogenannten »Verbindlicherklärung« im Rahmen einer staatlichen »Zwangsschlichtung« verwechselt werden, die gegen Ende der Weimarer Republik immer mehr Verbreitung fand (Schulz 2018). Nachdem es aufgrund des zunehmenden Widerstandes der Arbeitgeberseite immer schwieriger wurde, überhaupt noch Tarifverträge zu vereinbaren, hat sich auch Sinzheimer (1929) für die staatliche »Zwangsschlichtung« als ein Instrument zur Stabilisierung des Tarifvertragswesens ausgesprochen.

16 Zum Vergleich von allgemeinem Wahlrecht und Tarifaufonomie siehe auch: Kahn Freund (1979: 377 f.) sowie Müller-Jentsch (2022: 15 ff.).

#### 4. Sinzheimer und die heutigen Auseinandersetzungen um die Tarifautonomie in Deutschland

Das nach 1945 erneuerte und in seinen Grundzügen bis heute fortbestehende deutsche Tarifvertragssystem steht in vielerlei Hinsicht in der Tradition der Weimarer Republik und ist in hohem Maße durch die juristischen und gesellschaftstheoretischen Überlegungen Sinzheimers beeinflusst. Dies gilt sowohl für das unmittelbare Tarifvertragsrecht wie auch für die verfassungsrechtliche Absicherung der Tarifautonomie (Höpfner 2015: 309). Das Tarifvertragsgesetz von 1949 hat wesentliche Elemente der Tarifvertragsordnung von 1918 wie die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages, die Bestimmung der Tarifvertragsparteien oder das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung übernommen. Im Grundgesetz findet sich in Artikel 9 (Absatz 3) explizit ein positives Koalitionsrecht, demzufolge »das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, [...] für jedermann und für alle Berufe gewährleistet [ist].« Hieraus leitet sich sowohl das Recht auf Tarifverhandlungen als auch das Streikrecht ab, wobei beide bis heute von der Rechtsprechung des Bundesarbeits- und des Bundesverfassungsgerichtes im Sinne Sinzheimers als unverzichtbare Institutionen zum Ausgleich der strukturellen Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit interpretiert werden.<sup>17</sup> In Verbindung mit der Allgemeinwohlverpflichtung des Eigentums in Artikel 14 und dem Sozialstaatsgebot in Artikel 20 verfolgt das Grundgesetz darüber hinaus mit Artikel 9 Absatz 3 das Ziel, eine »im öffentlichen Interesse liegende autonome Ordnung des Arbeitslebens durch die Koalitionen« und die von ihnen vereinbarten Tarifverträge zu ermöglichen (Bundesverfassungsgericht 2010: Rn. 23; siehe auch Klocke 2023: 274 f.). Damit enthält auch das bezogen auf die Wirtschaftsverfassung prinzipiell neutrale Grundgesetz ähnlich wie die Weimarer Verfassung einen wirtschaftsdemokratischen Kern (Abendroth 1966), in welchem die Tarifautonomie einen wesentlichen Bestandteil ausmacht (Däubler 2014).

Dagegen steht eine liberalistische Interpretation der Tarifautonomie, die seit den 1990er-Jahren zunehmend an Einfluss gewonnen hat und die mit dem Konzept der kollektiv ausgeübten Privatautonomie den gesamten wirtschaftsdemokratischen Kontext des Tarifvertragswesens ausblendet, indem sie Tarifverträge auf ein rein privates Rechtsgeschäft reduziert. Besonders radikale Repräsen-

---

<sup>17</sup> Vgl. z. B. Bundesverfassungsgericht (2017: Rn. 146): »Das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, deren strukturelle Unterlegenheit beim Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Funktionsfähig ist die Tarifautonomie folglich nur, solange zwischen den Tarifvertragsparteien ein ungefähres Kräftegleichgewicht – Parität – besteht.«

tanten dieses bewusst anvisierten »Paradigmenwechsels im Tarifvertragsrecht« (Syrovatka 2023b) formulieren ihre Position explizit mit anti-sinzheimerscher Rhetorik als Plädoyer für ein »freiheitlich-liberales Tarifrecht« (Höpfner 2015: 29), das darauf ausgerichtet ist, das »kollektivistische Tarifrechtsverständnis Sinzheimers« (ebd.: 30) zu überwinden.<sup>18</sup> Auch die von Gesamtmetall in Auftrag gegebene Studie über »Tarifautonomie und Tarifgeltung«, die sich als eine Art Grundlagenwerk zur Legitimation der Tarifautonomie versteht, basiert explizit auf der Kritik an Sinzheimers Idee der sozialen Selbstbestimmung, der ein »zutiefst illiberales Tarifvertragsverständnis« vorgeworfen wird (Höpfner u. a. 2021: 99).

Politisch mündet die hier offen zutage tretende Allianz aus Arbeitgeberverbänden und liberalistischer Rechtswissenschaft in der Delegitimierung von jeglichen staatlichen Maßnahmen und Instrumenten, die zum Beispiel in Form von Tariftreueklauseln bei öffentlichen Aufträgen oder der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen darauf abzielen, der sinkenden Tarifbindung in Deutschland entgegenzutreten. Mit Verweis auf die Theorie der »kollektiv ausgeübten Privatautonomie« werden Tarifverträge auf private Verträge zwischen den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien reduziert, für deren staatliche Privilegierung oder gar Ausdehnung auf Unternehmen, die nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei sind, keine Legitimation besteht. Stattdessen soll passend zum Organisationsmodell der Arbeitgeberverbände jedes Unternehmen selbst darüber entscheiden, ob es tarifgebunden sein möchte oder nicht.

Die Theorie der kollektiv ausgeübten Privatautonomie steht jedoch im offenen Gegensatz zur »eigentliche[n] Funktion des Tarifvertrages als verfassungsrechtliches Verfahren zur Realisierung sozialer Gerechtigkeit« (Kempfen 2021: 208). Das Grundgesetz verleiht der Tarifautonomie den Charakter eines eigenständiges »Grundrecht der Koalitionen« (Klocke 2023: 154 ff.), um an der demokratischen Gestaltung von Wirtschaft und Arbeit mitzuwirken. Die Tarifautonomie ist dabei weder staatlich delegiert noch kann sie einfach aus der Mitgliedschaft der Koalitionen abgeleitet werden. Sie stellt vielmehr eine »originäre Autonomie« da (ebd.: 253), die sich aus ihrer wirtschaftsdemokratischen Funktion ergibt. Ihre öffentliche Legitimation resultiert aus ihrem »Schutzzweck«, »die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber durch kollektives

---

18 Vorreiter dieser liberalistischen Sinzheimer-Kritik sind vor allem die Arbeiten von Eduard Picker (2007), der sich bereits in den 2000er-Jahren das Ziel auf die Fahnen geschrieben hat, mit dem Rückgriff auf die Privatautonomie das Individuum von dem »korporatistisch-kollektivistischen Denken« Sinzheimers zu befreien (ebd.: 175). Picker plädiert für eine umfassende »Deregulierung und Flexibilisierung« des Tarifrechts, die zugleich eine »Re-Individualisierung« der Tarifvertragsbeziehungen voraussetzt (ebd. 182; siehe auch: Picker 2000).

Handeln auszugleichen« (ebd.: 282). Letzteres geschieht durch den Abschluss von Tarifverträgen, die nach Biedenkopf (1964: 6) »die heute wichtigste Form der Mitbestimmung« darstellen, durch die »die Arbeitnehmer, vertreten durch ihre Koalition, an der Ausübung unternehmerischer Funktionen [partizipieren].«

Das Grundgesetz knüpft damit eng an die Sinzheimersche Vorstellung der »sozialen Selbstbestimmung« als Grundform einer wirtschaftsdemokratischen Selbstregulierung der Gesellschaft an. Die Frage, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht, verliert damit ihre privatrechtliche Unschuld; die Tarifbindung wird stattdessen zu einer gesellschaftlichen Gestaltungsaufgabe. Das von den Vertretern der kollektiv ausgeübten Privatautonomie dagegen ins Feld geführte »negative Koalitionsrecht« kann – wenn überhaupt – nur in dem Sinne interpretiert werden, dass ein Zwang zum Beitritt in einen Arbeitgeberverband (oder auch eine Gewerkschaft) verboten ist, nicht jedoch im Sinne einer »negativen Tarifvertragsfreiheit« als ein eigenständiges Recht, nicht an Tarifverträge gebunden zu sein (Heuschmid 2014; Höpfner 2015: 341 ff.; Klocke 2023: 320 ff.). Die aus dem Grundgesetz abgeleitete gesellschaftliche Zielsetzung und Funktion der Tarifautonomie führt vielmehr dazu, dass dem Staat explizit die Aufgabe zukommt, ein »funktionsfähiges Tarifvertragssystem« zu gewährleisten (ebd.: 280). In diesem Sinne hat auch das Bundesverfassungsgericht (2017: Leitsatz 3) ausdrücklich darauf hingewiesen, dass »gesetzliche Regelungen, die [...] die Funktionsfähigkeit des Systems der Tarifautonomie herstellen und sichern sollen, [...] einen legitimen Zweck [verfolgen].«

Vor dem Hintergrund eines seit Jahrzehnten anhaltenden Rückgangs der Tarifbindung droht das Tarifvertragssystem in Deutschland immer mehr zu erodieren. Nicht nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, sondern auch der Staat sind deshalb gefordert, ihren durch die Verfassung vorgegebenen Auftrag zu erfüllen und die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen.<sup>19</sup> Der Rückgriff auf die Arbeiten von Sinzheimer kann dabei helfen, die liberalistischen Verengungen im tarifpolitischen Diskurs wieder aufzuheben und die gesellschaftspolitische Bedeutung von Tarifverträgen in den Mittelpunkt zu rücken. Dabei geht es im Sinne Sinzheimers vor allem darum, durch eine Stabilisierung der Tarifautonomie auch die Wirtschaftsdemokratie in Deutschland wieder zu stärken und damit nicht zuletzt auch der Krise der politischen Demokratie entschlossen entgegenzutreten.

---

<sup>19</sup> Zur Diskussion um die verschiedenen Maßnahmen und Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung vgl. Behrens und Schulten (2023), Schulten und Müller (2024) sowie Rödl u. a. (2024).

## Literatur

- Abendroth, Wolfgang (1966), *Das Grundgesetz. Eine Einführung in seine politischen Probleme*, Pfullingen.
- Albrecht, Klaus L. (1970), *Hugo Sinzheimer in der Weimarer Nationalversammlung: sein Beitrag zum wirtschaftlichen Rätssystem und zu den arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Grundrechten der Reichsverfassung*, Frankfurt a. M.
- Bayreuther, Frank (2005), *Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie: Tarifrecht im Spannungsfeld von Arbeits-, Privat- und Wirtschaftsrecht*, München.
- Behrens, Martin/Helfen, Markus (2019), Small change, big impact? Organisational membership rules and the exit of employers' associations from multiemployer bargaining in Germany, in: *Human Resource Management Journal*, Jg. 29, H. 1, S. 51–66.
- Behrens, Martin/Schulten, Thorsten (2023), Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 3, S. 159–167.
- Biedenkopf, Kurt H. (1964), *Grenzen der Tarifautonomie*, Karlsruhe.
- Blanke, Sandro (2005), *Soziales Recht oder kollektive Privatautonomie? Hugo Sinzheimer im Kontext nach 1900*, Tübingen.
- Brentano, Lujo (1906), Das Arbeitsverhältnis in den privaten Riesenbetrieben, in: Verein für Socialpolitik (Hg.), *Verhandlungen der Generalversammlung in Mannheim vom 25.–28.9.1905*, Leipzig, S. 135–149.
- Bundesverfassungsgericht (2010), Urteil vom 1. Dezember 2010 – 1 BVR 2593/09.
- Bundesverfassungsgericht (2017), Urteil vom 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16.
- Bundesverfassungsgericht (2024), Beschluss vom 11. Dezember 2024, 1BVR 1109/21, 1BVR 1422/23, Karlsruhe.
- Däubler, Wolfgang (2014), Privatautonomie oder demokratische Tarifautonomie? In: *Kritische Justiz*, Jg. 47, H. 4, S. 372–383.
- Deutsches Reich (1883), *Gewerbeordnung für das Deutsche Reich*, in: *Deutsches Reichsgesetzblatt*, Band 1883, Nr. 15, S. 177–240.
- Dulger, Rainer (2020), »Der Unternehmer zieht den Karren«, Interview mit Rainer Dulger, in: *Handelsblatt* vom 11./12./13. Dezember 2020, S. 8–9.
- Engels, Friedrich (1845), Die Lage der arbeitenden Klasse in England, in: *Marx-Engels-Werke (MEW)*, Band 2, Berlin 1964, S. 225–506.
- Generalkommission der Gewerkschaften (1918), Leitsätze zum Tarifvertragsrecht vom März 1918, in: Herrmann Weber, Klaus Schönhoven und Klaus Tenfelde (Hg.), *Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*, Band 1, Köln 1985, S. 460–462.
- Giesberts, Johannes/Sitzler, Friedrich (1919), *Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten: Vom 23. Dezember 1918, nebst Verordnungen verwandten Inhalts und Ausführungsbestimmungen*, Berlin.
- Hall, Peter A./Soskice, David (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford.
- Hartmann, Felix (2014), *Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht*, Tübingen.

- Heuschmid, Johannes (2014), Von der negativen Koalitionsfreiheit zur negativen Tarifvertragsfreiheit und zurück: Eine Betrachtung im europäischen Mehrebenensystem, in: *Kritische Justiz*, Jg. 47, H. 4, S. 384–395.
- Hoffrogge, Ralf (2011), Vom Sozialismus zur Wirtschaftsdemokratie? Ein kurzer Abriss über Ideen ökonomischer Demokratie in der deutschen Arbeiterbewegung, in: Marcel Bois und Bernd Hüttner (Hg.): *Beiträge zur Geschichte einer pluralen Linken*, Heft 3, Berlin, S. 93–101.
- Höpfner, Clemens (2015), *Die Tarifgeltung im Arbeitsverhältnis: Historische, ökonomische und legitimatorische Grundlagen des deutschen Koalitions- und Tarifvertragsrechts*, Baden-Baden.
- Höpfner, Clemens/Lesch, Hagen/Schneider, Helena/Vogel, Sandra (2021), *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit*, Berlin.
- Kahn-Freund, Otto (1979), *Arbeit und Recht*, Köln.
- Kamanabru, Sudabeh (2011) (Hg.): *Erga-Omnes-Wirkung von Tarifverträgen*, Tübingen.
- Kempen, Otto Ernst (2017), *Hugo Sinzheimer. Architekt des kollektiven Arbeitsrechts und Verfassungspolitiker*, Frankfurt a. M.
- Kempen, Otto Ernst (2021), Zum verfassungsrechtlichen Mehrwert von Tarifverträgen, in: Olaf Deinert, Thomas Klebe, Ralf Pieper, Marlene Schmidt und Sibylle Wankel (Hg.), *Arbeit, Recht, Politik und Geschichte. Festschrift für Michael Kittner zum 80. Geburtstag*, Frankfurt a. M., S. 208–217.
- Klocke, Kyra (2023), *Tarifautonomie und Außenseiter*, Tübingen.
- Knegt, Robert (2013), Hugo Sinzheimer en de collectieve arbeidsovereenkomst, in: *Recht der Werkelijkheid*, Jg. 3, H. 3, S. 76–99.
- Knorre, Susanne (1991), *Soziale Selbstbestimmung und individuelle Verantwortung. Hugo Sinzheimer (1875–1945) – Eine politische Biographie*, Frankfurt a. M.
- Korsch, Karl (1922), *Arbeitsrecht für Betriebsräte*, Berlin.
- Lotmar, Philipp (1900), Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in: *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik*, Band 15, S. 1–122.
- Lotmar, Philipp (1902), *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, Band 1, Leipzig.
- Lotmar, Philipp/Sulzer, Georg (1902), Versuch einer gesetzlichen Regelung des kollektiven Arbeitsvertrages, in: *Soziale Praxis XI*. Spalte 349.
- Marshall, Thomas Humphrey (1950), *Citizenship and Social Class*, Cambridge.
- Müller-Jentsch, Walther (1983), Versuch über die Tarifautonomie: Entstehung und Funktionen kollektiver Verhandlungssysteme in Großbritannien und Deutschland, in: *Leviathan*, Jg. 11 H. 1, S. 118–150.
- Müller-Jentsch, Walther (1999), *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen industrieller Beziehungen*, 3. Auflage, München, Mering.
- Müller-Jentsch, Walther (2022), *Tarifautonomie, Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge*, 2. Auflage, Wiesbaden.
- Naphtali, Fritz (1928), *Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Berlin.
- Picker, Eduard (2000), *Die Tarifautonomie in der deutschen Arbeitsverfassung*, Köln.
- Picker, Eduard (2007), Vom individualautonomen Kollektivvertrag zum kollektivautonomen Tarifvertrag. Privatautonomie und Korporatismus im frühen deutschen Kollektivarbeitsrecht, in: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 38, H. 2, S. 129–190.
- Rödl, Florian (2023), Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie? In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 3, S. 168–176.

- Rödl, Florian/Syrovatka Felix/Wolff, Johanna (2024), Zukunft der Tarifautonomie. Aktionsplan für eine Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung, in: *Zeitschrift für Rechtspolitik*, Jg. 57, H. 1, S. 5–8.
- Rudischhauser, Sabine (2017), *Geregelte Verhältnisse. Eine Geschichte des Tarifvertragsrechts in Deutschland und Frankreich (1890–1918/19)*, Köln.
- Schulten, Thorsten (2018), Zur Aktualität historischer Debatten im Kontext der Tarifvertragsordnung von 1918, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 67, H. 10, S. 849–866.
- Schulten, Thorsten/Müller, Torsten (2024), Die europäische Mindestlohnrichtlinie als Tarifvertragsstärkungsrichtlinie, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 77, H. 6, S. 441–449.
- Schulz, Ulrike (2018), *Das Reichsministerium als Vermittler bei der Durchsetzung des Tarifrechts 1918–1933*, unveröffentlichtes Manuskript.
- Sinzheimer, Hugo (1907), *Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung*, Band 1, 2. Auflage, Berlin 1977.
- Sinzheimer, Hugo (1908), *Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung*, Band 2, 2. Auflage, Berlin 1977.
- Sinzheimer, Hugo (1909), Die soziologische Methode in der Privatrechtswissenschaft, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 2, Frankfurt a. M. 1976, S. 3–23.
- Sinzheimer, Hugo (1914), Die Bedeutung der Forderung der Mindestgehälter, in: *Pfingsttagung Deutscher Buchhandlungsgehilfen*, Zwei Vorträge, Berlin.
- Sinzheimer, Hugo (1915), Der Tarifgedanke in Deutschland, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 150–168.
- Sinzheimer, Hugo (1916), *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*, Berlin 1977.
- Sinzheimer, Hugo (1919), Das Rätssystem, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 325–350.
- Sinzheimer, Hugo (1921), Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 182–204.
- Sinzheimer, Hugo (1922a), Über soziologische und dogmatische Methoden in der Arbeitsrechtswissenschaft, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 2, Frankfurt a. M. 1976, S. 33–41.
- Sinzheimer, Hugo (1922b): Philipp Lotmar und die deutsche Arbeitsrechtswissenschaft, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 408–415.
- Sinzheimer, Hugo (1923): Das neue Arbeitsrecht in Deutschland, in: *Internationale Gewerkschaftsbewegung*, Jg. 3 H. 1, 12–20.
- Sinzheimer, Hugo (1925), Europa und die Idee der wirtschaftlichen Demokratie, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 221–225.
- Sinzheimer, Hugo (1927), *Grundzüge des Arbeitsrechts*, 2. Auflage, Jena.
- Sinzheimer, Hugo (1928a), Die Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse, in: Fritz Naphtali (Hg.), *Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Berlin, S. 127–154.
- Sinzheimer, Hugo (1928b), Die Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 115–134.

- Sinzheimer, Hugo (1929), Zur Frage der Reform des Schlichtungswesens, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 226–235.
- Sinzheimer, Hugo (1933a), Das Problem des Menschen im Recht, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 2, Frankfurt a. M. 1976, S. 53–69.
- Sinzheimer, Hugo (1933b), Die Krisis des Arbeitsrechts, in: Hugo Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Band 1, Frankfurt a. M. 1976, S. 135–144.
- Sinzheimer, Hugo (193?): Die Idee der Wirtschaftsdemokratie und ihr Zusammenbruch in Deutschland, unveröffentlichtes und unvollständiges Manuskript, in: Leo-Baeck-Institute, *Hugo Sinzheimer Collection* (AR 25413), Box 2, Folder 22, S. 461–468 plus 673, [https://archives.cjh.org/repositories/5/archival\\_objects/775802](https://archives.cjh.org/repositories/5/archival_objects/775802) (zuletzt abgerufen am 25.04.2025).
- Smith, Adam (1776), *The Wealth of Nation*. London.
- Syrovatka, Felix (2023a), Die Re-Privatisierung des Tarifvertragsrechts, in: *Soziales Recht*, Jg. 13, H. 5, S. 191–198.
- Syrovatka, Felix (2023b), Der leise Paradigmenwechsel im Tarifvertragsrecht, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 30, H. 3, S. 5–34.
- Syrovatka, Felix (2024), »Precarious associational power: Reflections on the power resources of employers' associations illustrated by the example of German metal and electrical industry«, in: *Global Labour Journal*, Jg. 15, H. 1, S. 21–39.
- Webb, Sidney/Webb, Beatrice (1897), *Industrial Democracy*, New Edition in Two Volumes bound in One, London 1902.
- Weinzen, Hans Willi (1982), *Gewerkschaften und Sozialismus. Naphtalis Wirtschaftsdemokratie und Agartz' Wirtschaftsordnung*, Frankfurt a. M.

# Tarifautonomie zwischen Institutionalisierung und Klassenkampf

*Ingrid Artus*

## I. Einleitung

Tarifautonomie, Tarifpolitik, was ist das eigentlich? Jede Begriffsbestimmung sozialer Phänomene muss historisch vorgehen. Auch das Tarifvertragswesen ist eine historisch entstandene *Institution*, das heißt ein System wechselseitig aufeinander bezogener Handlungsgewohnheiten, das Erwartungssicherheit schafft und hilft, Probleme zu lösen. Es hat sich im Laufe von Jahrhunderten formiert (Lang/Schaumburg 2022), wurde rechtlich stabilisiert, in der NS-Zeit wieder zerstört, hat sich neu etabliert, sukzessive verändert und befindet sich nach wie vor im Wandel. Das Tarifvertragssystem als historisch geformte Institution kollektiven Handelns lässt sich daher nur unter Rekurs auf seine Geschichte begreifen. Um seinen aktuellen Zustand adäquat beschreiben und einordnen zu können, müssen sein Entstehungszusammenhang und seine Entwicklungslogik betrachtet werden. Der folgende Text zeigt, dass sich das historische Bewegungsmuster tariflicher Regulierung als ein dynamisches Wechselspiel zwischen institutionalisiertem kollektiven Handeln und offenem Klassenkampf begreifen lässt.

Diese These ist nicht neu. Bereits Theodor Geiger, Schichtungssoziologe der Weimarer Republik und marxistischer Kritiker des Marxismus, schrieb in seinem Werk zur »Klassengesellschaft im Schmelztiegel« (Geiger 1949: 182–184):

»Die Lohnarbeiter haben sich in ihrem Klassenkampf des Mittels der Koalition bedient. Der Grundgedanke war der, das eine Monopol [des Besitzbürgertums an Produktionsmitteln] mit einem andern zu beantworten. (...) Das ganze 19. Jahrhundert hindurch suchte das Kapital die Bildung des Arbeitskraftmonopols zu verhindern, aber gegen 1900 war der Kampf entschieden und die Gewerkschaftsbewegung hielt die Siegespalme in der Hand. (...) Der kollektive Tarifvertrag bedeutet, daß organisiertes Kapital und organisierte Lohnarbeit einander als geschlossene Arbeitsmarktparteien gegenübertreten. Tarifverhandlung und Schlichtungswesen (...) sind nur die folgerichtigen letzten Schritte auf diesem Wege. Die unüberschätzbare Bedeutung dieses Verlaufes kann dahin ausgedrückt werden, daß der Klassenantagonismus nunmehr salonfähig erklärt ist, weniger drastisch gesagt: das Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit

ist als Strukturprinzip des Arbeitsmarktes anerkannt und zur gesellschaftlichen Rechtseinrichtung erhoben. (...) Die Waffen, Methoden und Taktiken des Klassenkampfes sind anerkannt – damit aber zugleich unter Kontrolle gebracht. Der Kampf geht nach bestimmten Spielregeln vor sich. Damit ist dem Klassenkampf der schärfste Stachel genommen, er wird zu einem legitimen Spannungsverhältnis zwischen Machtfaktoren umgebildet.«

Geigers Analyse der historischen Genese von Tarifpolitik als reguliertem und dadurch gezähmtem Klassenkampf stammt aus der Mitte des 20. Jahrhunderts. Im Folgenden wird diese Begriffsbestimmung adaptiert und weiterentwickelt. Die aktuelle Erosion des Flächentarifvertrags und das Wiederaufleben offener Konflikte zwischen Kapital und Arbeit in jüngerer Zeit geben Anlass, die Institutionalisierung des Klassengegensatzes nicht als ›Einbahnstraße‹ zu denken. Unter bestimmten historischen Bedingungen kann es offenbar zu einer De-Institutionalisierung kommen – und damit (zumindest punktuell) zu einem Wiederaufleben des Klassenkampfes. Der Titel dieses Beitrags lautet daher bewusst »Tarifautonomie zwischen Institutionalisierung und Klassenkampf<sup>9</sup>«. Bis in die 1980er-Jahre hinein hätte man die beiden Begriffe sicherlich umgedreht; man hätte – wie Geiger – eine Entwicklung »vom Klassenkampf zur Institutionalisierung« diagnostiziert. Der Text vertritt im Folgenden jedoch die These, dass sich die Entwicklungsrichtung momentan umgedreht hat.

Der Begriff der Institutionalisierung ist ein Grundbegriff der Soziologie. Er meint die Typisierung und Generalisierung von wechselseitig aufeinander bezogenen, habitualisierten Handlungen (Berger/Luckmann 2007: 56 ff.) oder auch den Prozess der »Verfestigung von bestimmten Mustern regelmäßig wiederkehrenden Verhaltens (in bestimmten Situationen)« (Hillmann 1994: 376). Im Prozess der Wiederholung entstehen und konsolidieren sich soziale Handlungsmuster, die schließlich – wie im Fall der Tarifvertragspolitik – möglicherweise juristisch anerkannt, gerahmt und dadurch zusätzlich gefestigt werden. Jede Institution ist aber wandelbar. Unter veränderten Rahmenbedingungen, Machtverhältnissen oder durch neue Akteure kann eine etablierte Institution infrage gestellt werden; in neuen Kontexten funktioniert sie vielleicht auch anders als ehemals. Wurde der Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit also durch Tarifpolitik historisch institutionalisiert, legitimiert und damit eingehegt, so kann diese auch wieder de-institutionalisiert werden; einmal etablierte Spielregeln können aufgekündigt werden und damit der »schärfste Stachel des Klassenkampfes« zumindest an manchen Orten und in bestimmten Kontexten wieder aufbrechen. Im Folgenden wird daher das von Geiger eingeführte Argument weitergeführt im Sinne der Periodisierung eines historischen Drei-Phasen-Modells: Vom Klassenkampf – hin zur Institutionalisierung des Klassenkonflikts – hin zur (partiellen) Deinstitutionalisierung und zum (punktuellen) Wiederaufbrechen des Klassenkampfes. Oder anders gesagt: Tarifpolitik ist Ausdruck eines permanenten dy-

namischen Wechselspiels zwischen Klassenkampf und dessen Institutionalisierung. Das Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit, d. h. der Klassenkonflikt, als kapitalistisches Strukturprinzip ist stets präsent, befindet sich aber je nach historischem Kontext in unterschiedlichen Aggregatzuständen; mal wird er stärker verrechtlicht und kooperativ verhandelt, mal gibt es Perioden des offenen Klassenkampfes – von deren Ergebnis zukünftige Institutionalisierungsformen abhängen.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Zunächst wird dargelegt, was unter Tarifpolitik verstanden wird (II), um daran anschließend einen Überblick über die Entwicklung deutscher Tarifgeschichte zu geben, mit dem Ziel, das bereits skizzierte Drei-Phasen-Modell historisch zu substantiieren (III). Daraufhin wird die aktuelle Situation neu aufbrechender tarifpolitischer (Klassen-)Kämpfe näher beleuchtet. Dazu werden mit der Tarifpolitik in der ostdeutschen Metallindustrie sowie der Zunahme feminisierter Arbeitskonflikte Einblicke in einige ausgewählte tarifpolitische Konfliktzonen gegeben (IV). Im Fazit wird die zentrale These weiterführend diskutiert (V).

## II. Was ist Tarifpolitik?

Fragt man liberale Ökonomie, so ist Tarifpolitik vor allem ein Ärgernis, da sie den vermeintlich »freien Wettbewerb<sup>1</sup> als »Entdeckungsverfahren« (von Hayek 1969) des idealen Gleichgewichtspreises für den Kostenfaktor Lohn verzerre. Tarifverträge, insbesondere Flächentarifverträge, werden als Kartellvereinbarungen interpretiert, die die Preisbestimmung der »Ware Arbeitskraft« durch Angebot und Nachfrage behindern. Ein großer Teil der Wirtschaftswissenschaften erkennt freilich Tarifpolitik dennoch als ordnungspolitisch wichtiges Instrument an (Höpfner u. a. 2021; Lesch u. a. 2023). Und in jedem Fall wird anerkannt, dass Tarifpolitik eine eminent wichtige makroökonomische Größe darstellt, da sie die Arbeitskosten (mit-)bestimmt und daher Einfluss hat auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und den Zustand des Arbeitsmarkts.

Für die juristische Zunft ist Tarifpolitik zunächst gesetzliches Regelwerk. Tarifverträge haben Gesetzescharakter und sind juristisch einklagbar – aber die Frage, wie es dazu kam, ist aus juristischer Sicht nicht unproblematisch. Denn tarifliche Normen werden nicht staatlich festgelegt, sondern entstanden und

---

<sup>1</sup> Die Fiktion, wonach Kapital und Arbeit gleichermaßen »frei« über ihre jeweils angebotenen Waren auf dem Markt verfügen, hat bereits Karl Marx u. a. durch seinen Begriff des »doppelt freien Lohnarbeiters« ausführlich und spöttisch kommentiert. Auch Karl Polanyj (1977) hat sich intensiv mit der Arbeitskraft als »fiktiver Ware« auseinandergesetzt, sodass diese Kritik hier nicht geleistet werden muss.

entstehen durch autonome kollektive Verhandlungen der Arbeitsmarktparteien. Ihre Integration in die staatliche Rechtsordnung erfolgte mehr oder weniger nachträglich als eine Art staatliche Anerkennung faktisch etablierter Normen und Praxen. Und noch immer ›passt‹ das Thema Kollektivvereinbarung nur bedingt in die bestehende Rechtssystematik. Zentraler Streitpunkt ist die Frage, woraus sich die spezifische »Kompetenz der Tarifvertragsparteien [ableiten lässt], gesetzgleiche Normen setzen zu dürfen – ein Privileg, das im bürgerlichen Recht nur dem souveränen Staat zugestanden wird« (Syrovatka 2023: 7). Nachdem jahrzehntelang in der Bundesrepublik Deutschland die rechtsdogmatische Begründung der Delegation staatlicher Normsetzungsbefugnis an die Tarifparteien vorherrschte (»Delegationstheorie«), hat ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 1997 die Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« definiert und damit einen »leisen Paradigmenwechsel im Tarifvertragsrecht« eingeleitet (ebd.). Auch der vorliegende Band ist im Kontext der neu aufgeflammten Debatte zum Thema »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« (Rödl 2022) entstanden, die auf den Konflikt zwischen privatrechtlicher versus politischer Ableitung tarifvertraglicher Autonomie (Rödl 2023), oder noch genereller zwischen privat- und arbeitsrechtlichem Denken (Rehder 2011) verweist. Aus soziologischer Sicht ist sicherlich der Position zuzustimmen, wonach Tarifautonomie eine Form *politischer* Autonomie ist, die die Tarifvertragsparteien als frei gebildete Koalitionen zu einer von staatlicher Politik unabhängigen Setzung von Rechtsnormen befugt. Diese ist notwendig, um – angesichts asymmetrischer Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt – einigermassen faire Arbeitsbeziehungen herzustellen, weshalb die Sicherung der Tarifautonomie eine wichtige staatliche Aufgabe darstellt (Rödl 2023).

Denn aus Sicht der Soziologie wird Tarifpolitik nicht in erster Linie als makroökonomische Größe oder gesetzliches Regelwerk begriffen, sondern als *institutionalisiertes kollektives Interessenhandeln* der Arbeitsmarktparteien *unter asymmetrischen machtpolitischen Bedingungen*. Tarifpolitik wird als intermediäre Institution zur Vermittlung des kapitalistischen Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit interpretiert (Müller-Jentsch 1982, 2018; Artus 2001). Der Staat spielt (zumindest in Deutschland) dabei eine nachrangige Rolle. Er garantiert die Gültigkeit der tariflich definierten Normen als Rechtsnormen sowie wichtige Rahmenbedingungen der Tarifaushandlung (Koalitionsfreiheit; Streikrecht usw.). Die Betonung der *Tarifautonomie*, also der staatsunabhängigen kollektiven Aushandlung zentraler Lohn- und Leistungsstandards durch Gewerkschaften und Arbeitgeber(-verbände), ist gerade in Deutschland auch eine Lehre aus der Geschichte (der Weimarer Republik). Weitgehend tarifautonome Verhandlungen haben »Entlastungs- und Legitimationsfunktion«, da sie den Staat »von der unmittelbaren Verantwortung« für Lohn- und Arbeitsbedingungen entlasten und

für eine »Isolierung« ökonomischer von politischen Konflikten sorgen (Müller-Jentsch 2018: 16). Dennoch nimmt der Staat in vielfältiger Weise Einfluss auf die Tarifpolitik, sei es dort, wo er nicht in erster Linie als Gesetzgeber, sondern als Arbeitgeber auftritt (also im öffentlichen Dienst), oder wo er durch seine Gesetzgebung wichtige Parameter des Verhandlungsgeschehens oder des Verteilungsspielraums (mit-)definiert (zum Beispiel in der Arbeitsmarktpolitik, in der Sozialgesetzgebung, im Sozial- und Pflegesektor oder beim Koalitions- und Streikrecht)<sup>2</sup>.

Damit sind die drei wichtigsten Begriffe genannt, die für die soziologische Analyse von Tarifpolitik relevant sind: Interessen, Macht und kollektives Handeln (Artus 2001: 20 ff.). Die existenzielle Angewiesenheit der Lohnabhängigen auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft und die gegensätzlichen Interessen von Kapital und Arbeit im Rahmen kapitalistischer Marktkonkurrenz generieren eine Situation, in der die Lohnabhängigen auf kollektives Handeln (und Tarifpolitik) angewiesen sind, um das Machtungleichgewicht am Arbeitsmarkt ein Stück weit zu ihren Gunsten zu korrigieren. Die Organisierung in Gewerkschaften und die Fähigkeit zur kollektiven Zurückhaltung ihrer Arbeitskraft in der Form von Streiks sind ihre wichtigsten Machtmittel (Kittner 2005; Dribbusch 2023). Tarifverträge entstehen daher in erster Linie aufgrund ihrer friedensstiftenden Funktion. Sie sind Interessenkompromisse zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber(-verbände-)n im Kontext nachgewiesener Streikfähigkeit oder glaubwürdiger Arbeitskämpfdrohung. Die Fähigkeit zu kollektivem Handeln und Streik aufseiten der abhängig Beschäftigten ist die *conditio sine qua non* von Tarifpolitik – während kollektives Handeln auf Arbeitgeberseite historisch wie logisch eine Reaktion auf die Organisierung der Lohnarbeitenden darstellt (Offe/Wiesenthal 1980; Simon 1976). Die Entwicklung eines institutionalisierten Systems von Flächentarifverträgen, wie es sich in der Bundesrepublik nach dem 2. Weltkrieg etablierte, basiert auf einer langen Organisierungs-, Konflikt- und Kompromissgeschichte. Als Institutionensystem, das heißt als Ausdruck »geronnenen Handelns«, lässt es sich nicht »über Nacht« durch den Erlass gesetzlicher Regelungen schaffen, wie sich zum Beispiel im Zuge des Beitritts der DDR zur Bundesrepublik zeigte (Artus 2001, 2018). Voraussetzung ist unter anderem die Existenz repräsentativer und zugleich verpflichtungsfähiger Kollektivverbände, die Fähigkeit zur kollektiven

---

2 Beim Thema Streik und Koalitionsrecht liegt die Gestaltung der Regelungen vor allem in der Hand der Arbeitsgerichte. Deren Rechtsprechung – obgleich natürlich staatliche Institutionen – gehorcht einem anderen Modus als die staatliche Gesetzgebung. Sie dürfen nichts »wollen«, sondern müssen »erkennen«. So verstanden »gestaltet« der Staat v. a. dann Parameter des Tarifverhandlungsgeschehens, wenn er (i. d. R. restriktive) Gesetzgebungen zu Koalitionen und Streiks erlässt, etwa in Großbritannien in den 1980er-Jahren oder in Deutschland 2015 beim Erlass des »Tarifeinheitsgesetzes«.

Mobilisierung, aber auch Kooperations-, Verhandlungs- und Kompromissfähigkeit zwischen den Arbeitsmarktparteien. Gewerkschaften und (in minderm Maße auch) Arbeitgeberverbände müssen fähig sein, ihre Mitglieder sowohl zu mobilisieren als auch – nach Vertragsabschluss – zu disziplinieren. Tarifpolitik ist somit ein höchst voraussetzungsvolles Institutionensystem. Im aktuellen System von *Tarifbeziehungen* drückt sich eine jahrhundertelange Geschichte von Assoziierung, Organisation, Kämpfen und Verhandlungen aus. Dies wird auch deutlich im internationalen Vergleich, denn die Tarifsysteme verschiedener Länder sind – basierend auf differenten nationalen Historien unter anderem der gewerkschaftlichen Organisation, der Verläufe von Klassenkämpfen und der staatlichen Positionierung in diesen – sehr unterschiedlich gestaltet (Visser 2019; Artus 2023). Auch das traditionelle bundesdeutsche System branchenweiter Flächentarifverträge entstand in einem langen und wechselvollen Prozess sukzessiver Institutionalisierung kollektiver Verhandlungsprozesse.

### III. Tarifpolitik zwischen Klassenkampf und Institutionalisierung: ein historischer Überblick

Im Folgenden wird die Geschichte des Tarifvertragswesens grob in drei Phasen eingeteilt. Solche »Drei-Phasen-Modelle« finden sich in vielen Analysen zur Entwicklung von Kapitalismus und Lohnarbeit. Man denke etwa an die Periodisierung der Regulationstheorie (Hirsch/Roth 1986), an die Chronik der Lohnarbeit von Robert Castel (2000), an die Analyse von Oliver Nachtwey (2016) und viele andere. In der Regel wird ein frühkapitalistisches System der rigiden Vernutzung von Arbeitskraft und direkter konfrontativer Klassenauseinandersetzungen (in Deutschland bis etwa zum 1. Weltkrieg) differenziert von einem vergleichsweise befriedeten System institutionalisierter Wohlfahrtsstaaten mit Massenproduktion und -konsum (1950er- bis 1970/80er). In jüngster Zeit (spätestens ab 1990) wird die Phase der Klassenkompromisse abgelöst durch aggressivere Formen der finanzmarktgetriebenen Kapitalverwertung und des verschärften Klassenkampfes »von oben«.

Parallel dazu lässt sich auch die Geschichte des Tarifvertragswesens als ein Weg vom unmittelbaren Klassenkampf hin zur Entwicklung und Akzeptanz von Tarifverträgen (circa 1870 bis 1918/19) schreiben. Die Weimarer Republik ist eine ambivalente Zwischen-Zeit. In ihrer Frühphase ist sie durch eine zuvor nie da gewesene Organisierungsmacht der Gewerkschaften gekennzeichnet. Parallel dazu erlebte auch das Tarifvertragswesen eine kurze Stabilisierungsphase, bevor sich im Kontext von Hyperinflation, Wirtschaftskrisen und zunehmender Ar-

beitslosigkeit die Machtposition der Kapitaleseite wieder festigte. Spätestens der sog. Ruhreisenstreit (1928) mit seinen massenhaften Aussperrungsmaßnahmen markiert die Aufkündigung des Klassenkompromisses durch das Großkapital und den Versuch, die frisch etablierten tariflichen Verhandlungsbeziehungen ›auf Augenhöhe‹ wieder abzuschaffen. Das Pendel schwang vorübergehend – bedingt vergleichbar mit der heutigen Situation – wieder in Richtung Deinstitutionalisierung des Tarifvertragswesens hin zum offenen Klassenkampf, der schließlich im Nationalsozialismus autoritär unterdrückt wurde.

Die zweite Phase der bundesdeutschen Tarifgeschichte beginnt nach dem 2. Weltkrieg. In etwa 30 Jahren kontinuierlichen Wirtschaftswachstums, den sogenannten Wirtschaftswunderjahren, etabliert sich das klassische deutsche Modell industrieller Beziehungen mit weithin gültigen branchenweiten Flächentarifverträgen und der Tarifaufonomie als intermediärer Institution (Müller-Jentsch 1982). Das Modell gerät ab den 1970er-Jahren in die Krise (Doering-Manteuffel/Raphael 2008), die ihre Wurzeln im globalökonomischen Strukturwandel, abnehmender Kapitalrentabilität, Entstehung von Massenarbeitslosigkeit und einer Krise der Gewerkschaften hat. In den 1980er-Jahre wird der fordistische Klassenkompromiss in vielen Ländern aufgekündigt, allen voran in Großbritannien, in der die Organisationsmacht der Gewerkschaften im Bergarbeiterstreik 1984/85 durch die Regierung von Margaret Thatcher niedergedrungen und über eine rigide Streik- und Gewerkschaftsgesetzgebung dauerhaft gebrochen wird.

In Deutschland hingegen konnte sich die IG Metall 1984 im Streik für eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche noch einmal (teilweise) durchsetzen. Sie bezahlte diesen Kompromiss jedoch mit dem Einstieg in die Verbetrieblichung der Tarifpolitik – eine Entwicklung, die in der Folgezeit das austarierte Kräfteverhältnis im dualen System der industriellen Beziehungen nachhaltig beeinträchtigte und aus dem Gleichgewicht brachte (Schmidt/Trinczek 1986; Artus 2001; Haipeter 2010). Galt das deutsche System der Tarifaufonomie und des Flächentarifvertrags Ende der 1980er-Jahre noch als stabiles Erfolgsmodell (Thelen 1991), das die Unternehmen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation und zum Ausbau einer diversifizierten Qualitätsproduktion zwinge (Streeck 1987), so mehrten sich seine Krisenanzeichen. Als es Anfang der 1990er-Jahre auf Ostdeutschland übertragen wurde, funktionierte es dort nicht mit der in der BRD historisch gewachsenen Durchsetzungskraft und Effizienz. Es wurde durch die historisch beispiellose außerordentliche Kündigung eines gültigen Flächentarifvertrages in der Metallindustrie schon früh, 1993, und grundsätzlich infrage gestellt. In West wie Ost verstärkte sich in der Folgezeit der Trend zur Verbetrieblichung der tariflichen Regelsetzung. Abweichungen von (flächentariflichen) Standards wurden häufiger. Um die Jahrtausendwende wurden die Krisendiagnosen für das (Flächen-)Tarifsystem eindeutig und ex-

plizit (Hassel 1999; Schroeder 2000; Artus 2001; Schmidt 2001; Rehder 2006). Es dauerte etwa zehn weitere Jahre, bis es den Gewerkschaften allmählich gelang, auf diese eklatante Krise mit neuen Organisationsansätzen zu reagieren. Im Laufe der 2010er-Jahre kehrt im Zuge der Deinstitutionalisierung des Tarifvertragssystems der Klassenkampf – zumindest punktuell – in die Betriebe zurück. Dies ist grob die analytische Linie beziehungsweise der historische Dreiklang, der die folgende Darstellung leitet.

### Vom Klassenkampf zur Institutionalisierung: Die Entwicklung des Tarifsystems

Was war eigentlich vor dem Tarifvertrag, vor der kollektiven Aushandlung und Festlegung von Arbeitsnormen? Im Mittelalter gab es kaum ›freie‹ Lohnarbeit, denn es gab keinen freien Arbeitsmarkt (Castel 2000; Lang/Schaumburg 2022: 33–45). Löhne und Arbeitsbedingungen im Handwerk waren über verbindliche Zunftregelungen festgelegt. Im Zuge der sukzessiven Durchsetzung der Gewerbefreiheit, der Industrialisierung und massenhaften Ausweitung kapitalistischer Lohnarbeit wurden Löhne und Arbeitsbedingungen einseitig durch die machtpolitisch weit überlegene Kapitaleseite definiert. Koalitionsverbote stabilisierten diesen Zustand. Dagegen gab es periodisch lokale Aufstände, von Eric Hobsbawm (1959) als *bargaining by riot* bezeichnet. So wurden vereinzelt allzu erdrückende Lohn- und Arbeitsbedingungen abgewehrt, aber kein dauerhaftes Machtgleichgewicht geschaffen. Erst mit der Entstehung von Gewerkschaften, in Deutschland also etwa ab 1860 änderte sich dieser Zustand. Pioniere gewerkschaftlicher Organisation waren die Buchdrucker und die Zigarrenarbeiter:innen<sup>3</sup>, die sich in landesweiten Dachorganisationen zusammenschlossen. Zeitlich versetzt entstanden auch erste Arbeitgeberverbände, primär als Anti-Streikkoalitionen (Simon 1976).

1873 wurde der erste landesweite Reichstarifvertrag im Buchdruck abgeschlossen, einer Branche, die sich durch hochqualifizierte Facharbeit und ein vergleichsweise geringes Machtgefälle zwischen Arbeit und Kapital auszeichnete (Ullmann 1977). Dieses frühe Meisterstück an Organisation gelang also nicht den besonders unterdrückten und ausgebeuteten Arbeiter:innen (zum Beispiel in den frühindustriellen Fabriken), sondern einer Arbeiteraristokratie, die über umfangreiche Machtressourcen verfügte und an Zunfttraditionen, das heißt eine lange Geschichte kollektiver Organisation anknüpfen konnte. Im Buchdruck

---

<sup>3</sup> Während der Buchdruck nahezu ausschließlich von qualifizierter männlicher Facharbeit charakterisiert war, wurden in der frühen Tabakindustrie auch viele un- und angelernte weibliche Arbeiterinnen beschäftigt. Als Beispiel für deren Streikfähigkeit: Bauer (2015).

herrsichten eher patriarchale als rigid-autoritäre Arbeitsbeziehungen. Die soziale Distanz zwischen Unternehmern und Lohnarbeitenden war nicht so groß und der Weg zur wechselseitigen Anerkennung als Verhandlungsparteien nicht so weit wie andernorts. Es waren zudem eher pragmatische Interessenpolitiker und nicht-revolutionäre Gewerkschafter, die die ersten Tarifverträge abschlossen. Bedingung für den ersten Reichstarifvertrag im Buchdruck war dennoch der Nachweis machtvoller kollektiver Konfliktfähigkeit, das heißt ein landesweiter Streik bei ökonomischer Hochkonjunktur. Auch in der Folgezeit war der Nachweis kollektiver Organisations- und Arbeitskämpfungsfähigkeit der Schlüsselfaktor dafür, dass es – jeweils bezogen auf bestimmte Branchen und Regionen – zu tariflichen Vereinbarungen kam. Gewerkschaftliche Organisation und Streik sind der Kern der Tarifaufonomie – damals wie heute.

Die Tarifvertragsbewegung erlebte nach Ende der Sozialistengesetze ab 1890 und besonders nach der Jahrhundertwende einen Aufschwung. Sie hatte ihren Schwerpunkt noch immer nicht in industriellen Großbetrieben, sondern im Handwerk, in der Bau- und Holzwirtschaft, in der Nahrungsmittelindustrie, partiell auch im Metallbereich (Ullmann 1977). Die Zahl an Tarifverträgen nahm zu, obwohl diese zunächst keinen rechtlich gesicherten Status besaßen. Erst 1910 wurden Tarifverträge als rechtsverbindlich eingestuft. 1914, kurz vor dem 1. Weltkrieg, waren 13,2 Prozent aller Arbeiter:innen durch einen Tarifvertrag erfasst (ebd.: 98). Obwohl in der Groß- und Schwerindustrie die Unternehmer überwiegend auf ihre Direktionsgewalt pochten, erkannten andere, dass branchenweite Tarifverträge (jenseits der Friedenssicherung) auch wichtige Vorteile für die Unternehmerseite hatten. Durch die Standardisierung von Lohn- und Arbeitskosten wurde gerade in Branchen mit harten, direkten Konkurrenzbeziehungen und einem hohen Lohnkostenanteil die zwischenbetriebliche Konkurrenz gedämpft und berechenbarer gestaltet (zum Beispiel in der Bauwirtschaft). Auch die Ordnungs- und Legitimierungsfunktion von Tarifverträgen lernten die Unternehmer schätzen: Kollektiv ausgehandelte Lohn- und Arbeitsstandards erwiesen sich als stabiler, akzeptabler und berechenbarer als einseitig festgelegte.

Der historische Moment, in dem der Tarifvertrag als wechselseitig ausgehandelte Institution in Deutschland grundlegend anerkannt wurde, ist das Jahr 1918. Die revolutionäre Bewegung nach dem 1. Weltkrieg beendete nicht nur das Kaiserreich, sondern führte auch dazu, dass die Gewerkschaften als legitime Vertretung der Arbeiterschaft akzeptiert wurden. Angesichts der Drohkulisse einer Enteignung der Produktionsmittel, wie es ein Jahr zuvor in Russland geschehen war, erschien der Unternehmerschaft die Kooperation mit Sozialdemokratie und Gewerkschaften als kleineres Übel (Deppe/König 2018). Die Gewerkschaften hatten sich zuvor als wichtige Akteure (und Kollaborateure) der

staatlichen Kriegswirtschaft bewährt.<sup>4</sup> Teil der Letzteren war zudem die staatliche Zwangsorganisierung der Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden, sodass der Organisationsgrad der Arbeitsmarktparteien während des Kriegs zugenommen hatte. Das Stinnes-Legien-Abkommen (1918) gilt als Geburtsstunde deutscher Tarifpartnerschaft. Feldman (1970: 333) hat es korrekt und prägnant als »*management-labour revolution before the revolution*« bezeichnet. Das Abkommen beinhaltete neben der Einführung des 8-Stunden-Tages die Grundidee einer tarifautonomen kooperativen Gestaltung der Wirtschaft in Form der »Zentralarbeitsgemeinschaft« unter weitgehender Aussparung des Staates. Das Prinzip der tarifvertraglichen Vereinbarung wurde als grundlegende Norm festgeschrieben (Führer 2004: 8).

Der Erfolg gab den Gewerkschaften Rückenwind. Zwischen 1918 und 1922 erreichten sie eine zuvor nie da gewesene Mitglieder- und Organisationsstärke. »Allein zwischen Herbst 1918 und Sommer 1920 wuchsen die Mitgliederzahlen der Freien Gewerkschaften von knapp 1,5 Millionen auf 8,1 Millionen« (Schönhoven 1987: 136). Doch schon »im Sommer 1920 war der Gipfel der gewerkschaftlichen Machtentfaltung (...) überschritten, und es begann der Abstieg, der sich in den nächsten Jahren zu einer rasanten Talfahrt steigerte« (ebd.). Im Zuge von Wirtschaftskrise, Hyperinflation und Massenarbeitslosigkeit erodierte ab 1923 die gewerkschaftliche Machtstellung und damit auch das Tarifvertragssystem. Schon Ende 1924 hatten die gewerkschaftlichen Dachverbände fast die Hälfte ihrer zuvor neu gewonnenen Mitglieder wieder verloren (ebd.: 137). Angesichts der veränderten Kräftekonstellationen auf dem Arbeitsmarkt versuchte die Kapitaleseite, verlorenes Terrain zurückzugewinnen. Das als Institutionalisierung und Legitimierung des Klassen Gegensatzes entstandene Tarifvertragssystem wurde zunehmend torpediert. Seine De-Institutionalisierung drückte sich in eskalierenden Massenaussperrungen und Massenstreiks aus. Zunehmende staatliche Zwangsschlichtungen sorgten nicht für Wirtschaftsfrieden, sondern führten (vor allem im Ruhreisenstreit 1928/29) zu einer Delegitimierung des Staates (Hentschel 1983). Die Notverordnungen am Ende der Weimarer Republik demontierten die Rechtsverbindlichkeit der Tarifnormen. Im Nationalsozialismus wurden nicht nur die Tarifverträge, sondern auch die freien Gewerkschaften abgeschafft (Hachtmann 2004).

---

<sup>4</sup> Das Gesetz über die Kriegsrohstoffbewirtschaftung verfügte 1916 die Zwangsorganisierung aller deutschen Unternehmen in Unternehmerverbänden. Die Macht der Verbände wurde zudem durch das Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst gesteigert, welches das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen ab 1916 allein den Arbeitgeberverbänden übertrug und Einzelbetriebe davon ausschloss (Simon 1976: 28 f.).

## (Flächen-)Tarifpolitik als intermediäre Institution

Ab 1949 etablierte sich die Tarifaufonomie in der neu gegründeten Bundesrepublik erneut als intermediäre Institution, das heißt als Institution der Interessenvermittlung. Die Gewerkschaften wollten anderes und mehr, aber ihre Hoffnungen auf grundlegende wirtschaftsdemokratische Reformen wurden enttäuscht (Pirker 1960; Schmidt 1975). Als Tarifvertragspartei wurde ihre Position allerdings rechtlich (wieder) anerkannt und aufgewertet. Diese Entwicklung war nur möglich, da die Gewerkschaften sich – als Lehre aus der Geschichte – fortan als Einheitsgewerkschaften konstituierten. Dies führte zu einer bisher nie dagewesenen Konzentration und Zentralisation der Organisationsstrukturen sowie zu einem Organisationsgrad von zeitweise über 30 % aller Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft. Die DGB-Gewerkschaften wurden zu politisch übergreifenden, branchenweiten, bürokratisch effizienten Massenorganisationen – und besaßen damit ein erhebliches Drohpotenzial im Falle flächendeckender Streiks. Sie wurden als repräsentative, arbeitskampf- und zugleich kompromissfähige Verhandlungspartner ernst genommen. In Zeiten konjunktureller Hochphasen mit niedriger Arbeitslosigkeit konnte das Flächentarifvertragssystem daher wichtige gesamtgesellschaftliche Partizipations- und Verteilungsfunktionen übernehmen. Es diente der Beteiligung der Erwerbstätigen am Wirtschaftswachstum und der gesellschaftlichen Umverteilung geschaffener Werte, ohne jedoch die Klassenschranken zu durchbrechen (Nachtwey 2016). Die Gewerkschaften entwickelten sich weg von reinen Mitgliederverbänden und politischen Klassenorganisationen hin zu repräsentativen Institutionen für alle abhängig Beschäftigten, die zwischen volkswirtschaftlichen Systemzwängen und Mitgliederinteressen vermittelten (Müller-Jentsch 1982).

Doch zu Beginn der 1970er-Jahre zeigten sich Risse im deutschen System industrieller Beziehungen. Die Ölpreiskrise 1973 markierte die erste augenfällige Krise des kapitalistischen Verwertungssystems nach dem Zweiten Weltkrieg. Die Kapitalrentabilität sank; die Konkurrenzbeziehungen verschärften sich. Rationalisierungsinvestitionen ersetzten Erweiterungsinvestitionen im industriellen Bereich; Arbeitsplätze wurden in den Dienstleistungsbereich oder gleich ins Ausland verlagert. Die 1970er-Jahre waren durch einen massiven Strukturwandel geprägt – nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in technischer und kultureller Hinsicht (Doering-Manteuffel/Raphael 2008; Andresen et al. 2011). Die dritte industrielle Revolution (der Mikroelektronik) brach an – und mit ihr zwar nicht das »Ende«, aber doch eine grundlegende Reform »der Arbeitsteilung« (Kern/Schumann 1984). Es gab neue Rationalisierungsmuster, eine Zunahme des Angestelltenanteils, eine deutliche Bildungsexpansion, neue individualisierte Berufsbiografien, Frauenemanzipation, neue Geschlechterarrangements. Bezogen auf die

Anteile der Beschäftigung im sekundären bzw. tertiären Sektor wandelte sich die Bundesrepublik in den 1970er-Jahren in eine Dienstleistungsgesellschaft (Geißler 2014, S. 186; Häußermann/Siebel 1995). Der für das Schicksal des Tarifsystems aber vielleicht entscheidende Punkt war die Entwicklung und Persistenz struktureller Massenarbeitslosigkeit, zunächst nur in Westdeutschland, nach 1990 dann v. a. auch im Osten Deutschlands. Dies erwies sich als folgenreich für die Machtressourcen der Gewerkschaften.<sup>5</sup>

Die Stabilität des Tarifvertragssystems basiert sehr grundlegend auf der Fähigkeit der Gewerkschaften, als machtpolitisch ebenbürtige Partner beziehungsweise Gegner von der Kapitaleseite ernst genommen zu werden. Dies ist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit schwierig, denn eine erhöhte Arbeitsmarktkonkurrenz bedeutet die Schwächung struktureller Marktmacht von Beschäftigten und damit auch die Schwächung gewerkschaftlicher Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit. Damit einher geht in der Regel ein Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft, das heißt die Schwächung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Zeit lang mag dies über institutionelle und gesellschaftliche Machtressourcen ausgeglichen werden, zum Beispiel die Anerkennung der Gewerkschaften als politische Bündnispartnerinnen und Legitimationsinstanz politischer Entscheidungen. Auf Dauer gelingt dies nicht. Seit 1978 ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der BRD rückläufig und betrug 2019 nur noch 12,6 Prozent der abhängig Beschäftigten (Beckmann u. a. 2023: 207). Sieht man von einem kurzen Zwischenhoch ab, als die DGB-Gewerkschaften zwischen Ende 1989 und Ende 1991 über 3 Millionen ostdeutsche Mitglieder (vorübergehend) hinzugewannen (Artus 1996: 35), hat sich der Organisationsgrad in einem knappen halben Jahrhundert mehr als halbiert. Parallel dazu setzte ein Trend zu Reallohnverlusten und der Zunahme sozialer Ungleichheit ein. Die Gewerkschaften sahen sich gezwungen, beschäftigungspolitische Interessen auf Kosten von Lohninteressen zu vertreten (Bergmann u. a. 2000; Rehder 2006). Standortsicherungsverträge, Wettbewerbspakte, Zukunftstarifverträge und Bündnisse für Arbeit bedeuteten vor allem eines: eine Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums »nach oben«.

---

<sup>5</sup> Silver (2005) differenziert in Anlehnung an Erik O. Wright verschiedene »Quellen von Arbeitermacht«, nämlich Organisationsmacht, die »aus der Bildung kollektiver Arbeiterorganisationen« entsteht und strukturelle Macht, die Arbeitern »aus ihrer Stellung im ökonomischen System erwächst« (ebd.: 30 f.). Die strukturelle Macht lässt sich nochmals unterteilen in Produktionsmacht und Marktmacht. Letztere hängt insbesondere vom Niveau der Arbeitslosigkeit wie auch von der Fähigkeit von Arbeiter:innen ab, sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen und von anderen Einkommensquellen zu leben. Schmalz/Dörre (2014) haben diese analytische Unterscheidung von Machtressourcen noch ergänzt um die institutionelle Macht, d. h. im Rahmen von Recht und Institutionen festgeschriebene Einflussmöglichkeiten, und die gesellschaftliche Macht, d. h. die Möglichkeit über Diskurse, Medien und Bündnisse mit gesellschaftlichen Akteuren Einfluss zu gewinnen.

### Erosion und Krise des Tarifvertragssystems

Seit der Etablierung des Betriebspanels am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 1996 existieren belastbare Daten über die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland.<sup>6</sup> Die folgende Statistik zeigt sehr deutlich den Trend zur Abnahme des tariflichen Deckungsgrads, das heißt zur De-Institutionalisierung des Tarifsystems.

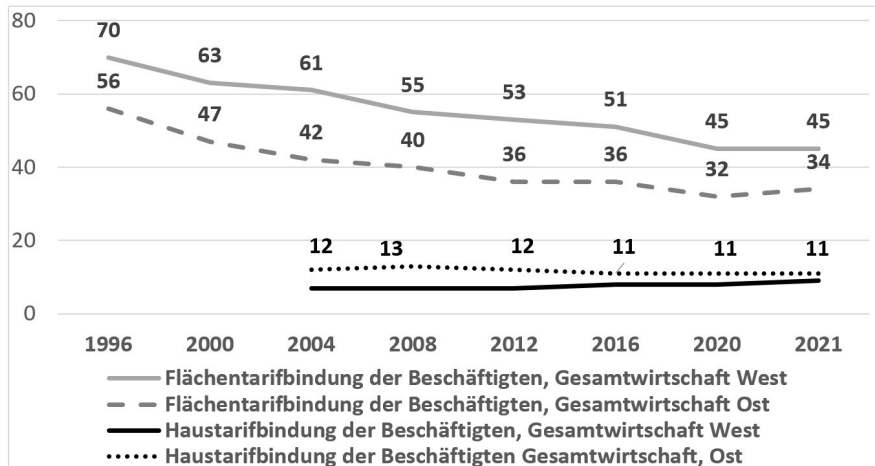


Abb. 1: Entwicklung der Tarifbindung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland in Prozent (1996–2021)

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des IAB-Betriebspanels (Ellguth/Kohaut 2022: 329)

Im Jahr 1996 wurden in Westdeutschland noch etwa 70 Prozent aller Beschäftigten durch Flächentarifverträge erfasst, in Ostdeutschland waren es – damals wie heute – signifikant weniger. Zwischen 1996 und 2010 nahm der Tarifdeckungsgrad in Ost- wie Westdeutschland um rund 20 Prozentpunkte ab. Die 1990er- und 2000er-Jahre sind von einem radikalen Einbruch gewerkschaftlicher Macht gekennzeichnet. In diese Zeit fallen die historisch vorbildlose außerordentliche Kündigung geltender Tarifverträge durch die Arbeitgeberverbände in der ostdeutschen Metallindustrie (1993), ein verlorener Streik der IG Metall in Ostdeutschland (2003), die sogenannten »Hartz-Gesetze« (2004), das »Pforzheimer Abkommen« der IG Metall (2004), die Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst (TVöD), die v. a. für jüngere Beschäftigte

<sup>6</sup> Zuvor hatte das Bundesarbeitsministerium bis 1995 recht pauschal jährlich eine Tarifbindung von »rund 90 Prozent aller Arbeiter und Angestellten« (Claasen 1991: 12) vermeldet.

deutliche Abstriche an ehemals durchgesetzten tariflichen Besitzständen bedeutete (2005) sowie der Austritt der Länder aus dem einheitlichen Tarifsystem des öffentlichen Dienstes durch die Schaffung eines neuen Tarifvertrags der Bundesländer (TV-L; 2006). Der Abbau von Beschäftigtenrechten und die Deregulierung des Arbeitsmarkts führten zur Zunahme prekärer Beschäftigung und von *working poor*. Die massive Ausweitung des Niedriglohnsektors wurde erst durch die Einführung des staatlichen Mindestlohns (2015) allmählich gebremst; die Zunahme der Vermögens- und Einkommensungleichheit setzt sich jedoch bis heute fort (Brülle/Spannagel 2023).

Die Gründe für die De-Institutionalisierung des Tarifsystems sind vielfältig, lassen sich jedoch auf den einen entscheidenden Punkt bringen: Die Abnahme der Durchsetzungsmacht der Beschäftigten und Gewerkschaften entwertete die friedenssichernde Funktion von Flächentarifverträgen. Eine prominente Rolle spielte dabei die Arbeitslosenquote, die im Jahr 2005 mit 13 Prozent einen Höchststand erreichte. Die De-Institutionalisierung und Fragmentierung des Tarifsystems hing auch mit der Transnationalisierung der Wertschöpfungsketten zusammen, und zwar nicht nur, weil glaubwürdige Drohungen mit Produktionsverlagerung disziplinierend auf Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften wirkten (Rehder 2006), sondern auch, weil im Zuge der Integration des europäischen Binnenmarkts sowie durch die Etablierung weltweiter Zuliefernetzwerke die konkurrenzregulierende Funktion nationaler Flächentarifverträge nachhaltig entwertet wurde und sich in vielen Unternehmen strikte »Governance by numbers«-Strategien durchsetzten (Erne 2008; Helfen/Nicklich 2013; Hürtgen 2008). Aber auch staatliche Entscheidungen unterminierten die Beschäftigten- und damit die Gewerkschaftsmacht, leisteten damit den De-Institutionalisierungstendenzen, die primär von der Kapitaleseite ausgingen, Vorschub. Zu nennen sind etwa der Abbau des Kündigungsschutzes, die Erleichterung von Befristungen und Leiharbeit, die Verkürzung der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionspraxen im Rahmen der sozialstaatlichen Grundsicherung. Auch als Arbeitgeber setzten staatliche Instanzen verstärkt auf Deregulierung, Privatisierung und Vermarktlichung. Geltende Branchentarifverträge wurden nicht nur durch private, sondern auch durch öffentliche Arbeitgeber geschwächt, sei es durch Austritte aus Arbeitgeberverbänden, Outsourcing von Betriebsteilen und/oder Abschluss von Tarifverträgen mit »billigeren« Gewerkschaften. Die Erosion des Flächentarifvertrags ist also kein rein »tarifautonomes« Phänomen, sondern in vielfacher Weise direkt oder indirekt von staatlichem Handeln beeinflusst.

Die sogenannte »äußere Erosion« des Flächentarifvertrags, also die Abnahme der Reichweite gültiger Tarifverträge wurde auch durch die Einführung neuer Mitgliedschaftsmodelle der Arbeitgeberverbände seit den 1990er-Jahren vor-

angetrieben, nämlich die Möglichkeit der »Mitgliedschaft ohne Tarifbindung« (OT) (Behrens/Helfen 2019). Diese war zunächst rechtlich umstritten, wurde durch das Bundesarbeitsgericht und seine Rechtsprechung jedoch letztlich abgesichert. Hinzu kam die »innere Erosion« des Tarifsystems: Immer mehr flächentariflich gebundene Unternehmen nahmen *Opting-out*-Möglichkeiten in Anspruch, etwa Härtefallklauseln, die immer häufiger in Tarifverträgen explizit vorgesehen sind. 2018 schloss die IG Metall erstmals sogar eine automatisierte Abweichungsklausel ab, wonach die Bezahlung eines Zusatzbetrags (T-ZUG B) vom Betrieb bei schlechter wirtschaftlicher Lage um sechs Monate verschoben werden oder bei einer Nettoerrendite unter 2,3 Prozent sogar ganz entfallen kann. Dies muss noch nicht einmal mehr mit den Betriebsräten verhandelt oder vereinbart werden. Während hier die betriebliche Abweichung von den Tarifnormen explizit als Option legitimiert und legalisiert wurde, weichen manche Betriebe aber auch einfach informell von gültigen Regelungen ab, was von den betroffenen Beschäftigten allzu häufig hingenommen wird. Berücksichtigt man auch diese »innere Erosion des Tarifsystems« (deren Ausmaß statistisch kaum zu erfassen ist), so ist die Krise des Tarifsystems noch deutlich dramatischer.

Insgesamt gehört das einheitliche bundesdeutsche System industrieller Beziehungen mit flächendeckenden Branchentarifverträgen der Vergangenheit an. Realitätsgerechter scheint mittlerweile die gängige Heuristik verschiedener »Welten der Arbeitsbeziehungen« (Schroeder 2016: 378 f.), die sich auf die Tarifpolitik übertragen und in drei verschiedenen Szenarien beschreiben lassen (Artus/Rösch 2017: 53 ff.): Das erste Szenario ist die »*Erosion der Sozialpartnerschaft*«, das in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes (zum Beispiel Gesundheitswesen, Weiterbildung), in der Wohnungswirtschaft, aber auch in Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie, der Chemieindustrie oder der Bauindustrie existiert. In diesen Sektoren gibt es normierungsfähige Flächentarifverträge und sozialpartnerschaftliche Orientierungen, aber diese sind umstritten. Unternehmen treten aus Arbeitgeberverbänden aus, sourcen betriebliche Teilbereiche in Unternehmen ohne Tarifbindung aus, neu entstehende Betriebe vermeiden tarifliche Bindungen. Die Arbeitgeber(-verbands-)seite ist in der Offensive, versucht Abstriche an gültigen Normen durchzusetzen (zum Beispiel Verlängerung von Arbeitszeiten; Senkung der Reallöhne) und Ausnahmeregelungen in Anspruch zu nehmen.

Dramatischer ist die Situation im zweiten Szenario der »*zerklüfteten Tariflandschaften*« beispielsweise im Einzelhandel, im öffentlichen Nahverkehr, bei den Bodenverkehrsdiensten im Flugverkehr oder bei den Genossenschaftsbanken. Zerklüftet sind Tarifsituationen, wenn etwa in Teilen der Branche ein Flächentarifvertrag existiert, aber daneben auch eine Vielzahl von Haustarifverträgen und/oder gar nicht tariflich regulierten Bereichen. In anderen Fällen hat der

Flächentarifvertrag seine Regulierungswirkung weitgehend verloren und die Tariflandschaft ist von einer Vielzahl stark differenter Haustarifverträge, durch allgemeinverbindliche Tarifregelungen und/oder Tarifverträge von Nicht-DGB-Gewerkschaften geprägt. Die Situation ist also vom Nebeneinander differierender Tarifnormen und der partiellen Abwesenheit sozialpartnerschaftlicher Regulierung überhaupt gekennzeichnet.

Und schließlich gibt es die »tariflosen Zonen«, die sich punktuell mittlerweile in fast allen Tarifbereichen (selbst in der Metall- und Elektroindustrie sowie im öffentlichen Dienst) finden. Analytisch grenzt sich das Szenario jedoch von den beiden anderen ab, indem das Fehlen tarifpartnerschaftlicher Aushandlung in diesen Bereichen die Norm darstellt. Die Gewerkschaften sind weit weg. Arbeits- und Entlohnungsbedingungen werden unitaristisch von der Unternehmensleitung definiert oder auch partiell in Aushandlung mit Beschäftigten oder betrieblichen Beschäftigtenvertretungen; Tarifstandards besitzen keine oder kaum Relevanz. Klassischerweise findet sich dieses Szenario insbesondere in Bereichen, in denen es keine oder nur eine sehr verschüttete Tariftradition gibt, etwa in neu entstandenen, stark gewachsenen oder grundlegend reorganisierten Branchen (IT-Sektor, Paketdienste, Fahrradkurierdienste usw.).

	<b>Erodierende Sozialpartnerschaft</b>	<b>Zerklüftete Tariflandschaften</b>	<b>Tariflose Zonen</b>
Merkmale	Flächentarifverträge sind prägend, aber umstritten; Austritte aus Arbeitgeberverbänden; Outsourcing; Offensive Interessenpolitik der Arbeitgeberverbände	Nebeneinander von differierenden tariflichen Regulierungen (evtl. Flächentarif, viele Haustarifverträge, Allgemeinverbindlichkeit, Tarifverträge mit Nicht-DGB-Gewerkschaften) und tariflich unregulierten Bereichen	Einseitige bzw. einzelvertragliche Festlegung von Arbeitsbedingungen; Fehlen gewerkschaftlicher Organisation
Beispiele	Industriebranchen, Öffentlicher Dienst, Wohnungswirtschaft	Einzelhandel, Gesundheitssektor, öffentlicher Nahverkehr, Flugverkehr	V. a. jüngere Branchen; IT, Paketdienste, Plattformökonomie

Tab. 1: Szenarien der Tarifbindung

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt ist die aktuelle Situation also dadurch charakterisiert, dass diverse Funktionen des Flächentarifvertrags eine Entwertung erfahren haben (Syrovatka 2024). Dies gilt insbesondere für seine – zentrale – Funktion der Friedenssicherung. Wenn Beschäftigte und Gewerkschaften nicht (mehr) fähig oder willens sind, glaubwürdig mit der kollektiven Zurückhaltung von Arbeitskraft zu drohen und diese Drohung im Konfliktfall auch wahrzumachen, wird die friedensstiftende Funktion von Tarifverträgen wertlos. Auch die konkurrenzregulierende

Funktion regionaler (Flächen-)Tarifverträge wird entwertet (oder sogar zum Wettbewerbshindernis), wenn Wertschöpfungsketten zunehmend transnational strukturiert sind. Die Ordnungsfunktion des Flächentarifvertrags wird fraglich, wenn Arbeitsbedingungen immer unterschiedlicher werden, neue unregulierte Berufe und Branchen entstehen, wenn sich gesellschaftliche Werte und Gerechtigkeitsnormen verändern. Die sukzessive sozialpartnerschaftliche Weiterentwicklung von Normen für legitime Lohn- und Leistungsbedingungen ist jedenfalls keine geringe Anforderung in Zeiten krisenhafter technischer und sozial-ökologischer Transformation. In der Vergangenheit konnten Tarifabschlüsse Reallohnverluste häufig nicht verhindern, sodass auch die Verteilungsfunktion angeschlagen ist. Übrig bleibt die demokratische Partizipationsfunktion von Tarifpolitik, also das Recht der Lohnarbeitenden, per Tarifpolitik ihr Schicksal zumindest ein Stück weit mitzubestimmen. Müller-Jentsch (2018: 15) hat dies emphatisch als »demokratische Integrationsfunktion« beschrieben, als Zuerkennung eines »sozialen Bürgerschaftsstatus« (nach Marshall 1950/1992). Aber für alle, deren Arbeitsbedingungen keiner Tarifierung (mehr) unterliegen, gilt eben auch dieser »soziale Bürgerschaftsstatus« nicht mehr. Dominant mag dann eher der Eindruck werden, von demokratischer Partizipation abgeschnitten und im Status als Sozialbürger:in gerade nicht respektiert zu sein.

#### IV. Neue Tarifkonflikte:

##### Von der (De-)Institutionalisierung zum Klassenkampf?

Aber das ist nicht das Ende der Geschichte. Es gibt auch Anzeichen dafür, dass Tarifpolitik eine Wiederbelebung erlebt, dass Beschäftigte und Gewerkschaften nachdrücklich ihr Recht auf demokratische Mitgestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einfordern, dass sich die Partizipationsfunktion von Tarifpolitik erneuert. Seit den 2010er-Jahren rücken in den Betrieben wie Gewerkschaften sukzessive neue, oft jüngere Aktivist:innen nach, die nicht so stark von den düsteren 1990er- bis 2010er-Jahren geprägt sind und die auf einem allmählich entspannteren Arbeitsmarkt offensive Strategien der Gegenwehr entwickeln. Neue Organisierungskonzepte drangen vor allem von den USA über den Atlantik, die verstärkt auf Basisorientierung und »Organisieren am Konflikt« (Kocsis u. a. 2013) setzten. Das waren zu Beginn kleine und umstrittene Pflänzchen; mittlerweile ist systematisches *Organizing* jedoch zu einem (fast) selbstverständlichen Bestandteil von Gewerkschaftsarbeit herangewachsen (Wetzel 2013). Es handelt sich hierbei um einen Baukasten von Kommunikations- und Organisierungstechniken, die ursprünglich im US-amerikanischen Community-Organizing entwickelt wurden

und auf Selbstermächtigung, Aktivierung, direkte Beteiligung und Mobilisierung der Beschäftigten zielen (McAlevey 2019). Die Herstellung kollektiver Konflikt- und Streikfähigkeit sind ihr inhärenter Bestandteil und zentrales Ziel.

Die folgende Abbildung zeigt jährlich das Niveau von Ausfalltagen durch Streiks mit Spitzenwerten in den Jahren 2006, 2015, 2018 und 2023. Die Statistik zeigt auch, dass das Konfliktniveau seit Mitte der 2010er-Jahre tendenziell zunimmt.

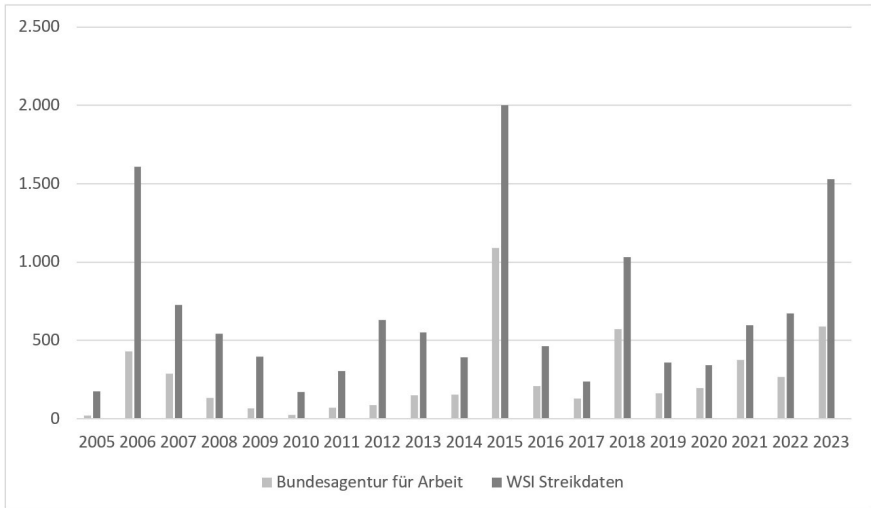


Abb. 2: Jährliche Ausfalltage durch Streiks pro 1000 Beschäftigte (absolute Zahlen) (2004–2023)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), WSI-Tarifarchiv, entnommen: <https://www.wsi.de/de/arbeitskampfbedingte-ausfalltage-deutschland-36581.htm>

Eine besonders hohe Zahl an Streiktagen findet sich vor allem in Jahren, in denen flächendeckende Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie zu Buche schlagen. Die Jahre 2015, 2018 und 2023 waren jedoch auch von massenhaften Streiks im Dienstleistungsbereich geprägt, etwa in den Sozial- und Erziehungsdiensten, bei der Post, im Einzelhandel, in Krankenhäusern, im öffentlichen Nahverkehr und bei der Bahn (Artus 2017). 2023 heizte die hohe Inflation die Konflikte zwischen den Tarifparteien zusätzlich an. Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst, im Nahverkehr, an den Flughäfen, bei Post und Bahn prägten das Bild von Deutschland als einer »Streikrepublik« (Dribbusch u. a. 2024). Insgesamt ist eine Tertiärisierung des Streikgeschehens festzustellen (vgl. Dribbusch 2023: 96 f.). Neue Branchen und Beschäftigtengruppen stehen im Zentrum des Geschehens. Im Folgenden werden zwei empirische Beispiele vorgestellt, die die neue Qualität des Streikgeschehens belegen. Sie zeigen, dass das persistente tarifpolitische

Wechselspiel von Institutionalisierung und Klassenkonflikt nach einer Phase der Erosion des Flächentarifvertrags aktuell in eine Phase des Aufbrechens neuer tarifpolitischer Konflikte mündet.

### Neue Konflikte: »Häuserkämpfe« in der ostdeutschen Metallindustrie

In Ostdeutschland ist die Tariferosion bekanntlich besonders ausgeprägt. Ein Grund hierfür war sicherlich die lange Transformationskrise der 1990er-Jahre mit anhaltender De-Industrialisierung und Massenarbeitslosigkeit. Ein anderer Grund ist die Tatsache, dass sich Institutionensysteme – als routinisierte soziale Beziehungsnetzwerke – nicht einfach per Gesetz »verpflanzen« lassen, jedenfalls nicht, ohne dass es zu ernsthaften Friktionen, Funktionsdefiziten oder unvorhergesehenen Neuinterpretationen kommt. In den ostdeutschen Bundesländern existierte nach der »Wende« zunächst die Logik einer »stellvertretenden Tarifaufonomie« primär westdeutsch geprägter Gewerkschaften für ostdeutsche Beschäftigte (Artus 2018). Der Aufbau einer authentischen ostdeutschen Tarifkultur mit autochthonen Vertretungsstrukturen, -strategien und -macht war ein Prozess, der aufgrund seiner Komplexität Zeit brauchte. So ähnelt die aktuelle Tarifsituation im Bereich der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie eher dem zweiten Szenario der zerklüfteten Tariflandschaft, als dem ersten Szenario der erodierenden Sozialpartnerschaft wie im gleichen Sektor in Westdeutschland. Beispielhaft zeigt sich dies in Abbildung 3, die die Tarifsituation in den Thüringer Betrieben der Metall- und Elektro-Industrie zeichnet, die von der IG Metall im Jahr 2022 betreut wurden.

Obwohl die Metall- und Elektroindustrie zu den Kernsektoren des deutschen Wachstumsregimes zählt, waren 2022 knapp die Hälfte aller gewerkschaftlich betreuten Betriebe in Thüringen nicht tarifgebunden. Eine knappe Mehrheit der tarifgebundenen Betriebe hatte einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Flächentarifbindung war in der Minderheit. Und doch lässt sich dieser Zustand nicht nur als Erosion des Flächentarifvertrags deuten, sondern auch als Ausdruck eines Aufbruchs, der zunächst vor allem auf betrieblicher Ebene ansetzt beziehungsweise ansetzen muss. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und einer nachwachsenden Generation von Beschäftigten, die die lähmenden Erfahrungen der 1990er-Jahre nur noch aus Erzählungen kennt, herrscht vielerorts eine neue Anspruchshaltung und auch Konfliktbereitschaft in den Belegschaften (Elinghaus/Wolf 2020).

Nun bedeutet eine konflikt- und betriebsorientierte Tarifpolitik, die Betrieb für Betrieb (zunächst) den Abschluss von Haustarifverträgen durchzusetzen versucht, noch nicht den großen Durchbruch hin zur flächendeckenden (Wie-

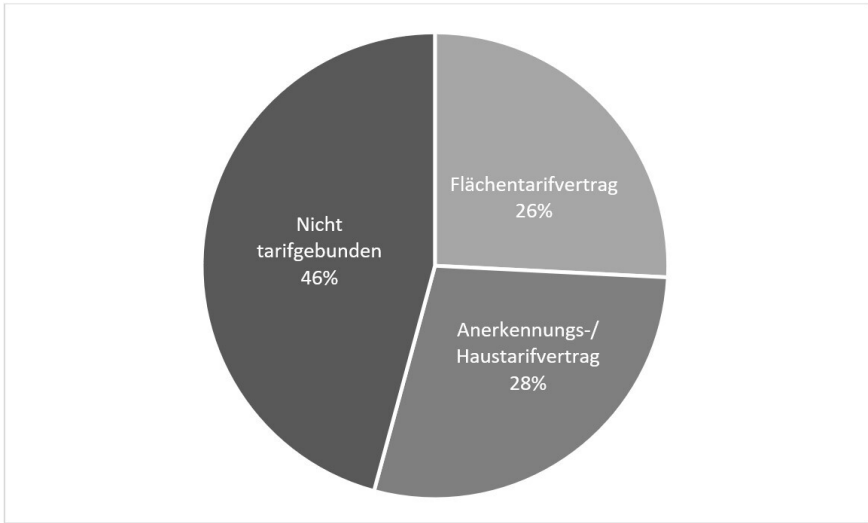


Abb. 3: Tarifbindung in von der IG Metall betreuten Betrieben in Thüringen (2022)

Quelle: IG Metall; (Artus u. a. 2023: 250)

der-)Anerkennung sozialpartnerschaftlicher Beziehungen; es ist aber eine pragmatische und effiziente Strategie der Gegenwehr unter strukturell schwierigen Bedingungen. So ist der »Häuserkampf« mittlerweile zum selbstverständlichen und notwendigen Teil des gewerkschaftlichen Überlebenskampfes in Ostdeutschland avanciert (vgl. Artus u. a. 2023). Im Regelfall weichen die Haustarif-Normen zwar negativ vom Flächentarifvertrag ab, aber im Kampf um die Anbindung kommt es nicht selten zum Erstarken beziehungsweise einer Steigerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads. Dieser wiederum kann als *conditio sine qua non* auf dem Weg zu einer möglichen Rückkehr stabiler Flächentarifverträge gesehen werden. Ein Organisationsgrad von wenigstens 50 Prozent ist vonseiten der IG Metall auch klare Vorbedingung für die Unterstützung betrieblicher Kämpfe um einen (in der Regel Haus-)Tarifvertrag. Ganz unmittelbar wird hier also der Zusammenhang zwischen kollektiver Organisation und Tarifbindung hergestellt. Die Beschäftigten müssen selbst aktiv werden. Die grundlegenden Mechanismen von Tarifpolitik werden direkt erlebt, erkämpft und mitaufgebaut – und nicht als vermeintlich garantiertes Kollektivgut einfach übernommen. Sicherlich kann die Partizipationsfunktion von Tarifpolitik auch im Rahmen flächentariflicher Mobilisierungen unmittelbar erlebt werden – in ihrer kollektiven Mächtigkeit und Solidarisierungskraft vermutlich sogar eindrucksvoller als in verstreuten Häuserkämpfen. Bis die Wunden des gescheiterten Streiks um die 35-Stundenwoche als flächentarifliche Arbeitszeitverkürzung im Jahr

2003 geheilt sind und die nötige Kampfkraft in der Fläche hergestellt ist, muss in Ostdeutschland aber noch einiger Weg zurückgelegt werden. So lange gilt es, durch beteiligungsorientierte Tarifstrategien und die kollektive Austragung des Klassenkonflikts in den Betrieben den Weg zur (Re-)Institutionalisierung von Tarifpolitik freizukämpfen. Wenn Tarifpolitik als ergebnisoffene und durch eigenes Engagement beeinflussbare Größe erlebt wird, kann sie auch als demokratische und demokratisierende Institution Wirksamkeit entfalten.

### Neue Konflikte um die Aufwertung feminisierter Erwerbsarbeit – nicht nur im Gesundheitssektor

Ähnliche Prozesse finden sich aktuell in vielen Bereichen weiblicher Erwerbsarbeit. Auch hier sind die Hintergründe der ›neuen Konflikte‹ vielfältig: Sie reichen von krisenhaften Prozessen der Prekarisierung (zum Beispiel im Einzelhandel) und der Vermarktlichung in feminisierten Sorgeberufen (vor allem im Krankenhaussektor), über neue Geschlechterarrangements (mit Frauen als Allein- oder Hauptverdienerinnen) bis hin zu generell erhöhten Ansprüchen von Frauen auf Anerkennung und Aufwertung ihrer Arbeitskraft im Zuge einer dritten Welle der feministischen Bewegung (Artus 2019). Im Gesundheitssektor und in der Pflege geht es nicht nur um bessere Entlohnung und Arbeitszeiten, sondern vor allem um Entlastung des Personals. Das Berliner Universitätsklinikum Charité war das Flaggschiff und der Vorreiter der 2011 beginnenden und ab 2015 intensivierten Häuserkämpfe um Entlastungstarifverträge in den Krankenhäusern (Kunkel 2025). Ein weiterer Brennpunkt des Geschehens sind die Sozial- und Erziehungsdienste. Nach ersten »Kita-Streiks« im Zuge der TVÖD-Tarifrunde (2009) kam es 2015 zu einem mehrwöchigen, flächendeckenden Tarifkampf und 2022 zu einer Weiterführung des Kampfes um eine grundlegende Aufwertung der Arbeitskraft von Erzieher:innen. Kennzeichnend für die neuen Konflikte in stark feminisierten Erwerbsbereichen sind der Aufbau neuartiger demokratischer Kommunikations- und Willensbildungsprozesse, etwa Tarifdelegierte, Streikdelegiertenversammlungen, Mitgliederbefragungen, Stärketests, Ultimaten. Die verstärkte Basisorientierung und neue Strategien der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Bewegungen bereichern das traditionelle gewerkschaftliche Tarifinstrumentarium. Gewerkschaftsübergreifende politische Kampagnenarbeit fokussiert auf ›gute Pflege für alle‹, ›Frauen\*Streiks‹ als Mittel gegen Geschlechterungleichheit und ›guten Nahverkehr als soziale wie ökologische Notwendigkeit‹. Die Koordinierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik mit feministischen und zivilgesellschaftlichen Gruppen wie ›Fridays for Future‹

ist ein Versuch, tarifpolitisch in die Offensive zu kommen, indem Bündnispartner:innen auch im politischen Raum gesucht werden.

## V. Fazit

Tarifpolitik als institutionalisierter Interessenkompromiss zwischen Kapital und Arbeit besitzt eine lange und wechselvolle Geschichte. Wichtige Einflussgrößen sind die Organisationsfähigkeit der Kollektivakteure von Kapital und Arbeit, die Arbeitsmarktsituation, aber auch die Gesetzgebung des Staates. In der *longue durée* lässt sich ein Wechselspiel von offenem Klassenkonflikt und tarifpolitischer Institutionalisierung beobachten. Dabei lassen sich grob drei Phasen unterscheiden: Vom Klassenkampf über dessen Institutionalisierung zur Deinstitutionalisierung bis hin zum Wiederaufbrechen von Klassenkämpfen. Die jüngste Phase (seit etwa den 1980er-/90er-Jahren) ist von der Erosion des Flächentarifvertragssystems und dessen partiellem Funktionsverlust gekennzeichnet. Seit etwa zehn bis fünfzehn Jahren besinnen sich die Gewerkschaften daher verstärkt auf die primären Machtgrundlagen ihres kollektiven Handelns. Sie betreiben offensives Organizing, erkämpfen ›Haus‹ für ›Haus‹ tarifliches Terrain zurück und entwickeln neue Streikstrategien, verstärken ihre Bündnis- und Kampagnenarbeit. Um es in den etwas antiquierten Worten von Geiger zu formulieren: Indem sie sich die traditionellen Waffen, Methoden und Taktiken des Klassenkampfes (wieder) aneignen (und einige neue hinzuerfinden), bereiten sie den Boden für die Revitalisierung von Tarifpolitik als reguliertem und dadurch gezähmten Klassenkampf. Angesichts des Gegenwinds marktliberaler und neuerdings auch autoritärer Staatlichkeit sowie international verschärfter Konkurrenz sind die machtpolitischen Voraussetzungen für diesen Kampf allerdings prekär. Und nichts ist schwerer, als Institutionen neu aufzubauen, wenn sie nachhaltig zerstört wurden. Wer also eine weitere Zuspitzung der sozialen Ungleichheit, den Verlust demokratischer Einflussmöglichkeiten und damit auch das Erstarken rechtspopulistischer Strömungen verhindern will, tut gut daran, das fragile Tarifvertragssystem auch über institutionelle und rechtliche Mechanismen zu stärken. Zugleich geht an einem Neuaufbau dieses Systems ›von unten‹ wohl kein Weg vorbei – und dieser Weg führt notwendig über die Zunahme von Streiks. Aus (betriebs)wirtschaftlicher Perspektive mag dies dysfunktional erscheinen, aus gesellschaftlicher Perspektive jedoch keineswegs. Denn hierin zeigt sich letztlich die virulente Fähigkeit des ›Selbstschutzes‹ der Gesellschaft gegenüber potenziell zerstörerischen Kräften unregulierter Marktwirtschaft (Polanyi 1977). Streiks sind authentische demokratische Formen gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Partizipation. Sie stärken das Erleben von Selbstwirksamkeit, das Gefühl, das eigene Schicksal beein-

flussen zu können. Sie fördern auch die individuelle Einbindung und Selbstverortung in kollektiven Zusammenhängen. In Nach-Corona-Zeiten, in denen vielfach individualistische Politikverdrossenheit und antidemokratische Ideen erstarken, sind das Erleben kollektiver Handlungsfähigkeit und wirksamer demokratischer Partizipation nötiger denn je.

Ob die hartnäckigen Häuserkämpfe und Mobilisierungen ›von unten‹ jedoch ausreichen, um den Niedergang des Flächentarifvertragssystems aufzuhalten, ist fraglich. Aus gewerkschaftlicher Sicht bedeutet der hartnäckige ›Häuserkampf‹ und das zähe Organizing in tariflosen Zonen einen Kampf an vielen Fronten, einen starken Zeit- und Ressourceneinsatz mit prekären Erfolgchancen, der auf Dauer nur schwer durchzuhalten ist. Wünschbar wäre daher *in the long run* (auch unter Gerechtigkeitsaspekten) die allmähliche Wieder-Überführung und Vereinheitlichung ›zerklüfteter Tariflandschaften‹ in regionalen Flächentarifverträgen. Ob die Gewerkschaften diesen Prozess jedoch aus eigener Kraft schaffen, ist – zumindest in vielen Wirtschaftsbereichen – eher fraglich. Für eine nachhaltige Stabilisierung des (Flächen)Tarifsystems (und damit einhergehend auch eine reduzierte Streikintensität) wäre daher eine Stärkung ›von oben‹ nötig, also durch staatliche Organisierungshilfen. Eine solche ›Stütze‹ war etwa die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne oder wären auch Regelungen für weitere Erleichterungen der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Staatliche Organisierungshilfen unterstützen Gewerkschaften, als kollektive Akteure ernst genommen zu werden; sie können jedoch authentische Streikmacht nicht ersetzen. Dies gilt umso mehr, als sich aktuell die Rolle von Streiks im Rahmen des Tarifsystems verändert hat. Waren Streiks während der *Wirtschaftswunderjahre* meist ›das drohende Schwert an der Wand‹, so muss dieses Schwert aktuell wieder häufiger eingesetzt werden, um Tarifverträge zu erstreiten und zu stabilisieren. Dies zeigt einmal mehr, dass der Tarifvertrag nichts anderes als »ein temporäres Stillhalteabkommen« ist (Beckmann u. a. 2023: 209), dessen Bedingungen, Bedeutung und Normierungskraft auf der Streikfähigkeit von Beschäftigten beruht. Die neuen Konzepte verbetrieblicher Tarifpolitik und politisierter Tarifkampagnen sind daher nicht nur negativ als Ausdruck von Erosion und Verfall flächentariflicher Bindungen zu interpretieren, sondern auch als Zeichen der (Re-)Konstruktion neuer Muster von Tarifpolitik. Ob dies lediglich Rückzugsgefechte sind, die einen langfristigen Verfall der Tarifbindung letztlich nicht aufhalten können, oder ob es zu einer nachhaltigen Rekonstruktion und Stabilisierung des Tarifvertragssystems (in möglicherweise partiell modifizierter Form) kommt, bleibt abzuwarten und hängt auch von politischen Entscheidungen ab.

## Literatur

- Andresen, Knud/Bitzegeio, Ursula/Mittag, Jürgen (2011) (Hg.), »Nach dem Strukturbruch«? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Berlin.
- Artus, Ingrid, (1996) Die Etablierung der Gewerkschaften, in: Bergmann, Joachim/Schmidt, Rudi (Hg.); *Industrielle Beziehungen. Institutionalisierung und Praxis unter Krisenbedingungen*, Opladen, S. 21–48.
- Artus, Ingrid/Schmidt, Rudi/Sterkel, Gabriele (2000), *Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie*, Berlin.
- Artus, Ingrid (2001), *Die Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden.
- Artus, Ingrid (2017), Das »ungewöhnlich intensive« Streikjahr 2015, in: PROKLA: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Jg. 47, H. 1, S. 145–162.
- Artus, Ingrid/Rösch, Benedikt (2017), Stärkung der Tarifbindung im Dienstleistungssektor. Probleme, Erfahrungen, Strategien, in: *Bericht des Forschungsprojekts Nr. 2017–583-3 der Hans-Böckler-Stiftung*, Erlangen, [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/99801.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/99801.pdf) (zuletzt abgerufen am 20.2.2024).
- Artus, Ingrid (2018), Tarifpolitik in der Transformation oder: Das Problem »stellvertretender Tarifautonomie«, in: Brunner, Detlev/Kuhnhenne, Michaela/Simon, Hartmut (Hg.) *Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation*, Bielefeld, S. 151–168.
- Artus, Ingrid (2019), Frauen\*streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen, in: *Analysen der Rosa-Luxemburg-Stiftung Nr. 54*, Berlin. [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54\\_FrauenStreik.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf) (zuletzt abgerufen am 22.02.2024).
- Artus, Ingrid (2023), Industrielle Beziehungen in internationaler Perspektive, in: Bohn, Rainer/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Pfeiffer, Sabine/Will-Zocholl, Mascha (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 3. Aufl., Baden-Baden, S. 219–223.
- Artus, Ingrid/Fischer, Andreas/Holland, Judith/Whittall, Michael (2023), Im Osten was Neues? Tarifpolitische Strategien der IG Metall in Ostdeutschland, in: PROKLA: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Jg. 53, H. 2, S. 245–266.
- Bauer, Ingrid (2015), *Tschikweiber haums uns g'nennt«*. Die Zigarrenfabriksarbeiterinnen von Hallein, Berlin.
- Beckmann, Martin/Schmidt, Rudi/Syrovatka, Felix (2023), Editorial: Tarifvertrag, in: PROKLA: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Jg. 53., H. 2, S. 200–215.
- Behrens, Martin/Helfen, Markus (2019), Small change, big impact? Organisational membership rules and the exit of employers' associations from multiemployer bargaining in Germany in: *Human Resource Management Journal*, Jg. 29, H. 1, S. 51–66.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2007), *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*, 21. Auflage, Frankfurt a. M.
- Bergmann, Joachim/Brückmann, Erwin/Dabrowski, Hartmut (2000), Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten, in: *Supplement der Zeitschrift Sozialismus*, Jg. 2000, H. 4, Hamburg.
- Brülle, Jan/Spannagel, Dorothee (2023), Einkommensungleichheit als Gefahr für die Demokratie, WSI-Verteilungsbericht 2023, *WSI Report Nr. 90*, Düsseldorf.
- Castel, Robert (2000), *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz.

- Claasen, Lothar (1991): Erstmals gesamtdeutsch, *Bundesarbeitsblatt*, (3), S. 11–18.
- Deppe, Frank/König, Otto (2018), Kein Anlass zum Feiern. 100 Jahre Stinnes-Legien-Abkommen – 100 Jahre »Sozialpartnerschaft«, in: *Sozialismus*, Jg. 2018, H. 12, S. 46–49.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz (2008), *Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970*, Göttingen.
- Dribbusch, Heiner (2023), *Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen*, Hamburg.
- Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten/Luth, Marlena Sophie/Janssen, Thilo (2023), WSI-Arbeitskampfbilanz 2023. 2023 – ein langes und turbulentes Arbeitskampsjahr, *WSI-Report Nr. 95*, Düsseldorf.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2022), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 75, H. 4, S. 328–336.
- Ellinghaus, Christoph/Wolf, Franziska (2020), Ende der Bescheidenheit? Christoph Ellinghaus und Franziska Wolf über Tendenzen der Gewerkschaftsarbeit in Ostdeutschland, in: *express*, Jg. 2020, H. 8–9, S. 12–13.
- Erne, Roland (2008), *European unions: labor's quest for a transnational democracy*, Ithaca.
- Feldman, Gerald D. (1970): German Business between War and Revolution: The Origins of the Stinnes-Legien Agreement, in: Ritter, Gerhard A. (Hg.), *Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft Festschrift für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag*, Berlin, S. 312–341.
- Führer, Karl Christian (2004), Tarifbeziehungen und Tarifpolitik als Gegenstand der Geschichtswissenschaft. Einige einführende Bemerkungen, in: ders. (Hg.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Berlin, S. 7–25.
- Geiger, Theodor (1949), *Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel*, Köln/Hagen.
- Geißler, Rainer (2014), *Die Sozialstruktur Deutschlands*, 7. Auflage, Wiesbaden.
- Hachtmann, Rüdiger (2004), Wiederbelebung von Tarifparteien oder Militarisierung der Arbeit? Kontroversen um die Grundlinien der nationalsozialistischen Tarifpolitik und die künftige Gestaltung der NS-Arbeitsverfassung 1936–1944, in: Führer, Karl Christian (Hg.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Berlin, S. 114–140.
- Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter (1995), *Dienstleistungsgesellschaften*, Frankfurt a. M.
- Haipeter, Thomas (2010), Betriebsräte als neue Tarifakteure. Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen, Berlin.
- Hassel, Anke (1999), The erosion of the German system of industrial relations, in: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 37, H. 3, S. 483–585.
- Hayek, Friedrich von (1969), Wettbewerb als Entdeckungsverfahren, in: ders. (Hg.), *Freiburger Studien. Gesammelte Aufsätze*, Tübingen.
- Helßen, Markus/Nicklich, Manuel (2013), Zwischen institutioneller Kontinuität und De-Institutionalisierung – Industrielle Dienstleistungen als Parallelwelt überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen, in: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 23, H. 2, S. 471–491.
- Hentschel, Volker (1983), *Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1880–1980. Soziale Sicherung und kollektives Arbeitsrecht*, Frankfurt a. M.
- Hillmann, Karl-Heinz (1994), *Wörterbuch der Soziologie*, 4. Auflage, Stuttgart.
- Hirsch, Joachim/Roth, Roland (1986), *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus*, Hamburg.
- Hobsbawm, Eric (1959), *Primitive Rebels. Studies in Archaic Forms of Social Movement in the 19th and 20th Centuries*, New York.

- Höpfner, Clemens/Lesch, Hagen/Schneider, Helena/Vogel, Sandra (2021), *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Die Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit.*, Berlin.
- Hürtgen, Stefanie (2008), *Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz*, Münster.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, München.
- Kittner, Michael (2005), *Arbeitskampf. Geschichte, Recht, Gegenwart*, München.
- Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/ Wiedemuth, Jörg (2013) (Hg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*, Hamburg.
- Kunkel, Kalle (2025), »Langer Atem – keine Geduld mehr«. *Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt*, Hamburg.
- Lang, Klaus/Schaumburg, Stefan (2022), *Handbuch Tarifvertrag. Geschichte – Praxis – Perspektiven*, Frankfurt a. M.
- Lesch, Hagen/Bach, Helena/Vogel, Sandra (2023), Tarifautonomie in der Legitimitätskrise? Eine Analyse historischer Debatten, in: *IW-Policy Paper*, H. 11, Köln.
- Marshall, Thomas H. (1992), *Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates*, Frankfurt/New York.
- McAlevy, Jane (2019), *Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing*, Hamburg.
- Müller-Jentsch, Walther (1982), Gewerkschaften als intermediäre Organisationen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Materialien zur Industriesoziologie*, Jg. 27, H. 24, S. 406–432.
- Müller-Jentsch, Walther (2018), *Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge*, Wiesbaden.
- Nachtwey, Oliver (2016), *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Frankfurt a. M.
- Offe, Claus/Wiesenthal, Helmut (1980), Two logics of Collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form, in: *Political Power and Social Theory*, Jg. 1, H. 1, S. 67–115.
- Pirker, Theo (1960), *Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in Westdeutschland. Erster Teil 1945–1952*, München.
- Polanyi, Karl (1977), *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*, Frankfurt a. M.
- Rehder, Britta (2006), Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 35, H. 3, S. 227–242.
- Rehder, Britta (2011), *Rechtsprechung als Politik*, Frankfurt a. M.
- Rödl, Florian (2022), Gerechtigkeit durch Tarifvertrag – ein Forschungsprogramm, in: *Soziales Recht*, Jg. 12, H. 6, S. 217–225.
- Rödl, Florian (2023), Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie? in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 3, S. 168–176.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014), Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 21, H. 3, S. 217–237.
- Schmidt, Eberhard (1975), *Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften*, Frankfurt a. M.

- Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1986), Erfahrungen und Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik, in: *PROKLA: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, Jg. 16, H. 64, S. 85–105.
- Schmidt, Rudi (2001), Erosion der Tarifsetzungsmacht, in: Abel, Jörg/Sperling, Hans Joachim (Hg.), *Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen*, München/Mering, S. 201–219.
- Schönhoven, Klaus (1987), *Die deutschen Gewerkschaften*, Frankfurt a. M.
- Schroeder, Wolfgang (2000), *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland*, Wiesbaden.
- Schroeder, Wolfgang (2016), Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 23, H. 3, S. 374–392.
- Silver, Beverly J. (2005), *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*, Berlin/Hamburg.
- Simon, Walter (1976), *Macht und Herrschaft der Unternehmerverbände BDI, BDA und DIHT*, Köln.
- Streck, Wolfgang (1987), Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 32, H.39, S. 471–495.
- Syrovatka, Felix (2023), Der leise Paradigmenwechsel im Tarifvertragsrecht, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 30, H. 3, S. 5–33.
- Syrovatka, Felix (2024), Precarious associational power. Reflections on the Power Resources of Employers' Associations Illustrated by the Example of the German Metal and Electrical Industry, in: *Global Labour Journal*, Jg. 15, H. 1, S. 21–39.
- Thelen, Kathleen (1991), *Union of parts. Labor politics in postwar Germany*, Ithaca.
- Ullmann, Peter (1977), *Tarifverträge und Tarifpolitik in Deutschland bis 1914. Entstehung und Entwicklung, interessenpolitische Bedingungen und Bedeutung des Tarifvertragswesens für die sozialistischen Gewerkschaften*, Frankfurt a. M./Bern/Las Vegas.
- Visser, Jelle (2019), ICTWSS Database. Version 6.1. Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.
- Wetzal, Detlef (2013) (Hg.), *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg.



# Vom Tarifvertrag zur Tarifbürgerschaft. Kollektive Arbeitnehmerrechte als tarifpolitische Grundrechte

*Florian Rödl*

Vor über 25 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht das Verständnis von der Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübter Privatautonomie« aufgegriffen (BAG 1997). Dieses Verständnis war seit den 70er-Jahren in einem liberalistischen Lager der Rechtswissenschaft entwickelt und beworben worden (Szyrovatka 2023). Was man ursprünglich für einen cleveren Ansatz halten mochte, um Tarifverträge und Streiks von Anforderungen der Gemeinwohlverträglichkeit freizuhalten, hat sich seitdem in gewichtigen institutionellen Schwächungen des Tarifvertragssystems niedergeschlagen: Die Arbeitgeberverbände können OT-Mitgliedschaften einrichten, tarifvertragliche Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder werden nur mit Einverständnis des Arbeitgebers effektiv, die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags ist eine verfassungsrechtlich umstrittene staatliche Normsetzung – um nur die wichtigsten zu nennen. Gegen dieses Verständnis der Tarifautonomie als »kollektiv ausgeübte Privatautonomie« erhebt der folgende Beitrag entschiedenen Widerspruch. Er will zeigen: Streik, Koalitionen und Tarifverträge haben einen vergleichbaren Stellenwert wie Wahlen, Parteien und Gesetze.

Dafür muss der Charakter der Tarifautonomie als besondere politische Autonomie sichtbar werden, als tarifpolitische Autonomie. Dieser Charakter ergibt sich daraus, dass ein Tarifvertrag wesentlich Normsetzung für Arbeitsverhältnisse beinhaltet (I.). Als Normsetzung ist der Tarifvertrag Terrain der besonderen tarifpolitischen Autonomie, die mit den Koalitionen auch besondere Träger hat (II.). Es ist der tarifpolitische Charakter, der den besonders robusten Schutz vor staatlichen Eingriffen rechtfertigt, den das Handeln der Koalitionen unter der Tarifautonomie genießt (III.). Aus dem robusten Schutz resultiert für die Beschäftigten ein Status der Tarifbürgerschaft, der Gewerkschaftsbeitritt und Streikteilnahme als tarifpolitische Grundrechte beinhaltet (IV.).

## I. Tarifvertrag als Normsetzung

In einem Tarifvertrag vereinbaren Tarifvertragsparteien das Entgelt, das die abhängig Beschäftigten mit ihrer Arbeit verdienen, und die sonstigen Bedingungen, unter denen gearbeitet wird. Diese Bedingungen werden in Gestalt von Normen ausgedrückt. Äußerlich sind diese von gesetzlichen Normen zum Inhalt von Arbeitsverhältnissen nicht zu unterscheiden. Der Unterschied liegt in der Grundlage ihrer Geltung: Sie treten nicht mit Abschluss eines Gesetzgebungsverfahrens in Kraft, sondern mit Abschluss eines Tarifvertrags.

### 1. Rechtsnormen durch Gesetz

Nach dem geltenden Tarifvertragsgesetz handelt es sich bei den tarifvertraglichen Regelungen zu Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen um »Rechtsnormen« (§ 1 Abs. 1 TVG), und diese Rechtsnormen gelten »unmittelbar und zwingend« (§ 4 Abs. 1 S. 1 TVG). Als unmittelbar geltende Rechtsnormen entfalten tarifvertragliche Normen für ein Arbeitsverhältnis dieselbe Wirkung wie gesetzliche Normen des Individualarbeitsrechts, etwa im Mindestlohngesetz, im Arbeitszeitgesetz oder im Kündigungsschutzgesetz. Weil Arbeitsverhältnisse nicht infolge behördlicher Anordnung entstehen, sondern durch privatrechtlichen Vertrag begründet werden, handelt es sich in beiden Fällen, Tarifvertrag und Gesetz, nicht um öffentlich-rechtliche, sondern um privatrechtliche Rechtsnormen.

Um die Pointe der Rechtsnormqualität tarifvertraglicher Normen zu begreifen, muss man sich den Unterschied von objektiven privatrechtlichen Rechtsnormen und subjektiven privaten Verträgen vor Augen bringen (Flume 1992: 5 f.): In privaten Verträgen wird der Austausch von Leistungen vereinbart. Urheber dieser Vereinbarungen sind die Vertragsparteien, die in diesem Zusammenhang ihre private Autonomie wahrnehmen. Privatrechtliche Rechtsnormen hingegen liefern den Rahmen, in dem sich der Abschluss privater Verträge vollzieht. Privatrechtliche Rechtsnormen bestimmen, wer Verträge schließen kann, wie ein Vertragsschluss zustande kommt, wie ein Vertrag verletzt wird und was das nach sich zieht. Urheber privatrechtlicher Rechtsnormen, die den Rahmen für private Verträge liefern, können natürlich nicht die Vertragsparteien selbst sein. Deren Urheber ist ein Gesetzgeber, und der nimmt in diesem Zusammenhang selbstverständlich keine private Autonomie wahr.

Nun gibt es einen Bereich, in dem sich private Verträge und privatrechtliche Rechtsnormen nahekomen, weil sie dasselbe Thema haben, nämlich bei der Bestimmung der vertraglich zu tauschenden Leistungen. Doch auch in diesem Be-

reich sind Vertrag und Rechtsnorm klar zu unterscheiden. Vorrangig ist maßgeblich, was die Parteien hinsichtlich der getauschten Leistungen in ihrem privaten Vertrag vereinbart haben. Privatrechtliche Rechtsnormen treten auf den Plan, um einen unvollständigen Vertrag zu ergänzen oder um eine im Vertrag getroffene Vereinbarung zu überschreiben, weil diese etwa in Ansehung der strukturellen Schwäche einer der Parteien so nicht vereinbart werden durfte.

Genau das entspricht der Wirkungsweise tarifvertraglicher Rechtsnormen: Sie ergänzen und überschreiben die Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, weil es sich, wie gesagt, um unmittelbar und zwingend geltende Rechtsnormen handelt. Damit gehören tarifvertragliche Rechtsnormen zu den privatrechtlichen Rechtsnormen. Sie stehen neben den gesetzlichen Rechtsnormen des Individualarbeitsrechts. Das Bundesarbeitsgericht ist jedoch der Auffassung, dass die tarifvertraglichen Rechtsnormen, obgleich durchaus Bestandteil des objektiven Rechts (BAG 1989), aus der Wahrnehmung privater Autonomie resultieren müssten, und zwar nicht etwa einer privaten Autonomie der Tarifvertragsparteien – das ließe sich noch eher hören, wie sich noch zeigen wird – sondern der privaten Autonomie der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Grundlegend sei der privatautonome Akt des Beitritts zu einer Tarifvertragspartei (BAG 2010).

Dieses Verständnis des Bundesarbeitsgerichts ist zweifach ungereimt, sowohl privatrechtlich als auch tarifvertragsrechtlich (Rödl 2023). Mit der Aufnahme in einen Verband wird die Mitgliedschaft erworben. Die berechtigt zur Teilhabe an der Willensbildung des Verbands, durchaus auch zur Willensbildung darüber, welche privaten Verträge der Verband schließen soll (zum Beispiel die Anmietung eines Veranstaltungsraums, den Einkauf von Büroausstattung, die Verpflichtung von Übungsleitern etc.). Hingegen wird mit dem Erwerb einer Mitgliedschaft grundsätzlich keine Macht des Verbands begründet, privatrechtliche Rechtsnormen für die privaten Verträge der Mitglieder zu setzen. Das ist die privatrechtliche Ungereimtheit.

Die tarifvertragsrechtliche Ungereimtheit besteht darin, dass tarifvertragliche Rechtsnormen gerade nicht ausschließlich für die Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien gelten. Regelungen zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen gelten in Betrieben tarifgebundener Arbeitgeber einheitlich für die Arbeitsverhältnisse mit allen Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft (§ 3 Abs. 2 TVG). Rechtsnormen eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags gelten gerade auch bei fehlender Mitgliedschaft (§ 5 Abs. 4 TVG).

## 2. Arbeitsnormen durch Streik

Die Charakterisierung tarifvertraglicher Regelungen von Arbeitsbedingungen als Normen hängt allerdings nicht davon ab, dass sie, wie in Deutschland, durch ein Tarifvertragsgesetz zu Rechtsnormen erklärt werden. Darum hat sie *Hugo Sinzheimer*, der zurecht als der maßgebliche Vordenker des deutschen Tarifvertragsrechts gilt, schon weit vor Inkrafttreten der ersten Kodifikation des deutschen Tarifvertragsrechts<sup>1</sup> als »Arbeitsnormen« bezeichnet. Denn auch ohne ein Tarifvertragsgesetz vermögen Tarifverträge Normen für Arbeitsverhältnisse zu setzen. So war es einerseits im Deutschland der Kaiserzeit und so ist es bis heute in Rechtsordnungen des *Common Law*.

Aussagekräftig für das in der Kaiserzeit gereifte Verständnis des Tarifvertrags ohne Tarifvertragsgesetz ist eben *Hugo Sinzheimer* selbst (1906/1907; 1916). Er konzipierte den Tarifvertrag als einen besonderen Typus von privatem Vertrag, in dem nicht wie sonst eine Leistung gegen Entgelt getauscht wird, sondern in dem sich Arbeitgeberseite und Gewerkschaften gegenseitig ein Unterlassen versprechen. Die Gewerkschaft verspricht, für die Laufzeit des Tarifvertrags den Aufruf zum Streik um die tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen zu unterlassen. Im Gegenzug verspricht die Arbeitgeberseite, für die Laufzeit des Tarifvertrags jede untertarifliche Beschäftigung zu unterlassen. Letztere Verpflichtung erfüllen die Arbeitgeber, indem sie die tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitsbedingungen in jedem einzelnen Arbeitsvertrag in Bezug zu nehmen. Wird diese Verpflichtung der Arbeitgeberseite nicht eingelöst, muss die Gewerkschaft auch die ihre nicht einlösen, kann also gegen den tarifuntreuen Arbeitgeber zum Streik aufrufen.

Im Rahmen von *Sinzheimers* damaliger Rekonstruktion sind die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen keine Rechtsnormen. Sie sind auf den ersten Blick so etwas wie Musterarbeitsbedingungen, die keine rechtliche Wirkung entfalten, solange sie nicht im Arbeitsvertrag in Bezug genommen sind. Entscheidend ist aber, dass im Hintergrund die tarifvertragliche Verpflichtung dazu steht. Diese verschafft dem Tarifvertrag faktisch eine normsetzende Funktion: Am Ende sind die Arbeitsverhältnisse durch die tarifvertraglichen Normen bestimmt, unabhängig davon, was der Arbeitgeber mit den einzelnen Beschäftigten eigentlich gerne vereinbaren würde. Sicherlich, die rechtlichen Folgen unterscheiden sich in einem Punkt. Im Falle der gesetzlichen Zuerkennung des Charakters von zwingenden Rechtsnormen ist eine abweichende Vereinbarung zwischen den Ar-

---

<sup>1</sup> Das war die Tarifvertragsverordnung, die 1918 und damit noch vor der Weimarer Reichsverfassung in Kraft trat. Sie erklärte die tarifvertraglichen Regelungen noch nicht ausdrücklich zu zwingenden Rechtsnormen, schrieb ihnen aber entsprechende Wirkung zu (vgl. § 1 Abs. 1 TVVO).

beitsvertragsparteien unwirksam. Im Falle der tarifvertraglichen Verpflichtung zur Unterlassung untertariflicher Beschäftigung ist eine abweichende Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien wirksam. Doch bedeutet die abweichende Vereinbarung eben zugleich eine Nichterfüllung des Tarifvertrags, und dem kann und wird die Gewerkschaft mit Streik begegnen.<sup>2</sup>

In vergleichbarem rechtlichem Rahmen steht bis heute die Tarifautonomie im *Common Law*, namentlich in Großbritannien. Im britischen System ist der Tarifvertrag nicht einmal ein privater Vertrag. Er steht als *collective bargaining agreement* außerhalb des Privatrechts, repräsentiert ein bloßes Einvernehmen. Damit haben die vereinbarten Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag keine rechtliche Wirkung.<sup>3</sup>

Aber auch davon hängt die normsetzende Funktion des Tarifvertrags nicht ab. Auch als bloßes *agreement* gibt der Tarifvertrag der Arbeitgeberseite auf, die tarifvertraglichen Arbeitsnormen in den Arbeitsverträgen in Bezug zu nehmen (engl. *incorporation*, vgl. Collins et al. 2019: 129 f.). Durchgesetzt wird das auf die gleiche Weise wie in der Kaiserzeit: Wenn ein tarifgebundener Arbeitgeber untertariflich beschäftigt, antwortet die Gewerkschaft mit Streik. Grundlage des Streiks für dieses Ziel, die Bezugnahme in den Arbeitsverträgen, ist dessen allgemeine privatrechtliche Zulässigkeit: Streik für bessere Arbeitsbedingungen, obgleich er auf eine Vermögensschädigung der Arbeitgeber abzielt, ist keine unerlaubte Handlung, die zum Schadensersatz verpflichten würde. Im britischen System schließt das den Streik für die Umsetzung des *agreements* ein. Auch in einem System wie dem britischen also, welches einer Kodifikation des Tarifvertragsrechts nicht ferner stehen könnte, setzen Tarifvertragsparteien Normen für Arbeitsverhältnisse.

Der äußeren Form nach vollzieht sich in England und vollzog sich im Kaiserreich die Tarifautonomie allein in einem privatrechtlichen Rahmen. Der historische und vergleichende Blick macht damit den Ursprung des Tarifvertrags sichtbar, der auch dem deutschen Tarifvertragsrecht der Gegenwart zugrunde liegt, ungeachtet der gesetzlich zugesprochenen Rechtsnormqualität: Die Tarifvertragsparteien setzen Tarifverträge ins Werk auf der Basis der Freiheit, die ih-

---

2 Durch die Zuerkennung des Rechtsnormcharakters wird es zum einen etwas friedlicher, weil dem tarifgebundenen Arbeitgeber die Option der Tarifuntreue genommen ist. Zum anderen ist der Rechtsnormcharakter für die Institution der Allgemeinverbindlicherklärung notwendig. Denn die kommt nur zum Zuge, wenn es den Gewerkschaften an Streikfähigkeit mangelt, um Außenseiter-Arbeitgeber zum Verbandsbeitritt oder zu Anschlussarbeitsverträgen zu bringen. Dann fehlt natürlich auch die Streikfähigkeit, um die von der Allgemeinverbindlichkeit erfassten Außenseiter-Arbeitgeber von einer untertariflichen Beschäftigung abzuhalten.

3 Das wird besonders akzentuiert bei Wolfgang Streeck – CROSS. Allerdings können die Tarifvertragsparteien ihr *agreement* zu einem Schuldvertrag erklären (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Sec. 179).

nen nach dem Privatrecht zukommt. Es ist allem voran die (Handlungs-)Freiheit der Gewerkschaft zum Streik aufzurufen. Die ergibt sich daraus, dass ein Streik allgemein keine privatrechtlich unerlaubte Handlung gegenüber den bestreikten Arbeitgebern darstellt. Hinzukommt unter Umständen die (Vertrags-)Freiheit der Verbände zum Abschluss von Tarifverträgen als Schuldverträgen.

Der Tarifautonomie liegt damit keine Übertragung hoheitlicher Befugnisse zugrunde, sondern Freiheiten, die ihre Grundlage im Privatrecht haben. Soll gerade dieser Kontrast zu einer hoheitlichen Befugnis akzentuiert werden, mag man von privatrechtlicher Freiheit oder privatrechtlicher Autonomie sprechen. Es geht jedoch nicht um die private Autonomie der Arbeitsvertragsparteien. Allenfalls könnte es sich um eine privatrechtliche Autonomie der Verbände handeln. Allerdings sollte man gewärtigen: Gerade die Freiheit zum Streik ist doch eine ganz besondere Freiheit. Anderen Privaten steht es gerade nicht zu, einen unwilligen Verhandlungspartner durch Vermögensschädigung zum Vertragsabschluss zu nötigen. Das steht gerade den Gewerkschaften zu, und gerade, um den Abschluss eines Tarifvertrags zu erreichen.<sup>4</sup>

### 3. Zwischenbefund

Das Verständnis der Tarifautonomie, die sich im Tarifvertrag entfaltet, muss das Wesen des Tarifvertrags einholen. Wesentlich beinhaltet ein Tarifvertrag eine Normsetzung für Arbeitsverhältnisse. Es spielt keine Rolle, ob eine nationale Rechtsordnung wie die deutsche, tarifvertraglichen Normen den Charakter zwingender Rechtsnormen zuerkennt. Denn andernfalls wird die Funktion des Tarifvertrags als Normsetzung im Falle tarifgebundener, aber tarifuntreuer Arbeitgeber vermittelt über den Streik.

## II. Normsetzung als Tarifpolitik

### 1. Normsetzung durch Politik und Tarifpolitik

Der Kern des Privatrechts, das bürgerliche Recht, kann auch ohne einen Gesetzgeber auskommen. Das liegt daran, dass das bürgerliche Recht auf wenigen

---

<sup>4</sup> Es liegt jenseits des Fokus' dieses Beitrags, dass entgegen verbreiteter Auffassung eine Mehrzahl von Beschäftigten unter Umständen auch ohne gewerkschaftlichen Aufruf streiken darf (Däubler 2018, Rn. 20–22) und dass auch für gesetzliche Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gestreikt werden darf (Tschenker 2023).

Grundbegriffen basiert, aus denen sich die Normen des bürgerlichen Rechts entwickeln lassen (Rödl 2026). Das kann man, wie im *Common Law*, auch einer ordentlichen Gerichtsbarkeit überlassen. Soweit dieser Bereich verlassen wird mit privatrechtlichen Normen jenseits des bürgerlich-rechtlichen Kerns, muss ein Gesetzgeber auf den Plan treten. Von sich aus kann die ordentliche Gerichtsbarkeit etwa kein Urheberrecht, kein Aktiengesellschaftsrecht oder auch kein Wettbewerbsrecht auswerfen, jedenfalls nicht in einer vollständigen Form. Und dasselbe gilt für privatrechtliche Normen zum Schutz einer schwächeren Vertragspartei, namentlich des Arbeitnehmers.

Generell liegt der Unterschied zwischen Gesetzgebung und Rechtsprechung darin, dass die Rechtsprechung ihre Urteile als Erkenntnis des geltenden Rechts darzustellen hat, während die Gesetzgebung keine Erkenntnis liefern soll, sondern einen gesetzgeberischen Willen artikuliert (Möllers 2005: 94 ff.). Darum verlangt die Rolle als Richter eine hinreichende juristische Ausbildung, anders als die Rolle als Parlamentsabgeordneter. Denn die Gesetzgebung hat keinen juristischen, sondern politischen Charakter. Gesetzgebung ist Politik. Das gilt natürlich auch für die Gesetzgebung privatrechtlicher einschließlich arbeitsrechtlicher Normen. Die Auseinandersetzungen um das Mindestlohngesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Kündigungsschutzgesetz sind politische Auseinandersetzungen, ihre Niederschläge in Gesetzen sind Ergebnisse von Politik.

Bei der Setzung tarifvertraglicher Normen nehmen Tarifvertragsparteien die Rolle des Gesetzgebers ein. Die abweichende Urheberschaft, die Tarifvertragsparteien anstelle des staatlichen Gesetzgebers, ändert aber nichts am politischen Charakter der Normsetzung. Freilich, ein wichtiger Unterschied liegt in einer gegenüber dem allzuständigen Gesetzgeber begrenzten Gegenstandsbereich: Bei der tarifvertraglichen Normsetzung geht es nicht um Politik im Allgemeinen, sondern um Tarifpolitik. Die Auseinandersetzungen um Erhöhung der Vergütungen, Verkürzung der Arbeitszeit, Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen sind tarifpolitische Auseinandersetzungen, ihre Niederschläge in Tarifverträgen sind Ergebnisse von Tarifpolitik.<sup>5</sup>

## 2. Koalitionen als tarifpolitische Akteure

Als Tarifvertragsparteien fungieren in erster Linie Koalitionen. Sie sind die Träger der Tarifpolitik und die Urheber tarifvertraglicher Normen. Es handelt sich

---

<sup>5</sup> Das entspricht auch dem Selbstverständnis der Gewerkschaften: Die einschlägigen Abteilungen und die Zuständigkeiten der Vorstände tragen soweit ersichtlich bei allen Gewerkschaften die Bezeichnung »Tarifpolitik«.

um private Vereinigungen, aber sie heißen »Koalitionen«. Koalitionen haben sich einen besonderen Zweck gesetzt, in den Worten des Grundgesetzes sind es Vereinigungen »zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen«. Die Bildung von Koalitionen beruht nicht auf einer besonderen gesetzlichen Grundlage, anders als bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften wie den Kammern für Handwerk und freie Berufe. Vielmehr werden Koalitionen auf privatrechtlicher Grundlage gebildet. Das ist in erster Linie gemeint, wenn von Koalitionsfreiheit die Rede ist (und erst in zweiter Linie der robuste Schutz vor staatlichen Eingriffen). Maßgeblich sind die privatrechtlichen Normen für Vereine. Und so gilt auch für Koalitionen: Jeder kann mit ein paar anderen jederzeit eine Koalition gründen.

Soll die privatrechtliche Grundlage der Koalitionen als Urheber tarifvertraglicher Normsetzung akzentuiert werden, mag man von »privaten Normsetzern« sprechen (oder, etwas unschärfer, von »privaten Gesetzgebern«: Müller-Jentsch 2018). Aber durch solchen Akzent auf die Urheber geht der tarifpolitische Charakter ihrer Normsetzung nicht verloren, handelt es sich darum keinesfalls auch um »private Normsetzung« (so aber Bachmann 2006). Denn es bleibt dabei: Obwohl es sich um Vereinigungen auf privatrechtlicher Grundlage handelt, sind Koalitionen als Urheber tarifvertraglicher Normen die Akteure der Tarifpolitik. Es sind daher private Vereine ganz besonderer Art, eben Koalitionen.

Die Rolle der Koalitionen als tarifpolitische Akteure bringt auch besondere Anforderungen (Peter/Rödl 2022, Rn. 6 ff.), die sich gerade nicht aus den privatrechtlichen Normen über Vereine ergeben oder ableiten. Es geht um Gegnerfreiheit und Unabhängigkeit einer Koalition, sowie um Überbetrieblichkeit und soziale Mächtigkeit einer Gewerkschaft. Diese Anforderungen zielen ab auf die Eigenständigkeit der koalitionären Willensbildung und damit auf den Eigenstand der Tarifpolitik. Eigenstand verlangt die Tarifpolitik einer Koalition zum einen im Verhältnis zur Gegenseite. Das begründet die Anforderung der Gegnerfreiheit: Eine Koalition darf keinen von der Gegenseite aufnehmen, in ihren Organen darf kein Vertreter der Gegenseite mitwirken, und sie darf von der Gegenseite auch kein Geld annehmen. Das ist die formale Seite der Unabhängigkeit.

Daneben geht es um eine substantielle Unabhängigkeit, die für eine Arbeitnehmer-Koalition infrage steht als Vereinigung einer Vielzahl von Menschen in ihrer Rolle als schwächere Partei eines Arbeitsvertrags. Substantielle Unabhängigkeit verlangt einerseits, dass die Gewerkschaften überbetrieblich organisiert sind. Andernfalls würde sich die Tarifpolitik an der Wirtschaftslage des einzelnen Unternehmens ausrichten. Substantielle Unabhängigkeit verlangt andererseits, dass Gewerkschaften hinreichend sozial mächtig sind, und das bedeutet in erster Linie, dass sie zum druckvollen Streik in der Lage sind. Andernfalls würde sich die Tarifpolitik an dem ausrichten, was die Arbeitgeberseite aus freien Stücken

anbietet. Die oben schon als besonders akzentuierte Freiheit einer Gewerkschaft zum Streik aufzurufen, spiegelt sich damit in einer besonderen Anforderung an eine Gewerkschaft zum Streik auch fähig zu sein.

Aber nicht nur müssen Koalitionen gegnerfrei sein, sie müssen auch im Übrigen unabhängig sein. Gemeint ist hier eine Unabhängigkeit von Kräften, die in anderen gesellschaftlichen Bereichen wirken. Namentlich dürfen weder Parteien noch Religionsgemeinschaften über die Organstellung oder eine Finanzierung Einfluss haben auf die Willensbildung einer Koalition. Denn andernfalls würde sich die tarifpolitische Willensbildung entfalten in Rücksicht auf allgemeinpolitischen Interessen einer Partei oder den gesellschaftspolitischen Interessen einer Religionsgemeinschaft, die gerade nicht ausschließlich auf den Tarifkonflikt ausgerichtet sind. Das ist mit Blick auf allgemeinpolitische Interessen einer Partei besonders hervorzuheben: Die tarifpolitische Willensbildung einer Koalition soll gerade vom Einfluss allgemeinpolitischer Interessen abgeschirmt werden. Das ist weder Wunsch noch Empfehlung, sondern rechtliche Anforderung. Eine Koalition, die sich auf die ein oder andere Weise einem substanziellen Einfluss allgemeinpolitischer und damit tarifpolitikfremder Interessen öffnet, ist keine Koalition mehr.<sup>6</sup>

Wie betont, diese Anforderungen ergeben sich gerade nicht aus den privatrechtlichen Normen über Vereine. Sie ergeben sich auch nicht aus einer staatlichen Gesetzgebung, die die Vereinigungsfreiheit für Koalitionen einschränkte. Sie ergeben sich aus der Rolle der Koalitionen, die sie gerade aus dem Kreis aller anderen privaten Akteure heraushebt, aus ihrer Rolle als Akteure der Tarifpolitik. Sie ergeben sich aus dem tarifvertragsrechtlichen Begriff der Koalition.<sup>7</sup>

### 3. Zwischenbefund

Normsetzung ist Politik, tarifvertragliche Normsetzung ist Tarifpolitik. Darum entfaltet sich im Tarifvertrag keine private Autonomie, sondern tarifpolitische Autonomie. Ihre Besonderheit gegenüber der allgemeinpolitischen Autonomie des Gesetzgebers besteht einerseits in der gegenständlichen Begrenzung auf Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Sie besteht andererseits in der Träger-

---

<sup>6</sup> Das schließt nicht aus, dass Gewerkschaften sehr stabile Bündnisse mit Parteien eingehen wie einst in Großbritannien oder sich als politische Richtungsgewerkschaften aufstellen wie einst in Frankreich.

<sup>7</sup> Weil es sich um Anforderungen handelt, die für eine Koalition konstitutiv sind (ohne die ist sie keine), können diese Anforderungen keine Eingriffe in die Koalitionsfreiheit darstellen. Das gilt gerade auch für die an eine Gewerkschaft gestellte Anforderung der sozialen Mächtigkeit, die derzeit vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte als Verletzung der Koalitionsfreiheit beklagt wird (EGMR, Neue Assekuranz Gewerkschaft vs. Deutschland, App No. 20109/20).

schaft. Träger der tarifpolitischen Autonomie sind Koalitionen. Obgleich nach privatrechtlichen Regeln gegründet, sind Koalitionen keine privaten Akteure unter vielen anderen, sondern die primären tarifpolitischen Akteure. Das spiegelt sich in den tarifvertragsrechtlichen Anforderungen an Koalitionen, welche die Unabhängigkeit ihrer tarifpolitischen Willensbildung und damit auch den Eigenstand der Tarifpolitik gewährleisten.

### III. Tarifpolitik in robuster Autonomie

Die Besonderheit der Tarifautonomie als tarifpolitische Autonomie setzt sich darin fort, dass ihre Voraussetzungen und ihre Ausübung einen ganz anderen, einen sehr viel robusteren Schutz verdienen vor staatlichen Eingriffen als die private Autonomie anderer privater Akteure. Diesen Schutz liefert die Verfassung, darüber hinaus auch völkerrechtliche Konventionen.

In Deutschland bildet den Ausgangspunkt die in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes enthaltene verfassungsrechtliche Gewährleistung der Koalitionsfreiheit.<sup>8</sup> Sie gewährleistet über den darin eingeschlossenen Schutz koalitionsmäßiger Betätigung (BVerfG 2006) den Koalitionen selbst die besonderen Freiheiten der Tarifvertragsgestaltung und des Streiks. Darüber vermittelt ist auch die Tarifautonomie als Institution garantiert.

Die Robustheit des Schutzes drückt sich schon im Text der Gewährleistung dahingehend aus, dass das Grundrecht der Koalitionsfreiheit dem Wortlaut nach ohne Vorbehalt gewährleistet ist. Das ist bei der Vereinigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 GG) und der Handlungs- und Vertragsfreiheit im beruflichen Kontext (Art. 12 Abs. 1 GG) anders. Einschränkungen dieser rein privaten Freiheiten müssen sich lediglich im Rahmen des Verhältnismäßigen halten. Denn die schlichte private Autonomie ist der staatlichen Gesetzgebung zu öffentlichen Zwecken untergeordnet.

Die vorbehaltlose Gewährleistung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie wird nach dem Stand der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zwar nicht mehr ganz beim Wort genommen, jedenfalls nicht mit Bezug auf die Freiheit der Tarifvertragsgestaltung (BVerfG 1996). Aber gleichwohl ist damit angezeigt, dass die Anforderungen an die Rechtfertigung gesetzlicher Einschränkungen von Koalitionsfreiheit, Tarifvertragsfreiheit und Streik ausgesprochen hoch liegen müssen, viel höher als die Einschränkung privater Autonomie. Einschränkungen sind

---

<sup>8</sup> In Großbritannien ist die Tarifautonomie nur durch die schwächeren völkerrechtlichen Garantien geschützt, allem voran Art. 11 EMRK. Das hat der britischen Politik seit Margaret Thatcher weitreichende Einschränkungen ermöglicht.

nur möglich im Interesse von Gemeinwohlbelangen von überragender Bedeutung und zu überragend wichtigen Freiheitsbelangen Dritter (BVerfG 1996). Diese hohe Hürde verdankt sich keiner Laune des Verfassungsgesetzgebers und auch keinem Redaktionsversehen. Sie verdankt sich dem Umstand, dass die Tarifautonomie wesentlich keine private Autonomie repräsentiert. Die tarifpolitische Autonomie ist der staatlichen Gesetzgebung nicht untergeordnet, sondern nahezu gleichgeordnet.

## 1. Schutz der Satzungsautonomie

Soweit die koalitionsmäßige Betätigung in Rede steht, geht es beim Schutz der Koalitionsfreiheit unmittelbar um die Freiheit, die Satzung der Koalition frei zu gestalten.<sup>9</sup> Zu einer Zeit, als man die Tarifautonomie noch nicht als echte Autonomie anerkannte, sondern als Effekt einer Delegation der Kompetenz staatlicher Gesetzgebung im Arbeitsrecht verstand, wurde diskutiert, ob man den Verbänden und insbesondere den Gewerkschaften zur Sicherung von Allgemeinwohlbelangen nicht einschneidende Vorgaben für die Verfahren der koalitionsären Willensbildung machen sollte (dazu Scharpf 1978).

Auf der Grundlage des Verständnisses delegierter Kompetenz war das an sich schlüssig. Doch dieses Verständnis ist heute überholt, jedenfalls in der Rechtswissenschaft (anders in den Wirtschaftswissenschaften, etwa Lesch u. a. 2021, 180 ff.). Vielmehr ist, wie oben erläutert, die Tarifautonomie durch die besonderen Anforderungen an eine Koalition davor bewahrt, dass sich in der tarifpolitischen Willensbildung andere als tarifpolitische Interessen entfalten. Dazu stünde es im Widerspruch, wenn den Koalitionen im Interesse des Gemeinwohls von außen Vorgaben mit Blick auf die satzungsmäßige Willensbildung gemacht würden, etwa zu den Regeln von Urabstimmungen über Streikaufruf und Tarifabschluss. Wenn die Koalitionen von sich aus Allgemeinwohlinteressen nach ihrer Satzung keinen Einfluss auf die Willensbildung gewähren dürfen, um Koalition zu bleiben, wird man die Freiheit der Satzungsgestaltung kaum einschränken

---

<sup>9</sup> Indessen unterlag das Bundesarbeitsgericht einem Missverständnis, als es die Einrichtung einer OT-Mitgliedschaft der Satzungsautonomie eines Arbeitgeberverbands zuschlug und damit der Koalitionsfreiheit unterstellte (BAG 2006). Seitdem werden hohe Hürden für einen gesetzlichen Ausschluss von OT-Mitgliedschaften behauptet. Tatsächlich aber bildet eine einheitliche Mitgliedschaft eine tarifvertragsrechtliche Anforderung an eine Koalition. Ein privater Verband mag unterschiedliche Mitgliedertypen einrichten, nicht aber eine Koalition. Die Anforderung ergibt sich aus dem geschriebenen Tarifvertragsrecht: Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 TVG »die Mitglieder der Tarifvertragsparteien« (und nicht etwa »die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung gewählt haben«).

können, damit sich die Willensbildung stärker am Allgemeinwohlinteresse ausrichtet.

## 2. Schutz von Tarifvertragsfreiheit und Streik

Als Bestandteil der Tarifautonomie unterliegt die Tarifvertragsfreiheit ebenfalls einem sehr viel robusteren Schutz als die einfache Vertragsfreiheit. Ausgeschlossen ist daher, dass ein Tarifvertrag nur mit behördlicher Genehmigung in Kraft treten könnte, eine sog. Tarifzensur, die vor Verabschiedung des Tarifvertragsgesetzes noch diskutiert wurde (Herschel 1973). Ebenso ausgeschlossen ist die Vorstellung, dass ein Tarifvertrag einer nachträglichen gerichtlichen Inhaltskontrolle mit Blick auf die Angemessenheit der Normen unterliegen könnte, und folgerichtig ist auch vorgelagert die Streikforderung einer Gewerkschaft nicht auf ihre Angemessenheit zu überprüfen.

Man kann das besondere Gewicht der Tarifvertragsfreiheit, das sie dem tarifpolitischen Charakter der Autonomie verdankt, überdies an den Maßstäben ablesen, die für deren Einschränkung durch gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen bestehen. Hinsichtlich der Berufsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien stellen Mindestarbeitsbedingungen womöglich nicht einmal einen Eingriff dar, wären als Eingriff aber jedenfalls ohne Weiteres gerechtfertigt, allemal zum Schutz der beruflichen Entfaltung des Arbeitnehmers. Beim Tarifvertrag gelten andere Maßgaben: Eine staatliche Gesetzgebung zu einzelnen Mindestarbeitsbedingungen ist zwar nicht ausgeschlossen. Die einschlägigen Beispiele sind heute die Gesetze zum Kündigungsschutz, zu Höchstarbeitszeiten und Urlaub und zu Mindestlöhnen. In die Tarifvertragsfreiheit wird damit aber durchaus gewichtig eingegriffen. Diese Eingriffe sind lediglich gerechtfertigt, weil sie einem essenziellen Schutz von Würde und Persönlichkeit des Arbeitnehmers dienen, der in keinem Arbeitsverhältnis fehlen darf. Ebenso wenig ausgeschlossen sind Arbeitsbedingungen, die zusätzlich einem wichtigen öffentlichen Interesse dienen, etwa der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie müssen allerdings als Mindestbedingungen gefasst sein und darüber für verbessernde Tarifpolitik offenbleiben. Die Grenze des verfassungsrechtlich Zulässigen wäre erreicht, wenn im Feld von Arbeitszeit und Entgelt kein wesentlicher Raum mehr für eine relevante Tarifpolitik verbliebe (BVerfG 1996), die für die Beschäftigten noch einen relevanten Unterschied ausmachte. Denn darauf, auf der Relevanz ihrer Tarifpolitik, fußt wesentlich die Mitgliedererwerbung einer Gewerkschaft. Auf deren Erfolg ist sie wiederum angewiesen, um überhaupt die Anforderung hinreichender Mächtigkeit zu erfüllen. Demgegenüber erfahren Bestandsbedingungen rein pri-

vater Verbände keinen auch nur im Ansatz vergleichbaren verfassungsrechtlichen Schutz. Denn sie sind keine tarifpolitischen Akteure.

Was den gewerkschaftlichen Streik angeht, sind immer wieder Forderungen nach Einschränkungen populär, und zwar nicht mit Blick auf etwaig überzogene Forderungen, sondern mit Blick auf belastende Auswirkungen für Dritte. Vor allem wird immer wieder diskutiert, ob der Streik im Bereich der Daseinsvorsorge oder der kritischen Infrastruktur nur unter erschwerten Bedingungen zugelassen werden solle. Ankündigungsfristen, Mindestversorgung und Schlichtungszwang sind in diesem Zusammenhang die Stichworte (Franzen u. a. 2012). Das ist erstaunlich. Denn ein verfassungsrechtlicher Hinweis dafür, welches Gewicht öffentliche Belange haben müssen, die eine Einschränkung des Streikrechts erlauben, ergibt sich unmittelbar aus dem Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 S 3): Selbst im Notstand – das sind Verteidigungsfall, Katastrophen, und innerer Notstand – ist eine Einschränkung des Streikrechts nicht gerechtfertigt. Ein Allgemeininteresse, das zur Rechtfertigung einer gesetzlichen Einschränkung des Streikrechts noch schwerer wiegen müsste, lässt sich kaum denken. Infrage kommen daher allenfalls Einschränkungen zum Schutz von Leib und Leben Dritter (Kocher 2024).

Dieser besonders robuste verfassungsrechtliche Schutz des gewerkschaftlichen Streiks vor gesetzlichen Eingriffen im Allgemeininteresse war erneut keine Laune des Verfassungsgesetzgebers. Die Rechtfertigung ergibt sich natürlich nicht daraus, dass der Streik eine privatrechtlich erlaubte Handlung ist und darum selbst einfach ein privates Handeln der Gewerkschaften wäre. Wäre der Streik nur das, wäre er leicht beschränkbar. Aber Streik ist kein privates Handeln. Es ist ein Handeln der Gewerkschaften im Rahmen ihrer tarifpolitischen Autonomie.

### 3. Zwischenbefund

Der vom Grundgesetz gewährleistete höchst robuste Schutz von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie ist möglich und gerechtfertigt, weil das Handeln der Koalitionen gerade kein privates Handeln, kein Handeln in privater Autonomie darstellt. Es ist ein Handeln in tarifpolitischer Autonomie. Anders als eine private Autonomie ist die tarifpolitische Autonomie dem staatlichen Gesetzgeber nicht untergeordnet, sodass bei Einschränkungen lediglich das Gebot der Verhältnismäßigkeit zu wahren wäre. Die Tarifautonomie steht komplementär zur staatlichen Gesetzgebung, nahezu auf gleicher Stufe. Darum stehen Einschränkungen der Tarifvertragsfreiheit vor hohen Hürden und sind Einschränkungen von Koalitionsfreiheit und gewerkschaftlichem Streik eigentlich kaum möglich.

## IV. Tarifpolitische Grundrechte

Die Arbeitgeberseite kann Koalitionen bilden, aber sie muss es nicht. Sie tut es, wenn ihnen starke Gewerkschaften gegenüberstehen. Die Arbeitnehmerseite muss Koalitionen bilden. Denn nur mithilfe von Gewerkschaften entsteht die Kraft zum Streik und damit Druck auf einen Arbeitgeber, einem Arbeitgeberverband beizutreten, und Druck auf einen Arbeitgeberverband Tarifverträge abzuschließen. Die Verwirklichung der Tarifautonomie nimmt also ihren Ausgang im Handeln der Beschäftigten. Die Beschäftigten treten einer Gewerkschaft bei und tragen als Mitglied sowohl zur Finanzierung als auch zur tarifpolitischen Willensbildung der Gewerkschaft bei. Sie folgen dem Streikaufruf der Gewerkschaft und tragen damit zum essenziellen Druck auf die Arbeitgeberseite bei. Weil es sich hierbei um die notwendige individuelle Basis der Entfaltung der Tarifautonomie handelt, muss sich der robuste Schutz der Tarifautonomie auch auf das zugrundeliegende Handeln der Arbeitnehmer erstrecken, und zwar in Gestalt der Gewährleistung tarifpolitischer Grundrechte. Sie machen den Status des einzelnen Beschäftigten als »Tarifbürger« aus.

### 1. Gewerkschaftsmitgliedschaft

Im Grundsatz wird das Handeln der Gewerkschaften durchaus nach den privatrechtlichen Normen für Vereine bestimmt: Die Gewerkschaften bilden ihren Willen durch die satzungsmäßigen Organe und sie handeln durch ihre Vorstände. Ihren Mitgliedern steht die Teilhabe an der Willensbildung und an der Bestimmung der handelnden Organe zu. Dabei gilt das demokratische Prinzip: Alle Mitglieder sind gleich und haben dieselbe Stimme. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft beinhaltet darum die individuelle Teilhabe an der Gestaltung der Tarifpolitik.

Man erwirbt die Teilhabe durch einen Beitritt nach privatrechtlichen Regeln, und man erwirbt damit ein privatrechtlich geformtes Mitgliedschaftsrecht. Weil sich die Rechte aber wesentlich auf die Tarifpolitik der Gewerkschaft beziehen, ist die mit der Mitgliedschaft erworbene Teilhabe eine tarifpolitische Teilhabe. Darum repräsentiert der Beitritt zur Gewerkschaft, auch wenn er sich nach privatrechtlichen Regeln vollzieht, seinerseits keine Wahrnehmung einer privaten Autonomie, wie etwa ein Beitritt zum Kleingartenverein oder zum Automobilklub. Er repräsentiert die Wahrnehmung tarifpolitischer Autonomie. Aufgrund des verfassungsrechtlichen Schutzes der Tarifautonomie bildet der Beitritt zur Gewerkschaft ein tarifpolitisches Grundrecht.

Beitritt zu und Mitwirkung in einer Gewerkschaft als tarifpolitischem Akteur entsprechen damit Beitritt zu und Mitwirkung in einer Partei als allgemeinpoli-

tischem Akteur. Auch die Parteien gründen sich nach privatrechtlichen Regeln als private Vereinigungen, und sie sind keine öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Entsprechend vollziehen sich auch Beitritt zur und Mitwirkung in einer Partei im Rahmen privatrechtlicher Regeln. Aber der Beitritt zur Partei und die Mitwirkung an ihrer Willensbildung repräsentiert kein Handeln in Wahrnehmung privater Autonomie, sondern ein Handeln in Wahrnehmung politischer Autonomie.

## 2. Streikteilnahme

Inwieweit der tarifpolitische Wille der Gewerkschaft seinen Niederschlag im Tarifvertrag findet, hängt wesentlich davon ab, ob er mit hinreichender Streikmacht untersetzt ist. An dieser Streikmacht hat jeder einzelne Beschäftigte seinen Anteil. Denn das Recht zur Teilnahme am Streik ist kein Recht, das mit der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erworben würde (BAG 1994). Die Berechtigung ist unabhängig davon, ob sich der Beschäftigte zusätzlich kraft Mitgliedschaft an der tarifpolitischen Willensbildung der Gewerkschaft beteiligt, sei es zum Inhalt der Tarifforderung, sei es zur Verhandlungs- und Streikstrategie. Entsprechend richtet sich auch der gewerkschaftliche Streikaufruf stets an alle Beschäftigten eines bestreikten Arbeitgebers und jeder Beschäftigte kann dem folgen und muss dem Arbeitgeber keinen Mitgliedsausweis vorlegen, um Abmahnung oder Kündigung zu vermeiden.

Die Berechtigung zur Streikteilnahme ist entsprechend in jedes Arbeitsverhältnis eingelassen, sie ist nach Treu und Glauben mit vereinbart (Treber 1996). Damit erfolgt auch die individuelle Streikteilnahme in privatrechtlichem Rahmen, nämlich auf Grundlage des Arbeitsvertrags. Aber die resultierende Berechtigung des Beschäftigten ist substanziell kein privates Gestaltungsrecht wie eine Berechtigung zur Kündigung oder zur Reduzierung der Arbeitszeit. Die Streikteilnahme hat einen essenziell tarifpolitischen Sinn. Sie repräsentiert die Wahrnehmung tarifpolitischer Autonomie.

So ist die Teilnahme am gewerkschaftlichen Streik neben dem Recht zur Gewerkschaftsmitgliedschaft das zweite und selbstständige tarifpolitische Grundrecht der Beschäftigten. Während der Gewerkschaftsbeitritt dem Parteibeitritt entspricht, entspricht die Teilnahme am Streik der Teilnahme an der Parlamentswahl. Das Wahlergebnis liefert einer Partei die Machtressource zur Umsetzung ihrer Vorstellungen im politischen Konflikt, der am Ende im Parlament entschieden wird. Die Streikteilnahme liefert der Gewerkschaft die Machtressource zur Umsetzung ihrer Vorstellung im tarifpolitischen Konflikt, der am Ende am Verhandlungstisch entschieden wird. Niemand käme auf die Idee, die Ausübung des Wahlrechts zur Wahrnehmung privater Autonomie zu erklären.

### 3. Zwischenbefund

Gewerkschaftsmitgliedschaft und Streikteilnahme bilden das individuelle Fundament der Tarifautonomie. Es sind die wesentlichen tarifpolitischen Akte der Beschäftigten. Weil sich der robuste Schutz der Tarifautonomie vor gesetzlichen Einschränkungen auch auf dieses Fundament erstrecken muss, repräsentieren Gewerkschaftsmitgliedschaft und Streikteilnahme tarifpolitische Grundrechte. In der Bedeutung stehen sie den politischen Grundrechten, einer Partei beizutreten und an Wahlen teilzunehmen, nahezu gleich, und sie genießen einen vergleichbaren Schutz vor gesetzlichen Einschränkungen.

## V. Fazit

Vom Beitritt zur Gewerkschaft über Streikaufruf und Streikteilnahme bis zum Abschluss eines Tarifvertrags: Alles vollzieht sich in privatrechtlichem Rahmen. Denn Koalitionen sind privatrechtliche Verbände, der Streik ist privatrechtlich erlaubtes Handeln, ein Tarifvertrag ist auch privatrechtlicher Vertrag. Aber was sich auf dieser Grundlage entfaltet, ist wesentlich die Normsetzung für Arbeitsverhältnisse. Anders als Normanwendung ist Normsetzung Politik, Arbeitsnormsetzung durch Tarifverträge ist Tarifpolitik.

Tarifautonomie repräsentiert darum keine private Autonomie, die lediglich nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgebots geschützt wäre. Vielmehr repräsentiert die Tarifautonomie eine besondere Autonomie, eben die tarifpolitische Autonomie. Jedes Handeln im Rahmen der tarifpolitischen Autonomie – Gewerkschaftsbeitritt, Streik, Tarifvertrag – untersteht dem besonders robusten Schutz aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes. Angesichts dieses Schutzes steht die Wahrnehmung tarifpolitischer Autonomie mit der Wahrnehmung politischer Autonomie nahezu auf gleicher Stufe. Einschränkungen im Interesse des Allgemeinwohls sind kaum zu rechtfertigen.

Wie die politischen Grundrechte verknüpft sind mit dem Status als Staatsbürger, verknüpfen sich die tarifpolitischen Grundrechte mit dem Status des Tarifbürgers, der allen Beschäftigten als Beschäftigten zukommt. Gewerkschaftsmitgliedschaft und Streikteilnahme sind die zentralen tarifbürgerlichen Rechte.

## Literatur

- Bachmann, Gregor (2006), *Private Ordnung. Grundlagen ziviler Regelungsetzung*, Tübingen.
- Bundesarbeitsgericht (1989), Urteil vom 21.09.1989 – 1 AZR 454/88, in: BAGE 62, 360 *zu tarifvertraglichen Normen als objektives Recht*.
- Bundesarbeitsgericht (1994), Urteil vom 22.03.1994 – 1 AZR 622/93, in: BAGE 76, 196 *zum Streikrecht ohne Mitgliedschaft*.
- Bundesarbeitsgericht (1997), Urteil vom 11.06.1997 – 7 AZR 186/96, in: BAGE 86, 105 *erstmalig zur kollektiv ausgeübten Privatautonomie*.
- Bundesarbeitsgericht (2006), Urteil vom 18.07.2006 – 4 ABR 36/05, in: BAGE 119, 103 *zur Zulässigkeit der OT-Mitgliedschaft*.
- Bundesarbeitsgericht (2010), Urt. 07.07.2010 – 4 AZR 549/08, in: BAGE 135, 80 *zur Mitgliedschaft als Legitimation der Tarifbindung*.
- Bundesverfassungsgericht (1991), Beschl. v. 26.06.1991 – 1 BvR 779/85, in: BVerfGE 84, 212 *zu den Schranken der Tarifautonomie*.
- Bundesverfassungsgericht (1996), Urteil vom 24.04.1996 – 1 BvR 712/86, in: BVerfGE 94, 268 *zum Eingriff in die Tarifautonomie durch Gesetzgebung im Individualarbeitsrecht*.
- Bundesverfassungsgericht (2006), Urteil vom 11.07.2006 – 1 BvL 4/00, in: BVerfGE 116, 202 *zum Schutz koalitionspezifischer Betätigung der Koalitionen*.
- Collins, Hugh/Ewing, Keith D./McColgan, Aileen (2019), *Labour Law*, 2. Aufl. Cambridge 2019.
- Däubler, Wolfgang (2018), Das subjektive Recht auf Streik – Inhalt und Träger, in: ders. (Hg.), *Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis*, Baden-Baden, S. 233–256.
- Flume, Werner (1992), *Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts*, Zweiter Band: Das Rechtsgeschäft, Berlin Heidelberg New York.
- Franzen, Martin/Thüsing, Gregor/Waldhoff, Christian (2012), *Arbeitskampfin der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge*, Tübingen.
- Herschel, Winfried (1973), Zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes, in: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 4, Köln, S. 183–200.
- Kocher, Eva (2024), Ein glühendes Stück Eisen. Es wird mal wieder über Streikrechtseinschränkungen diskutiert, in: *Verfassungsblog*, 01.04.2024, <http://verfassungsblog.de/ein-gluehendes-stueck-eisen/> (zuletzt abgerufen am 21.04.2025).
- Lesch, Hagen/Schneider, Helena/Vogel, Sandra (2021), Die Legitimität von Tarifautonomie, in: Gesamtmetall (Hg.), *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit*, Berlin, S. 179–392.
- Möllers, Christoph (2005), *Gewaltengliederung. Legitimation und Dogmatik im nationalen und internationalen Rechtsvergleich*, Tübingen.
- Müller-Jentsch, Walter (2018), *Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge*, Wiesbaden.
- Peter, Gabriele/Rödl, Florian (2022), Kommentierung zu § 2 TVG, in: Wolfgang Däubler (Hg.), *Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmerentsendegesetz*, Baden-Baden, S. 864–945.
- Rödl, Florian (2023), Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie?, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 3, S. 168–176.
- Rödl, Florian (2026), *Das ganze bürgerliche Vermögensrecht. Allgemeiner Teil, Recht der Schuldverhältnisse und Sachenrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs*, Baden-Baden.

- Scharpf, Fritz W. (1978), *Autonome Gewerkschaften und staatliche Wirtschaftspolitik: Probleme einer Verbändegesetzgebung*, Köln.
- Sinzheimer, Hugo (1907/1908), *Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung*, 2. Aufl., Berlin.
- Sinzheimer, Hugo (1916), *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*, Berlin.
- Syrovatka, Felix (2023), Der leise Paradigmenwechsel im Tarifvertragsrecht, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 30, H. 3, S. 5–33.
- Tschenker, Theresa (2023), *Politischer Streik. Rechtsgeschichte und Dogmatik des Tarifbezugs und des Verbots des politischen Streiks*, Berlin.
- Treber, Jürgen (1996), *Aktiv produktionsbehindernde Maßnahmen. Zur Zulässigkeit von Betriebsbesetzungen und Betriebsblockaden unter Berücksichtigung des Funktionszusammenhangs von Privatautonomie, Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht*, Berlin.

# Autorinnen und Autoren

*Ingrid Artus*, Prof., Dr., ist Professorin für Vergleichende Gesellschaftsanalyse am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Sie forscht zu Industriellen Beziehungen im internationalen Vergleich, Streiks, Mitbestimmung, Tarifpolitik, Prekäre Arbeit, Gender, Migration.

*Stefanie Hürtgen*, Dr., ist assoziierte Professorin für Geografie und Soziologin an der Universität Salzburg und permanent Fellow am Frankfurter Institut für Sozialforschung. Dort leitet sie das Forschungsprojekt: Battery Manufacturing in China, East Asia and Europe: Networks and Regimes of Labour and Production. Stefanie Hürtgen forscht zu transnationalen Arbeits- und Produktionsverhältnissen und zu der Frage, wie Arbeitsbedingungen, ein sozialökologischer Arbeitsbegriff und demokratische Selbstermächtigung von Arbeiter\*innen zusammenhängen.

*Oliver Nachtwey*, Prof. Dr., ist Professor für Sozialstrukturanalyse am Seminar für Soziologie der Universität Basel und Direktor des Forums Basiliense, einer Plattform für interdisziplinären Dialog. Er forscht zu Modernisierungstheorien, sozialer Ungleichheit, sozialen Konflikten sowie zum digitalen Kapitalismus und dessen Auswirkungen auf Gesellschaft und Arbeit.

*Florian Rödl*, Prof. Dr., M.A., ist Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht am Institut für Arbeitsrecht der Freien Universität Berlin und Antragsteller des Promotionskollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Grundlagen des Bürgerlichen Rechts, im kollektiven Arbeitsrecht und im Recht der Wohnraummiete. Er ist zudem seit Juli 2024 Richter des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin.

*Thorsten Schulten*, Prof. Dr., ist Leiter des WSI-Tarifarchivs am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung sowie Honorarpro-

fessor an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. Er forscht zu international vergleichender Lohn- und Tarifpolitik, Europäischer Arbeitspolitik, industriellen Beziehungen und Mindestlohnfragen.

*Martin Seeliger*, PD Dr. leitet die Abteilung Wandel der Arbeitsgesellschaft am Institut Arbeit und Wirtschaft in Bremen. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen Arbeitsbeziehungen, Politische Soziologie und Cultural Studies.

*Wolfgang Streeck*, Prof. Dr., war von 1995 bis 2014 Direktor und ist heute Senior Research Associate am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln. Bis zu seiner Emeritierung war er zuletzt Professor für Soziologie an der Universität zu Köln. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen die Politische Ökonomie des modernen Kapitalismus, institutionellen Wandel von Gesellschaften sowie Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen.

*Felix Syrovatka*, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena und Leiter des Projekts »Juridische Strategien im Kollektivarbeitsrecht«. Zuvor war er wissenschaftlicher Koordinator des Promotionskollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« an der Freien Universität Berlin. Er forscht zur Tarifpolitik, zum Verhältnis von Recht und Politik in der Regulation von Arbeit sowie zur Politischen Ökonomie der Europäischen Integration.