

# Tarifsozialpolitik – zwischen Tarifautonomie und sozialpolitischem Auftrag

Tarifpolitik behandelt nicht nur Einkommen und Arbeitsbedingungen. Sie macht auch die soziale Sicherung von Beschäftigten zu ihrem Thema, etwa mit Blick auf Alterssicherung oder Kurzarbeit. Tarifsozialpolitik interagiert in vielfacher Weise mit staatlichen Regelungen, die die Tarifvereinbarungen ermöglichen, unterstützen und in manchen Fällen überhaupt erst als notwendig erscheinen lassen. Das Zusammenspiel funktioniert aber nicht immer reibungslos: Im deutschen Fall führt die Tarifautonomie vielmehr zu einer heterogenen sozialen Sicherung der Beschäftigten – trotz erheblicher Anstrengungen der Tarifparteien und der Unterstützung durch den Staat.

FLORIAN BLANK

## 1 Einleitung

In den letzten Jahren ist wiederholt auf Verschiebungen zwischen Sektoren der Wohlfahrtsproduktion (Kaufmann 2003) hingewiesen worden. Aufgaben der sozialen Sicherung wurden auf bis dahin nicht oder in geringerem Maße damit befasste Akteure und Institutionen übertragen. Eine dieser Verschiebungen betrifft die verstärkte Regulierung und Produktion von sozialer Sicherung auf Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder nicht weiter kodifizierten Entscheidungen von Arbeitgebern (englisch häufig als *occupational welfare* bezeichnet).

Auch in Deutschland wurde in den vergangenen Jahren immer wieder das Instrument Tarifvertrag mit sozialpolitischen Intentionen genutzt. Dabei wurden auch neue Politikfelder erschlossen oder wurde auf neue Rahmenbedingungen reagiert. In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist dazu teils als forschungsleitende These formuliert worden, dass die Verantwortungsübernahme durch Verbände bzw. Unternehmen als (politisch geförderte) Reaktion auf Sozialstaatsabbau zu interpretieren sei. Für Deutschland legt die viel diskutierte Aufwertung und tariflichen Regulierung der betrieblichen Altersversorgung zwar diese Logik „vom Staat zum Tarif“ nahe. International vergleichend, wie auch für Deutschland allein, wurde jedoch herausgearbeitet, dass diese Logik weder

der Vielzahl der Interaktionen von Staat und Verbänden bzw. Unternehmen in Hinblick auf die soziale Sicherung insgesamt noch der Funktion tariflicher Regelungen im Speziellen entspreche. Denn einerseits sind Verbände und Unternehmen nicht nur in manchen Bereichen tatsächlich in die Lücke gesprungen, sondern haben Tarifparteien und Unternehmen auch Bereiche bearbeitet, die vom Staat schlicht noch nicht erschlossen waren, oder haben staatliche Regulierungen konkretisiert oder erweitert.

Zudem zeigt sich andererseits – etwa im Bereich der Alterssicherung –, dass sich der Staat durch die Absenkung des Leistungsniveaus der öffentlichen Rentenversicherung nicht einfach zurückgezogen hat; vielmehr rahmt er regulierend und subventionierend die Bemühungen der Tarifparteien. Die Rolle des Staates wurde damit neu definiert.

In diesem Beitrag steht die Analyse des Zusammenspiels von Tarifpolitik und staatlicher Regulierung im Mittelpunkt. Nach einem kurzen Überblick über Regulierungsfelder wird anhand von zwei Politikbereichen das Ineinandergreifen von Staat und Verbänden skizziert und analysiert. Es geht dabei zum einen um die Altersversorgung, um die tarifliche Begleitung des Kurzarbeitergeldes zum zweiten. Die beiden Politikbereiche zeichnen sich im Vergleich zu anderen durch eine relativ hohe Dynamik in den vergangenen Jahren aus: Tarifverträge wurden neu abgeschlossen oder weiterentwickelt. Zugleich zeigen sich an ihnen verschiedene Mechanismen des Ineinandergreifens von Staat und Tarifpolitik.

Dabei wird deutlich, dass das deutsche System der Tarifautonomie zu einer Tarifsozialpolitik führt, die durch eine „doppelte Freiwilligkeit“ bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen gekennzeichnet ist. Durch ein staatliches Umfeld, das auf ein Ermöglichen und Fördern tariflicher Regulierung abzielt, ergibt sich eine erhebliche Heterogenität in der Absicherung der Beschäftigten. Abschließend liegt der Fokus auf einer Bewertung der bisherigen Entwicklung der Tarifsozialpolitik aus sozialpolitischer Sicht sowie in Hinblick auf ihre möglichen Rückwirkungen auf das Tarifsystem.

Dieser Beitrag konzentriert sich auf tarifliche soziale Sicherung. Regelungen einzelner Unternehmen – ob durch Haustarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder nicht kodifiziert – und die dahinterstehenden Handlungslogiken bleiben weitgehend ausgeblendet, wobei die tariflichen Regelungen allerdings erst in einem betrieblichen Kontext umgesetzt werden. Im Zentrum der Darstellung steht das Zusammenspiel von Staat und Tarifparteien.

## 2 Tarifsozialpolitik: Überblick und Fallbeispiele

Tarifsozialpolitik wurde in der Vergangenheit wiederholt wissenschaftlich behandelt. Ähnlich wie bei den Inhalten der Tarifsozialpolitik gibt es offensichtlich auch bei der wissenschaftlichen Aufarbeitung thematische Konjunkturen. Inhaltlich geht es in der Tarifsozialpolitik um Regelungen, durch die Beschäftigte gegen soziale Risiken abgesichert werden. Bezüge bestehen insbesondere zur „qualitativen Tarifpolitik“, also zu den über Lohnpolitik und andere quantifizierbare Größen hinausgehenden tariflichen Regelungsinhalten, die zudem die Qualität der Arbeit zum Gegenstand haben (Bispinck 2015). Tarifsozialpolitik ist insofern ein noch weiter gefasstes Konzept, als sie nicht nur die „Gesamtheit der Arbeitsbedingungen“ (ebd., S. 59), sondern die soziale Lage der Beschäftigten auch im Anschluss an das Arbeitsverhältnis bzw. bei dessen Ruhen betreffen kann.

Die Abgrenzung zu anderen Bereichen der Tarifpolitik bzw. zu ihren Kernbereichen ist nicht immer eindeutig, da viele Regelungen der Tarifsozialpolitik Variationen der bekannten Verhandlungslogiken und Inhalte (Einkommen und Arbeitsbedingungen) darstellen. Der spezielle sozialpolitische Charakter zeigt sich im direkten Bezug auf soziale Problemlagen, in den Motiven oder der Ausrichtung von Regelungen auf spezielle unterstützungswürdige oder -bedürftige Beschäftigtengruppen. Damit gehen spezielle Verteilungswirkungen von Regelungen etwa zu Arbeitszeiten oder Entscheidungen zur Verwendung der in Tarifauseinandersetzungen erstrittenen Mittel einher.

Weitere Abgrenzungsprobleme ergeben sich – ähnlich wie in der Sozialpolitikforschung – bei der Identifikation der konkreten Inhalte. So hängt es auch von den Interessen der Forschenden und forschungspragmatischen Überlegungen ab, ob beispielsweise Bildungsmaßnahmen noch zur (Tarif-)Sozialpolitik gezählt werden. Spezielle Abgrenzungsprobleme zeigen sich schließlich im Bereich Arbeits(markt)politik, da es bei tariflichen (wie auch betrieblichen) Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Grunde immer um die Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses geht und nicht um die – zwar an das Arbeitsverhältnis anknüpfende, aber darüber hinausgehende – Absicherung bei eingetretener Arbeitslosigkeit.

Dieser konzeptionellen Probleme ungeachtet weisen politikbereichübergreifende Publikationen und Projekte zur Tarifsozialpolitik oder *occupational welfare* erhebliche Schnittmengen auf (vgl. Bispinck 2012; Blank 2013, 2018; Natali/Pavolini 2013; Natali et al. 2018; Fröhler/Fehmel 2021):

- Im Themenfeld Gesundheit finden sich sowohl Regelungen zu Geldleistungen (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Aufstockung des Krankengeldes) als auch mögliche Zusatzversicherungen wie Pflegezusatzversicherungen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll vor allem durch Arbeitszeitregeln für Menschen mit Kindern sichergestellt werden. Auch die Umsetzung oder Erweiterung staatlicher Regulierungen (verlängerte Elternzeit, Rückkehrrecht nach Elternzeit) oder Zeitrechte bei Angehörigenpflege sind Gegenstand tarifvertraglicher Regulierung.
- Regelungen zur Bildung beziehen sich auf Aus- und Weiterbildung. Tarifverträge zur Weiterbildung regeln beispielsweise die Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen und auch Fragen der Übernahme von Kosten. Die tarifvertragliche Regulierung von Ausbildung – etwa Vereinbarungen, Auszubildende zu übernehmen – führt insofern an die Grenze der Tarifsozialpolitik, als es hier um die Schaffung bzw. Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen geht.
- Die Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen ist zentral für weitere Maßnahmen: So ist die Übernahme von Zeitarbeiter\*innen Gegenstand von Tarifverträgen. Der Schutz vor Arbeitslosigkeit bzw. dem Wegfall von Einkommen wird durch unterschiedliche Maßnahmen berührt und umfasst die Kompensation von Einkommenseinbußen (Kurzarbeitergeld) ebenso wie Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung (Abweichungsklauseln, Interessenausgleich und Sozialpläne, Bündnisse für Arbeit) und Vorkehrungen zum Schutz vor Kündigung. In Krisen können zudem Arbeitszeiten angepasst und Arbeitszeitkonten genutzt werden.
- Das Politikfeld Altern schließlich ist durch Regelungen zu Altersteilzeit und Altersübergängen und durch

die tarifliche Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung geprägt.

Zu jedem der einzelnen Bereiche liegen teils umfangreiche Einzelstudien vor.<sup>1</sup> Jeder der genannten Bereiche und jedes der Beispiele kann nicht nur in Hinblick auf Reichweite der Regeln und tatsächliche Nutzung, Verteilungswirkungen und Kostentragung sowie Handlungsmotive der Tarifparteien untersucht werden. Für jedes dieser Felder und Beispiele ist – genau wie in der Lohnpolitik, die durch Steuer- und Abgabenrecht, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht, Antidiskriminierungsmaßnahmen und zunehmend durch staatliche Mindestlohnregeln gerahmt wird – außerdem das Zusammenspiel von Staat und Tarifpolitik, also das Ineinandergreifen unterschiedlicher Regulierungsebenen und -maßnahmen zu analysieren. Insbesondere in der Gesamtschau der Themen zeigt sich, dass die Politikfelder teils sehr unterschiedlichen Entwicklungslogiken folgten, gerade was das Zusammenspiel von staatlicher Sozialpolitik und tariflicher Regulierung angeht. Dieses Zusammenspiel soll im Folgenden an den Beispielen der Alterssicherung und des Kurzarbeitergelds näher analysiert werden.

## 2.1 Alterssicherung

Im Rahmen der Reformen der Alterssicherung Anfang des Jahrtausends wurde der betrieblichen Altersversorgung eine neue Rolle zugewiesen. Sie soll alternativ zur privaten Vorsorge den Rückgang im Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen. Die betriebliche Altersversorgung wandelte sich damit von einem Instrument der Personalpolitik zu einem auch sozialpolitischen Instrument. Damit ist eine Lastenverschiebung verbunden: Im Hintergrund der Senkung des Leistungsniveaus der Rentenversicherung stand das Ziel der Verringerung des erwarteten Beitragssatzanstiegs, um so auch die „Lohnnebenkosten“ zu beeinflussen; die Kompensation durch private und betriebliche Vorsorge wird in erster Linie durch die Beschäftigten getragen.

Durch das im Rahmen der „Riester-Reformen“ 2002 in Kraft getretene Altersvermögensgesetz (AVmG) erhielten Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Das heißt, dass sie vom Arbeitgeber verlangen können, einen Teil ihres Entgelts in eine betriebliche Altersversorgung zu leiten. Für diesen Anspruch wurde im Gesetzgebungsverfahren ein Tarifvorbehalt eingefügt: Auf tariflicher Basis gezahltes Entgelt darf nur dann für eine betriebliche Altersversorgung genutzt werden, wenn diese Nutzung wiederum tariflich vereinbart worden ist. Das umgewandelte Entgelt ist von Sozialabgaben befreit, auf die späteren Betriebsrenten müssen aber Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Die Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung waren nicht auf die Schaffung dieses Rechtsanspruchs beschränkt, allerdings rückte die Alterssicherung durch den Tarifvorbehalt bei gleich-

zeitiger Schwächung des öffentlichen Rentensystems in den Fokus der Tarifpolitik.

In der Folge wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen noch modifiziert bzw. erweitert.<sup>2</sup> Zuletzt schuf das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2017 unter anderem das „Sozialpartnermodell“ (zu den Details vgl. Steffen 2022). Dieses Modell sieht eine reine Beitragszusage vor – also eine Risikoverlagerung auf die Beschäftigten in Erwartung höherer Renditen durch die Möglichkeit risikoreicherer Anlagen. Das „Sozialpartnermodell“ kann nur auf Grundlage eines Tarifvertrags oder tariflicher Öffnungsklauseln genutzt werden, zudem müssen die Tarifparteien an der Umsetzung in gemeinsamen Versorgungswerken oder durch Einbindung in die Entscheidungen eines externen Versorgungsträgers beteiligt sein. Außerdem wurde die Möglichkeit obligatorischer Entgeltumwandlung auf Grundlage von Tarifverträgen geschaffen (mit Abwahlmöglichkeit durch die Beschäftigten). Diese Tarifregelungen können auch von nicht tarifgebundenen Betrieben angewandt werden, wenn die Versorgungseinrichtung das zulässt.

Die Tarifparteien haben seit der Reform 2001 – teils auch schon zuvor – in einer Reihe von Tarifverträgen die Altersversorgung und speziell die Entgeltumwandlung und ihre Bedingungen geregelt. Dabei griffen sie teilweise auf zuvor bestehende Regelungen wie die Vereinbarungen zu vermögenswirksamen Leistungen zurück. Zu diesen Bedingungen gehören auch Arbeitgeberzuschüsse. Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird damit durch die Tarifparteien nicht nur reguliert oder erlaubt, sondern ist auch Gegenstand von Verteilungsauseinandersetzungen geworden. Zudem haben die Tarifparteien die Entgeltumwandlung über bestehende Versorgungswerke ermöglicht bzw. neue gegründet. Das „Sozialpartnermodell“ schließlich ist Gegenstand von ersten Tarifverträgen, und zwar für die Chemieindustrie (IG BCE 2022) und für Unternehmen (Uniper; ver.di 2022).

Wie stellen sich die Staat-Verbände-Beziehungen in diesem Politikbereich dar? Ausgangspunkt der neuen Rolle der Tarifpolitik war ein Wandel der staatlichen Alterssicherungspolitik, wenngleich es zuvor schon Überlegungen und Aktivitäten der Tarifparteien in diesem Bereich gab. Der Staat rahmt die Tarifpolitik, er schafft und erweitert Möglichkeiten für das Handeln der Tarifparteien. Zudem können Regelungen des Steuer- und Abgabenrechts als Subventionierung der betrieblichen Altersversorgung angesehen werden, die teils als Anreize wirken sollen, teils auch den expliziten sozialen Anspruch der Unterstützung von Geringverdiener\*innen haben (Blank 2020).

1 Für weiterführende Quellen sei hier auf die oben genannte Überblicksliteratur verwiesen.

2 Für eine Darstellung der Regelungen vgl. Fröhler/Fehmel 2021, S. 117–128.

Pflichten ergeben sich in der aktuellen Konstellation für Arbeitgeber, die den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung umsetzen und seit 2019 für neue Verträge (für bereits laufende Verträge ab 2022) einen Teil der gesparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben sowie eventuell tarifliche Leistungen finanzieren müssen. Auch die konkrete Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ist Gegenstand gesetzlicher Vorgaben. Die Tarifparteien selbst und auch die Beschäftigten bewegen sich in diesem Rahmen. Eine weitergehende Verpflichtung der Tarifparteien bzw. Arbeitgeber und Beschäftigten wird von der Politik abgelehnt. Der automatische Einbezug aller tarifgebundenen Beschäftigten innerhalb eines Sektors und damit die Teilhabe an Arbeitgeberzuschüssen ist bisher eine Ausnahme (etwa im öffentlichen Dienst und in der Süßwarenindustrie), ebenso wie die Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen.

Die Aktivitäten der Tarifpolitik in den letzten 20 Jahren müssen damit als Reaktion auf einen Funktionswandel des Staates gesehen werden, der in erheblichem Maße auf die freiwillige Verantwortungsübernahme der Verbände setzt. Der Verpflichtungscharakter der Politik ist jedoch gering. Die Verbände nutzen ihre Spielräume zwar teils, zugleich ist aufgrund der sinkenden Tarifbindung und der darüber hinaus bestehenden Elemente der Freiwilligkeit – in Bezug auf die konkrete Regulierung der Materie in Tarifverträgen wie auch hinsichtlich der Nutzung durch die Beschäftigten – die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ein wiederkehrendes Thema in der politischen Arena geblieben. Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat zwar nach 2001 einen deutlichen Aufschwung erfahren, stagniert aber gemessen an den abgesicherten Personen seit 2015 bzw. ist gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sogar rückläufig (Riedmann et al. 2021, S. 18f.).

## 2.2 Kurzarbeitergeld

Die Logik des Zusammenspiels zwischen Staat und Verbänden ist im Bereich des Kurzarbeitergeldes eine andere. Während die Regulierung der Alterssicherung zu einem langfristigen Aufbau von Vorsorgevermögen dienen soll, sind Kurzarbeit und ihre Regulierung eine kurzfristige Reaktion auf wirtschaftliche Krisen. Durch Kurzarbeit – also eine Verringerung der Arbeitszeit – sollen Arbeitsverhältnisse bei einem Einbruch in der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Unternehmens aufrechterhalten und Entlassungen verhindert werden. Kurzarbeit wurde in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 und mehr noch während der Corona-Pandemie 2020/2021 in weitem Umfang genutzt. In beiden Fällen wurden die staatlichen Regelungen angepasst und durch Tarifverträge flankiert, die teils erst neu abgeschlossen wurden.

Kurzarbeit kann nicht einfach durch Arbeitgeber angeordnet werden, Kurzarbeit und die damit verbundene Verminderung des Entgelts müssen durch eine Betriebs-

vereinbarung oder durch individuelle Vereinbarungen festgelegt werden. Bereits dieser Schritt wird teilweise durch tarifliche Regelungen gerahmt. Wenn Beschäftigte aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit ein geringeres Einkommen haben, können sie unter bestimmten Bedingungen Kurzarbeitergeld erhalten, das einen Teil ihres Einkommensverlustes ausgleichen soll. Dafür muss die Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur angezeigt und die Leistung durch den Arbeitgeber beantragt werden. Beschäftigte mit Kindern erhalten 67 % des Differenzbetrags zwischen ursprünglichem und reduziertem Nettoentgelt, Kinderlose 60 %. Bis 30.06.2022 galt im Zuge der Maßnahmen zur Linderung der sozialen Folgen der Corona-Pandemie, dass bei einem Entgeltausfall von mindestens 50 % das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat auf 70 % bzw. 77 %, ab dem siebten Monat auf 80 % bzw. 87 % erhöht wurde.

Die Änderungen der Leistungshöhen des Kurzarbeitergeldes sind nicht die einzigen Änderungen, die in Krisen vorgenommen wurden. So wurde in der Corona-Krise eine Verringerung des betroffenen Anteils der Beschäftigten, der Voraussetzung für die Beantragung von Kurzarbeitergeld ist, von einem Drittel auf 10 % festgelegt (befristet bis 30.06.2023), ebenso ein Verzicht auf Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Kurzarbeitersgeld-Bezug (bis Dezember 2021, danach reduzierte Erstattung bis 31.03.2022) (Steffen 2022).

Während die grundsätzliche tarifliche Rahmung von Kurzarbeit nur bedingt als Tarifsozialpolitik zu bezeichnen ist (insofern es um die Regulierung des Arbeitsverhältnisses an sich geht, wenn in Krisen Arbeitslosigkeit verhindert werden soll), sind die materiellen tariflichen Leistungen, die auf dem Kurzarbeitergeld aufsetzen, klassischen Sozialtransfers verwandt – sie sind eine Verbesserung der Einkommenssituation in einer speziellen Notlage. Konkret regulieren Tarifverträge die Umsetzung der Kurzarbeit, auch beispielsweise die Beteiligung des Betriebsrats sowie Umfang und Dauer der Kurzarbeit. Sie können zudem Regelungen enthalten, die eine Aufstockung des öffentlichen Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber vorsehen. In der Corona-Krise wurden in manchen Branchen bereits bestehende Regelungen genutzt, in einer Reihe von Branchen auch neue Tarifverträge zur Kurzarbeit abgeschlossen (vgl. Schulten/Tarifarchiv 2021). Dabei wird durch tarifliche Regelung das Kurzarbeitergeld in der Regel auf 80 % bis 90 %, in einigen Fällen sogar auf bis zu 100 % des Nettoentgelts aufgestockt.

Das Zusammenspiel von Staat und Verbänden umfasst damit ein enges Ineinandergreifen: Der Zugang zu öffentlichen Leistungen setzt die Einigung der Betriebsparteien (bzw. individuelle Vereinbarungen) im tariflichen Rahmen und die Genehmigung des Ergebnisses durch eine öffentliche Stelle voraus. Diese Leistungen werden dann gegebenenfalls durch tarifliche Leistungen aufgestockt.

### 3 Sozialpolitische Beteiligung der Tarifparteien: zwischen Einbettung und Autonomie

Tarifpolitik ist nur *eine* Ausprägung der sozialpolitischen Aufgabenübernahme durch die Tarifparteien. Staatliche Sozialpolitik bzw. staatliche Regulierung der Wirtschaft und (autonome) Tarifpolitik der Tarifparteien sind an vielen Stellen aufeinander bezogen. Auf der allgemeinsten Ebene schafft der Staat den Rahmen für Tarifverhandlungen. Umgekehrt werden Leistungen und Finanzierung eines arbeitszentrierten Wohlfahrtsstaats wie des deutschen Sozialstaats (Blank 2019) durch die Tariflöhne und ihre Rückwirkungen auf die gesamte Lohnentwicklung erheblich beeinflusst. Und nicht zuletzt beeinflusst die staatliche Sozialpolitik die Tarifverhandlungen indirekt, indem sie das Arbeitskräfteangebot in Bezug auf Quantität und Qualität (dekommodifizierende und investive Sozialpolitik) beeinflussen kann.<sup>3</sup>

Unterhalb dieser Ebene, die keine direkten Interaktionen zwischen Tarifparteien und Staat beinhalten muss, lassen sich unterschiedliche Wege und Grade der Zusammenarbeit, expliziter Aufgabenteilung und des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren in der Sozialpolitik feststellen. Das betrifft zunächst den Austausch zwischen Verbänden und Politik durch Anhörungen, Lobbying, öffentliche Kampagnen und Diskussionen, aber auch im Rahmen von Netzwerken und durch individuelle Kontakte und überlappende Verbandsmitgliedschaften von Verbandsvertreter\*innen und Politiker\*innen und damit verbundene Foren der Zusammenarbeit (vgl. u. a. Behrens/Jacoby 2017; Blank/Schulze 2022). Diese Zusammenhänge sind unterschiedlich stark formalisiert. Inhaltlich zielen sie auf den Austausch von Informationen ebenso wie auf die wechselseitige Beeinflussung im Sinne der jeweils eigenen Ziele.

Jenseits dieser sozialpolitischen Interessenvertretung können die Tarifparteien an der Produktion der sozialen Sicherung beteiligt sein. Im Rahmen dieser häufig als korporatistisch bezeichneten Integration bzw. Aufgabenübernahme gibt es Abstufungen. Die Tarifparteien sind in Deutschland in die Selbstverwaltung der öffentlichen Sozialversicherung einbezogen (Klenk 2012), wobei diese Einbindung in den vergangenen Jahrzehnten durch eine Vielzahl von politischen Entscheidungen geschwächt wurde (Blank/Schulze 2022, S. 60f.). Beispiele für diese Mitwirkung an der öffentlichen Produktion sozialer Sicherheit durch Tarifparteien lassen sich nicht nur in Deutschland finden. In skandinavischen Ländern übernehmen Gewerkschaften die Organisation der Arbeitslosenversicherung („Gent-System“; vgl. Bandau 2018). Gleichzeitig agiert die Arbeitslosenversicherung in einem staatlichen Rahmen, der in Dänemark die Leistungshöhe und Beitragssatzhöhe bestimmt (Greve 2020).

Schließlich können Tarifparteien die soziale Sicherung zum Gegenstand von tariflichen Regelungen machen. Diese Vereinbarungen betreffen in einem ersten Schritt die Mitglieder der jeweiligen Verbände, im deutschen Fall jedoch in der Regel auch die nicht-organisierten Beschäftigten der tarifgebundenen Unternehmen. Diese Vereinbarungen können allgemeinverbindlich erklärt werden oder auf Grundlage einer aus anderen Gründen hohen Tarifbindung fast universelle Wirkung entfalten. Beispiele für diese Ausweitung der Reichweite tariflicher Regelungen sind die tarifvertraglichen Sozialkassen verschiedener Branchen in Deutschland oder Tarifverträge über zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe oder im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (BMAS 2023). Im Ausland erreichen Betriebsrentensysteme in den Niederlanden und Schweden hohe Deckungsgrade – in den Niederlanden auf Grundlage gesetzlicher Stützung (Keune/Payton 2018), in Schweden aufgrund einer auch ohne staatlichen Eingriff sehr hohen Reichweite der Tarifverträge (Svensson 2013). Dabei wurde anhand der oben angeführten Beispiele deutlich, dass sich die staatliche Rahmung nicht allein auf die mögliche Allgemeinverbindlichkeit beschränkt. Tarifsozialpolitik wird auch durch Steuer- und Sozialrecht gerahmt.

Das Zusammenspiel von Staat und Tarifparteien ist im Zeitverlauf immer wieder Änderungen unterworfen, wie sich etwa in Bezug auf die Rolle der Selbstverwaltung zeigt. In der zeitlichen Perspektive ist die Entwicklung der Tarifsozialpolitik und ihrer staatlichen Rahmung – wie eingangs gesagt – nicht auf eine einfache Logik zu reduzieren, die tarifliche Regelungen nur als Lückenfüller für den Staat sieht. Das Zusammenspiel ist vielschichtiger (Blank 2018, S. 105). Tarifliche Regelungen

- verlängern oder ergänzen staatliche Regeln (wie bei der Elternzeit oder der Aufstockung des Krankengeldes);
- bereiten staatlichen Regelungen den Weg (wie im Bereich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in den 1950er und 1960er Jahren; vgl. auch Fehmel 2012, S. 157);
- gleichen Einschnitte in staatlichen Systemen aus (wie im Falle der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in den

3 Dekommodifizierende Sozialpolitik ermöglicht Personen, ihre Arbeitskraft in bestimmten Fällen nicht um jeden Preis als „Ware“ (englisch: commodity) am Arbeitsmarkt anbieten zu müssen. Beispiele dafür sind Arbeitslosenunterstützung oder Renten, die zeitweise oder dauerhaft ein Einkommen außerhalb des Marktes gewähren. Im Ergebnis wird damit das Arbeitskräfteangebot verringert, was wiederum Rückwirkungen auf die Löhne haben kann. Investive Sozialpolitik stellt dagegen die Ermöglichung von Arbeit in den Vordergrund. Sie beeinflusst durch Bildungsmaßnahmen, die Wiederherstellung der Gesundheit, aber auch die Bereitstellung von professioneller Sorge-Arbeit die Weiterentwicklung des Arbeitskrätereservoirs.

- 1990er Jahren und der Altersversorgung in der jüngsten Vergangenheit);
- betreffen Felder, die von der Politik weitgehend vernachlässigt wurden (etwa im Bereich Fort- und Weiterbildung); oder
- regeln die Umsetzung oder Folgen von Gesetzen (etwa in Bezug auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vor, während und nach der gesetzlichen Elternzeit).

Die Arbeitsteilung zwischen Staat und Tarifsystem bzw. eine Verschiebung zwischen den Bereichen hat verschiedene Konsequenzen. Staatliche Sozialpolitik zeichnet sich idealisierend durch den verpflichtenden Charakter der Absicherung aus, der im Gegenzug mit sozialen Rechten verbunden ist. Anhand von rechtlichen Vorgaben und Definitionen wird entschieden, wem tatsächlich Leistungen zukommen. Dabei ist staatliche Sozialpolitik nicht notwendig universell. Wohlfahrtsstaaten sind auf unterschiedliche Problemlagen und Personengruppen hin ausgerichtet und können intern nach Bedürftigkeit oder Status differenzieren. Der deutsche Sozialstaat als Ausprägung des konservativen Wohlfahrtsregimes (Esping-Andersen 1990) legt nach wie vor einen Schwerpunkt auf die Absicherung von Beschäftigten. Tarifsozialpolitik setzt dagegen an der Mitgliedschaft in einer Organisation an, die Tarifverträge abschließt. Insofern es dabei um für die Mitglieder bindende, kollektive Vereinbarungen geht, kann hier nicht von einer Privatisierung gesprochen werden. Dennoch sind mit der Mitgliedschaft einerseits und der Autonomie der Verbände bei der Aushandlung der Tarifverträge andererseits Elemente der Freiwilligkeit verbunden. Der Grad der Freiwilligkeit kann dabei variieren. Durch staatliches Eingreifen kann nicht nur die Geltung von Vereinbarungen der Tarifparteien auf Nicht-Verbandsmitglieder ausgeweitet werden, auch die Mitgliedschaft in den Verbänden kann Gegenstand staatlicher Vorgaben werden (etwa bei den Wirtschaftskammern in Österreich, die für die Arbeitgeberseite die Tarifverträge abschließen).<sup>4</sup> Ungeachtet der Möglichkeiten staatlichen Eingreifens ergeben sich Ansprüche für Beschäftigte auf Leistungen aus Tarifverträgen – und damit auch auf Sozialleistungen – aus der doppelten Freiwilligkeit der Verbandsmitgliedschaft und des Verbandshandelns (der Tarifautonomie).

Diese doppelte Freiheit hat in Deutschland Folgen für die Umsetzung von Tarifsozialpolitik, die vor dem Hintergrund einer abnehmenden Tarifbindung (Ellguth/Kohaut 2022) realisiert wird. Denn der staatliche Rahmen ist darauf ausgerichtet, den Tarifparteien Handlungsspielräume zu geben und bestimmte Entscheidungen zu fördern, sie aber nicht auf Entscheidungen festzulegen. Es sind vor allem zwei Punkte, die an dieser Konstellation zu problematisieren sind.

*Reichweite und Nutzung:* Das erste Problem der Tarifsozialpolitik ergibt sich nicht nur aus der sinkenden Tarif-

bindung und dem weitgehenden Verzicht auf die Anwendung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Sie ergibt sich auch aus dem hohen Maß an Freiwilligkeit, das diesen Regelungen immanent ist: In der Kurzarbeit ist zwar der tarifliche Zuschuss für tarifgebundene Unternehmen verbindlich, die vorgelagerte Entscheidung, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingesetzt wird, hängt aber von den Entscheidungen des Arbeitgebers und der Zustimmung des Betriebsrats im Rahmen tariflicher Regelungen ab. Über die Zahlung des Kurzarbeitergelds entscheidet die Arbeitsagentur. In der betrieblichen Altersversorgung müssen – zumindest bisher – Ansprüche auf Entgeltumwandlung und tarifliche Arbeitgeberzuschüsse von den Beschäftigten in aller Regel aktiv geltend gemacht werden. Und schließlich hängt der Abschluss entsprechender Vereinbarungen in beiden Politikbereichen maßgeblich von den Einschätzungen und Ressourcen der Tarifparteien in den jeweiligen Branchen ab. Eine umfassende und einheitliche Regelung oder auch nur die einheitliche Anwendung der existierenden Regelungen für alle tarifgebundenen Betriebe und die dort Beschäftigten ist damit nicht gegeben.

Damit schafft die Tarifautonomie zwar die Möglichkeit einer passgenauen Regelung von tariflichen Sozialleistungen für bestimmte Branchen und im Idealfall sogar für das Testen von Neuerungen, faktisch ist das Ergebnis aber eine erhebliche Heterogenität in der Absicherung der Beschäftigten. Bruchlinien ergeben sich nicht nur zwischen Beschäftigten und Nicht-Beschäftigten, sondern auch zwischen Branchen und selbst Unternehmen und Betrieben einer Branche, ja sogar zwischen Beschäftigten(gruppen) innerhalb eines Betriebs.

*Unklarer Nutzen:* Wenn der Staat vor einer weitergehenden Verpflichtung der Tarifparteien zurückschreckt bzw. Aufgaben nicht selbst (wieder) übernimmt, sondern durch Rahmung das autonome Agieren der Tarifparteien beeinflussen will, wird die Frage des Nutzens dieses Handelns für die Tarifparteien virulent. Von der tariflichen Regulierung der Kurzarbeit und auch der Aufstockung der Leistungen profitieren Beschäftigte, Arbeitgeber und der Staat – qualifizierte Arbeitskräfte werden gehalten, Einkommensverluste sowie sichtbare Arbeitslosigkeit (und der Bedarf an Sozialleistungen) werden reduziert. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung – und in weiteren Bereichen der Tarifsozialpolitik – sind die Kalküle unklarer. Die Förderung der Altersversorgung hat das Ziel, das öffentliche Rentensystem und damit Staat und Beitragszahler zu „entlasten“. Dem steht die öffentliche Förderung in unklarer Höhe gegenüber (Blank 2020). Aufseiten der Beitragszahler liegen die Kosten zunächst bei den Beschäftigten, Arbeitgeber sind über die Weiter-

4 Dieses Zusammenspiel von Staat und Verbänden steht im Zentrum der Korporatismus-Debatte (vgl. Streeck/Schmitter 1999; Streeck/Kenworthy 2005).

gabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge hinaus nicht gesetzlich verpflichtet, sich an der Finanzierung zu beteiligen.

Die Einschätzungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften zur Tarifsozialpolitik sind von Fröhler und Fehmel herausgearbeitet worden. Sie halten für die Arbeitgeberverbände fest: „Da sich der primäre Interessenfokus der Arbeitgeberverbände auf Kostenreduzierung, Deregulierung und Verbetrieblung richtet, haben sie [...] in der Praxis meist auch kein Interesse daran, staatliche Regulierung durch (verbindliche) tarifliche Regulierung zu ersetzen oder zu ergänzen.“ (2021, S.95) Gleichzeitig versprechen sich Arbeitgeberverbände durch die Vertarflchung eine Stärkung, etwa durch Aufwertung der Tarifautonomie, aber auch gegenüber den Mitgliedern, die auf die Unterstützung des Verbandes angewiesen sind (ebd., S.92). Umgekehrt beobachten Fröhler und Fehmel, dass tarifsozialpolitische Leistungen meist von den Gewerkschaften erkämpft und durchgesetzt werden. Das bedeute auch, dass eine Verpflichtung der Arbeitgeber in Tarifverträgen in Tarifverhandlungen durch eine Verringerung des Spielraums etwa für Barlohnerhöhungen erkaufte wird. Das ist allerdings nicht das einzige Problem. Denn auch wenn die Gewerkschaften insgesamt Sozialabbau zwar ablehnen und zusätzliche tarifpolitische Spielräume befürworten, ist die strategische und praktische Antwort auf einen Rückzug des Staates innerhalb und zwischen den Gewerkschaften umstritten. Die Pole der Diskussion werden von Fröhler und Fehmel typisierend mit „Ablehnung“ und „Gestaltung“ bezeichnet (ebd., S.81f.), hinter denen sich unterschiedliche Einschätzungen vor allem der Handlungsspielräume und der Rückwirkungen auf das Verhältnis zum Staat, aber auch divergierende Beurteilungen verbergen, was die Folgen für die eigene Organisation betrifft (ebd., S.94ff.).

Die Tarifsozialpolitik steht vor dem Problem, dass sie – gemessen an staatlichen Lösungen – deutlich selektiver wirkt. Zugleich ist das autonome Agieren der Tarifparteien in sozialpolitischen Bereichen, in denen der Staat nicht, nicht mehr oder noch nicht Leistungserbringer ist, in der Summe bisher nicht mit klaren Gewinnen für die Verbände verbunden, und bindende Regelungen werden von den Arbeitgeberverbänden eher abgelehnt. Damit zeigt sich ein deutliches Manko des deutschen Wegs der Produktion von Sozialleistungen durch Tarifvertrag: Der zurückhaltende Staat fördert und reguliert zwar, gleicht aber weder autoritär die Schwäche des Tarifsystems aus, noch liefert er Organisationshilfen, die die Verbände in

die Lage versetzen und/oder dazu bewegen, flächendeckend für soziale Sicherheit zu sorgen.<sup>5</sup>

## 4 Fazit

Tarifsozialpolitik interagiert auf unterschiedliche Weise mit staatlichen Regelungen. Eine höhere Regulierungsdichte durch Tarifverträge ist allerdings nicht mit einem Rückzug des Staates gleichzusetzen, auch wenn das prominente Beispiel der Alterssicherung das nahezu legen scheint. Tarifliche Regeln können auch neue Gebiete erschließen oder staatliche Regelungen ergänzen und ausweiten. Die vorliegenden Analysen zur Tarifsozialpolitik zeigen allerdings, dass diese mit einer erheblichen Heterogenität der Bedingungen und Reichweite der Regelungen einhergeht. Die in beschäftigungsbezogenen Systemen der sozialen Sicherung angelegte Differenzierung zwischen Beschäftigten(gruppen) wird damit noch potenziert, da sowohl die Teilnahme am Tarifsysteem freiwillig ist als auch in der Umsetzung erhebliche Anpassungsmöglichkeiten (und auch Möglichkeiten der Nicht-Nutzung) bestehen bleiben.

In diesem Beitrag wurde die Vielzahl der Möglichkeiten einer Arbeitsteilung von Staat und Tarifparteien nur angerissen – mit Verweis auf verschiedene Entwicklungslogiken im deutschen Fall ebenso wie mit einzelnen kursorischen Verweisen auf andere Länder. Aus sozialpolitischer Sicht ist das gegenwärtig in Deutschland dominierende Modell unbefriedigend, wenn mit sozialer Absicherung ein weitgehend einheitlicher Zugang zu Gütern und Dienstleistungen im Unterstützungsfall verbunden wird. Es sind allerdings staatliche Eingriffe denkbar und auch bereits praktiziert worden, die die Schwäche des deutschen Tarifsystems korrigieren könnten und damit sowohl die Selektivität der Absicherung begrenzen als auch die soziale Sicherung den Nutzenkalkülen der Tarifparteien ein Stück weit entziehen könnten. In so einem System, das beispielsweise viel stärker mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung arbeiten könnte, ließe sich eher klären, wo Branchenlösungen angemessen sind und wo eine öffentliche Sozialpolitik mit Einbettung der Tarifparteien nicht nur fairer, sondern sogar effizienter ist.<sup>6</sup>

Aus gewerkschaftlicher Perspektive stellt sich nach Änderungen staatlicher Sozialpolitik aber auch bei neuen

5 Das ist ein Unterschied zu früheren Formen des Korporatismus, für die beobachtet (oder angenommen) wurde, dass die quasi-öffentliche Verantwortungsübernahme von Verbänden zugleich mit Organisationshilfen durch den Staat einhergeht.

6 Dabei kann das Beispiel Österreich als Hinweis darauf gelesen werden, dass bei einer Entscheidung zwischen umfassenden tariflichen Regeln oder einer öffentlichen, selbstverwalteten Sicherung auch letzterer der Vorzug gegeben werden kann, durchaus auch unter Effizienzgesichtspunkten.

Regulierungsnotwendigkeiten immer wieder die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten, Prioritätensetzungen sowie politischen Schlussfolgerungen. Das Spannungsfeld zwischen Tarifpolitik und dem politischen Einsatz für eine sozialpolitische Regulierung muss dabei immer wieder neu bewertet und bearbeitet werden. Eine Aufstockung ansonsten befriedigender öffentlicher Sozialleistungen für Gewerkschaftsmitglieder sowie die Bearbeitung neuer inhaltlicher Problemstellungen – eventuell sogar mit starkem Branchen- oder Betriebsbezug – erscheint aus sozialpolitischer Sicht unproblematisch. An den Stellen aber, an denen die Absicherung gegen soziale Risiken reduziert wird und der Staat sich auf einen regulierenden, ermöglichenden Rahmen zurückzieht, stellen sich die Probleme der Selektivität und des organisationspolitischen Nutzens des Engagements. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist Tarifsozialpolitik gegenüber öffentlichen Sicherungsmechanismen nur die zweitbeste Lösung. Angesichts der dokumentierten Abneigung der Arbeitgeberverbände gegen tarifliche Regelungen und der verteilungspolitischen Konsequenzen tariflicher Regeln sollte – wenn die Rückkehr zur öffentlichen Sicherung versperrt scheint – zum Ausgleich für die Verantwortungsübernahme immer auch staatliche Organisationshilfe eingefordert werden, um Regeln flächendeckend umzusetzen. ■

## LITERATUR

- Bandau, F.** (2018): Nordische Gewerkschaften unter Druck. Der Angriff rechter Parteien auf das Gent-System in Schweden und Dänemark, in: WSI-Mitteilungen 71 (2), S. 96–104, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2018\\_02\\_bandau.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2018_02_bandau.pdf)
- Behrens, M. / Jacoby, W.** (2017): Ungleiche Zwillinge. Gewerkschafter in der SPD, in: WSI-Mitteilungen 70 (8), S. 587–596, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2017\\_08\\_behrens.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_08_behrens.pdf)
- Bispinck, R.** (2012): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: Bispinck, R. / Bosch, G. / Hofemann, K. / Naegele, G. (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden, S. 201–219
- Bispinck, R.** (2015): Qualitative Tarifpolitik – Themen, Trends und Perspektiven, in: Schröder, L. / Urban, H.-J. (Hrsg.): Jahrbuch Gute Arbeit 2015: Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung, Frankfurt a. M., S. 5970
- Blank, F.** (2013): Providing Welfare through Social Dialogue: A New Role for Social Partners? (Prowelfare), Country Report: Germany, November 2013, unveröffentlichter Projektbericht, Düsseldorf
- Blank, F.** (2018): With or Without You – Occupational Welfare and Public Social Policies in Germany, in: Natali, D. / Pavolini, E. / Vanhercke, B. (Hrsg.): Occupational Welfare in Europe: Risks, Opportunities and Social Partner Involvement, Brüssel, S. 103–123
- Blank, F.** (2019): Der Sozialstaat der Beschäftigten, in: spw 2/2019, S. 22–27
- Blank, F.** (2020): Von der individuellen zur sozialpolitischen Perspektive: Alterssicherung, Steuern und Sozialabgaben, in: Soziale Sicherheit 12/2020, S. 427–430
- Blank, F. / Schulze, M.** (2022): Noch immer starke Interessen? Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Sozialpolitik, in: WSI-Mitteilungen 75 (1), S. 57–65, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-gewerkschaften-und-arbeitgeber-in-der-sozialpolitik-38546.htm>
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2023): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. Januar 2023, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=5) (letzter Zugriff: 16. 01. 2023)
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75 (4), S. 328–336, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-ergebnisse-iab-betriebspanel-2021-42447.htm>
- Esping-Andersen, G.** (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge
- Fehmel T.** (2012): Weder Staat noch Markt. Soziale Sicherheit und die Re-Funktionalisierung des Arbeitsvertrages, in: Bach, M. (Hrsg.): Der entmachtete Leviathan. Löst sich der souveräne Staat auf? Zeitschrift für Politik – Sonderband 5, S. 155–174
- Föhler, N. / Fehmel, T.** (2021): Tarifsozialpolitik. Ursachen, Ausmaß und Folgen der Verartifizierung sozialer Sicherheit, Wiesbaden
- Greve, B.** (2020): Denmark – A Universal Welfare System with Restricted Austerity, in: Blum, S. / Kuhlmann, J. / Schubert, K. (Hrsg.): Routledge Handbook of European Welfare Systems, 2. Aufl., London/New York, S. 129–144
- IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)** (2022): Grünes Licht für Deutschlands erstes Branchen-Sozialpartnermodell, <https://igbce.de/igbce/gruenes-licht-fuer-deutschlands-erstes-branchen-sozialpartnermodell-214138> (letzter Zugriff: 16. 01. 2023)
- Kaufmann, F.-X.** (2003): Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich, Frankfurt a. M.
- Keune, M. / Payton, N.** (2018): The Netherlands: Occupational Welfare within state-defined limits, in: Natali, D. / Pavolini, E. / Vanhercke, B. (Hrsg.): Occupational Welfare in Europe: Risks, Opportunities and Social Partner Involvement, Brüssel, S. 31–53
- Klenk, T.** (2012): Deutschland: Korporatistische Selbstverwaltung zwischen Staat und Markt, in: Klenk, T. / Weyrauch, P. / Haarmann, A. / Nullmeier F. (Hrsg.): Abkehr vom Korporatismus? Der Wandel der Sozialversicherungen im europäischen Vergleich, Frankfurt a. M. / New York, S. 54–117
- Natali, D. / Pavolini, E.** (2013): Prowelfare – Proving Social Welfare through Social Dialogue: A New Role for Social Partners? Executive Summary, Results of the Comparative Analysis of Voluntary Occupational Welfare, Brüssel, <https://archive.ose.be/prowelfare/2012-2013/files/ProWelfare%20Executive%20Summary.pdf> (letzter Zugriff: 11. 09. 2022)
- Natali, D. / Pavolini, E. / Vanhercke, B.** (Hrsg.) (2018): Occupational Welfare in Europe: Risks, Opportunities and Social Partner Involvement, Brüssel
- Riedmann, A. / Heien, T. / Krämer, M.** (2021): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Endbericht (BMAS Forschungsbericht 567), München, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb567-endbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb567-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (letzter Zugriff: 11. 09. 2022)
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2021): Tarifpolitischer Jahresbericht 2020. Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007980/p\\_ta\\_jb\\_2020.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007980/p_ta_jb_2020.pdf) (letzter Zugriff: 11. 09. 2022)
- Steffen, J.** (2022): Sozialpolitische Chronik, <http://portal-sozialpolitik.de/index.php?page=sozialpolitische-chronik> (letzter Zugriff: 11. 09. 2022)
- Streeck, W. / Kenworthy, L.** (2005): Theories and Practices of Neocorporatism, in: Janoski, T. / Alford, R. R. / Hicks, A. M. / Schwartz, M. A. (Hrsg.): The Handbook of Political Sociology: States, Civil Societies, and Globalization, New York, S. 441–460
- Streeck, W. / Schmitter, P.** (1999): Gemeinschaft, Markt, Staat – und Verbände? Der mögliche Beitrag von privaten Interessenregierungen zu Sozialer Ordnung, in: Streeck, W. (Hrsg.): Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Frankfurt a. M. / New York, S. 191–222
- Svensson, T.** (2013): Sweden, in: Frege, C. / Kelly, J. (Hrsg.): Comparative Employment Relations in the Global Economy, London/New York, S. 227–244
- ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2022): Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung, <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/+co+560161dc-5b84-11ed-990d-001a4a160100> (letzter Zugriff: 22. 12. 2022)

## AUTOR

**FLORIAN BLANK**, Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkt: Sozialpolitik.

✉ [florian-blank@boeckler.de](mailto:florian-blank@boeckler.de)