



**Das Solidaritätsdilemma:
Globalisierung, Europäisierung
und die Gewerkschaften**
Jürgen Hoffmann (Hrsg.)

Das Verhältnis von Globalisierung, Europäisierung und Gewerkschaften wird in dieser Veröffentlichung untersucht. Im Zentrum der Analysen stehen einerseits Versuche, Prozesse der Internationalisierung der Ökonomie („Globalisierung“) mit der lokalen Ebene und der Entwicklung einer europäischen Makroregion in Verbindung zu setzen und zu fragen, welche Möglichkeiten einer Regulierung im Sinne einer Wiedereinbettung entfesselter Kapitalströme

damit gegeben sind. Zum anderen wird das zentrale Problem von national organisierten Gewerkschaften angesprochen: Wie können die Gewerkschaften die Verschiebung der Machtverhältnisse in den Arbeitsbeziehungen verarbeiten, die dadurch entsteht, dass die Kapitalseite angesichts wachsender internationaler Kapitalmobilität vermehrt „exit-Optionen“ zur Verfügung hat, also aus national regulierten Arbeitsmärkten aussteigen oder doch zumindest dies androhen kann? Mit anderen Worten: Ist die viel besungene „internationale Solidarität“ für die Gewerkschaftsbewegung eine realistische Option, mit der sie - zumindest im europäischen Raum - der realen Internationalisierung des Kapitals Paroli bieten kann?

Available in English only

ETUI, Brussels 2002

ISBN: 2-930352-08-6

215 Seiten

Für Bestellungen oder weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung:

EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT

BLD DU ROI ALBERT II, 5 box 4 • B - 1210 BRÜSSEL

Tel: 00 32 2/2240-470 • Fax: 00 32 2/2240-502

E-mail: etui@etuc.org • Internet: <http://www.etuc.org/etui>



International Labour Conference June 2002:

ArbeiterInnen in der Informellen Wirtschaft: Zentrale Themen

Einführung

Dieses Papier fasst die speziellen Probleme von Arbeitern in der Informellen Ökonomie zusammen. Die genannten Punkte sind das Resultat der in den Jahren 2001 und 2002 weltweit in verschiedenen Workshops geführten Diskussionen, die u.a. organisiert wurden vom Committee for Asian Women, von HomeNet, von Arbeiter-Bildungs-Organisationen (z.B. der Workers' Education Association of Zambia und der Workers' Education Association of England and Scotland unter Beteiligung der International Federation of Workers' Education Associations), vom Harvard Gewerkschaftsprogramm und vom Internationalen Netzwerk zur Umstrukturierung der Bildung. Organisationen wie Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO) and StreetNet beteiligten sich an diesen Workshops, zum Teil auch als Co-Sponsoren. Das vorliegende Papier reflektiert auch die Forschungen und Diskussionen innerhalb der WIEGO und greift einige Punkte aus den Debatten innerhalb der Arbeitsgruppe für Ungeschützte bzw. Informelle Arbeit des Internationalen Bündnisses der Freien Gewerkschaften auf.

Allgemeine Überlegungen

ArbeiterInnen in der Informellen Wirtschaft (im Folgenden „IW“) unterscheiden sich grundsätzlich nicht von allen anderen ArbeiterInnen, müssen jedoch im Unterschied zu diesen ihre Arbeit in unregulierten Verhältnissen bzw. unter ungeschützten Bedingungen verrichten.

In dieser Situation befindet sich die Mehrheit aller ArbeiterInnen auf der Welt: sie arbeiten sowohl in informellen Unternehmen als auch in informellen Tätigkeiten (Tätigkeiten ohne soziale Absicherung). Dazu zählen ArbeiterInnen, die auf eigene Rechnung arbeiten (z.B. Heimarbeiter, Straßenverkäufer oder Kleinbauern) und *bezahlte ArbeiterInnen* in informellen Tätigkeiten (z.B. Gelegenheitsarbeiter ohne feste Anstellung, die meisten Heimarbeiter, sowie Arbeiter in unregulierten und ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Unternehmen der Landwirtschaft, der verarbeitenden Industrie bis hin zu Unternehmen des Dienstleistungsbereichs, oftmals als Subunternehmer für einen Arbeitgeber der „formellen Ökonomie“).

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat die Durchsetzung ordentlicher Beschäftigungsverhältnisse zum Ziel der eigenen Arbeit erklärt. „Ordentliche Beschäftigungsverhältnisse“ sind der ILO zufolge dann gegeben, wenn vier Anforderungen erfüllt sind: Beschäftigungsmöglichkeiten, Rechte der Arbeiter, soziale Sicherung und gewerkschaftliche Vertretung. Nach Aussage des Generaldirektors der ILO sind diese Punkte für die sogenannten „Working poor“, die arbeitenden Armen, in der informellen Wirtschaft am wenigsten erfüllt. Für sie ist es am wenigsten wahrscheinlich, von

Vollzeit-Beschäftigung und sozialer Sicherung zu profitieren, dagegen am wahrscheinlichsten, ohne ausreichende Rechte, Organisation bzw. gewerkschaftliche Vertretung arbeiten zu müssen. Daher befindet sich die Mehrheit der Arbeiter in der informellen Wirtschaft in einer Armutsfalle: sie hat ein Defizit an würdigen Lebensbedingungen. Um die Armut zu reduzieren, müssen die Nachteile abgebaut werden, die die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft in Bezug auf den Zugang zu ordentlichen Arbeitsverhältnissen haben.

Nationale und lokale Regierungen müssen die Existenz von ArbeiterInnen in der informellen Ökonomie, vor allem von Frauen, wahrnehmen und deren wirtschaftliche und soziale Leistungen anerkennen. Sie müssen Maßnahmen ergreifen, die diese Arbeiter befähigen, ihren Beitrag unter akzeptablen Bedingungen zu leisten; die ihre Rechte als Arbeiter, einschließlich des Rechts auf soziale Sicherheit und gewerkschaftliche Vertretung, schützen und die darüber hinaus Arbeitsmöglichkeiten in ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen für sie schaffen. Eine solche Politik reicht von institutioneller Anerkennung bis hin zu Maßnahmen, die Arbeiter vor Schikanen durch Polizei und lokale Behörden, Arbeitgeber und Unternehmer schützen.

Zunächst ist es nötig, erstens die Tatsache anzuerkennen, dass ArbeiterInnen in der IW die gleichen Rechte haben sollten wie alle anderen unter die ILO-Standards fallenden ArbeiterInnen. Zweitens, dass die Implementierung dieser Standards in der IW besonders schwierig ist und daher den besonderen Einsatz der Regierungen erfordert. *In einem ersten Schritt sollten die Regierungen alle rechtlichen Hindernisse beseitigen, die einer Organisation von Arbeitern in der IW in „Organisationen ihrer Wahl ohne vorausgehende Ermächtigung“ im Wege stehen.*

Die Arbeitsgesetzgebung zielt üblicherweise eher auf die „ordentlichen Arbeitnehmer“ als auf „ArbeiterInnen“ schlechthin ab. Sie unterstellt somit formelle Beschäftigungsverhältnisse. Die ILO sollte die Regierungen ermutigen – und die Regierungen sollten dies akzeptieren – die Arbeitsgesetzgebung auf alle ArbeiterInnen auszurichten, unabhängig von der Existenz eines wie auch immer ausgestalteten Beschäftigungsverhältnisses.

Zudem genießen die ArbeiterInnen in der IW sehr wenig sozialen Schutz (in den meisten Fällen gar keinen) und haben kaum Zugang zu sozialen Dienstleistungen. In vielen Fällen ist ihre Arbeit unsicher, bei gleichzeitig geringem und unregelmäßigem Einkommen. Sie brauchen Unterstützung in Aus- und Weiterbildung. Entsprechende Programme dazu sollten in Zusammenarbeit mit diesen ArbeiterInnen geplant, entwickelt, umgesetzt und durchgeführt werden.

Im Folgenden wird genauer erläutert, was seitens der Regierungen und Arbeitgeber in erster Linie getan werden muss, um der Herausforderung des „Defizits an würdigen Arbeits- und Lebensbedingungen“ zu begegnen.

(1) Die Rechte der Arbeiter

Durch die ILO hat sich während des vergangenen Jahrhunderts ein System internationaler Arbeitsstandards und Konventionen entwickelt. Die Rechte der ArbeiterInnen umfassen zunächst Kernstandards, an die darüber hinaus weitverbreitete internationale Vereinbarungen und andere Grundrechte anknüpfen. Zu den in internationalen Übereinkommen festgeschriebenen Kernarbeitsnormen gehören die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen; die Beseitigung jedweder Form von

Zwangsarbeit; das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit.¹

Andere Grundrechte haben die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, angemessener Arbeitszeiten, von Kündigungsschutz und Abfindung, bezahlten Kranken- und Urlaubszeiten und der Alterssicherung zum Gegenstand. Einige davon sind in existierenden internationalen Standards und Abkommen enthalten und sollten grundsätzlich auf informelle Arbeiter ausgedehnt werden. Die meisten ILO-Standards betreffen alle ArbeiterInnen bzw. sind bereits, auch wenn sie zunächst nur auf die Arbeiter der formellen Wirtschaft abzielen, auch für eine Ausweitung auf andere Kategorien von ArbeiterInnen hin angelegt. Z.B. konzentriert sich eine ILO-Konvention – das Abkommen über Heimarbeit von 1996 – auf eine spezifische Kategorie von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft: auf HeimarbeiterInnen oder IndustrierbeiterInnen, die von zu Hause aus arbeiten. Zwei weitere ILO-Abkommen – eins über LandarbeiterInnen, das andere über Ureinwohner – zielen ebenfalls auf Gruppen ab, die oft in der informellen Wirtschaft anzutreffen sind.

Die seit langem bestehende Verpflichtung der ILO, die Rechte aller ArbeiterInnen zu schützen, unabhängig davon, wo diese arbeiten, wurde 1998 durch die Internationale Arbeitskonferenz noch einmal bekräftigt, als sie die *Erklärung über die grundsätzlichen Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* einstimmig annahm. Die Erklärung richtet sich ausdrücklich an alle Arbeitenden, unabhängig von deren Arbeitsverhältnis. Erst kürzlich hat die ILO explizit die informelle Wirtschaft mit in ihr Konzept der „ordentlichen Beschäftigungsverhältnisse“ aufgenommen.

Wir versuchen daher die Unterstützung der ILO und ihrer Mitglieder für eine Kampagne für weitere Ratifizierungen sowie die Umsetzung der folgenden Abkommen zu gewinnen:

- Abkommen über die Heimarbeit, 1996 (Nr. 177)
- Abkommen über die Ureinwohner, 1989 (Nr. 169)
- Abkommen über die Migrantinnen (ergänzende Bestimmungen), 1975 (Nr. 143)
- Abkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975 (Nr. 141)

sowie für die Umsetzung der Vorgaben der folgenden Empfehlungen:

- Abkommen über die Migrantinnen, 1975 (Nr. 151)
- Abkommen über die Mieter, Pächter und Teinpächter, 1968 (Nr. 132)
- Empfehlung über Unterstützung und Förderung von Tarifverhandlungen, 1981 (Nr. 163)

Als z.B. das Übereinkommen Nr. 98 angenommen wurde, wurde unterstellt, dass es auf bezahlte Beschäftigte angewendet wurde. ArbeiterInnen engagieren sich jedoch auch außerhalb der klassischen Beziehungen von Tarifpartnern in Tarifverhandlungen, z.B. verhandeln MarktarbeiterInnen mit lokalen Behörden oder HeimarbeiterInnen mit ihren entsprechenden Zwischenhändlern. Deren Recht, genau dies zu tun, muss nun durchgesetzt und passende institutionelle Strukturen geschaffen werden.

1 Diese Prinzipien sind in den folgenden ILO-Abkommen festgelegt: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948 (Nr. 87); Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1948 (Nr. 98); Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29); Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105); Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111); Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 138); Mindestalter, 1973 (Nr. 138); Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182).

(2) Soziale Sicherung

Die ILO und ihre Mitglieder sind aufgefordert, die Rechte der Arbeiter in der IW, vor allem auch die der Arbeiterinnen, auf adäquate soziale Sicherheit, einschließlich Mutterschutz, Krankenversicherung und Altersrenten, zu schützen.

Nationale und lokale Regierungen sind angehalten, die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- Ausweitung und Stärkung der existierenden Modelle der Sozialversicherung, einschließlich des Mutterschutzes und Einführung solcher Modelle dort, wo sie bisher noch nicht existieren;
- Einführung von Kinderbetreuungseinrichtungen, die es den in der Informellen Wirtschaft arbeitenden Frauen und Männern ermöglichen, rentablen Tätigkeiten nachzugehen.

Die Bestimmungen des *Übereinkommens über den Mutterschutz, 2000 (Nr. 183)*, beziehen sich bereits auf „alle Frauen in einem Arbeitsverhältnis, einschließlich derjenigen in atypischen Formen abhängiger Arbeit“. Die Prinzipien sollten auf alle Frauen in informeller Arbeit ausgeweitet werden, entsprechend der Definition von „Frauen“ als „alle weiblichen Personen ohne jegliche Diskriminierung“.

Es sollte auch nicht vergessen werden, dass das *Übereinkommen über Arbeiter mit Familienpflichten, 1981 (Nr. 156)* „alle Bereiche wirtschaftlicher Aktivitäten und alle Kategorien von Arbeitern“ einbezieht.

Der größte Teil der informellen Arbeit genießt keinerlei gesetzlichen Schutz in Bezug auf Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz. Die Empfehlungen des *Übereinkommens über Arbeitsschutz und Gesundheit, 1981 (Nr. 155)* sollten daher auf die Arbeiter in informellen Beschäftigungsverhältnissen ausgeweitet werden und nicht mehr nur für die klassischen „Arbeitnehmer“ gelten.

Die ILO ist aufgefordert, eine Untersuchung über Arbeitsunfälle sowie gesundheitsschädliche und unsichere Arbeitsbedingungen in der IW durchzuführen.

Die nationalen Regierungen sind angehalten, ihre Kontrollen in Bezug auf den Arbeitsschutz und die Gesundheitsrisiken in der IW noch auszuweiten.

Auch im informellen Sektor ist besonders für die weiblichen Arbeitskräfte das Risiko hoch, sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein, vor allem in der Heimarbeit. Weltweit sind dabei Straßenverkäuferinnen und Pendlerinnen ebenso von Gewalt und sexueller Belästigung bedroht wie geringfügig beschäftigte Frauen in den armen Vierteln. Die Regierungen sind daher aufgefordert, Gesetze gegen sexuelle Belästigung sowie gegen häusliche Gewalt und andere Formen von Gewalt gegen Frauen und Kinder zu erlassen und durchzusetzen.

Da sie nur wenig institutionellen Schutz genießen und meist auf keinerlei eigene materielle Rücklagen bzw. Reserven zurückgreifen können, sind ArbeiterInnen in der IW zudem besonders von Naturkatastrophen (Erdbeben, Hochwasser etc.), (Bürger-)Kriegen, Gewalt etc. betroffen. Sie brauchen daher Versicherungsmodelle, die einen adäquaten Schutz gewährleisten. Vertreten durch ihre Organisationen sollten sie an der Entwicklung und Implementierung solcher Modelle partizipieren. Die Regierungen sind angehalten, die von den Organisationen der informellen Arbeiter (mit-)entwickelten Versicherungsprogramme in Gesetzgebung und Politik zu unterstützen.

(3) Bildung

Bei den ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft, vor allem bei den Frauen, besteht eine Nachfrage nach Bildung auf unterschiedlich hohem Niveau, u.a. im Bereich des Managements von Gewerkschaften und Genossenschaften, in der Berufsausbildung, in Arbeitsschutz und -sicherheit, im Marketing etc.

Bildungsdienstleistungen, die diese Nachfrage bedienen, können von zahlreichen Institutionen angeboten werden: von Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Gewerkschaften, öffentlichen Behörden aller Ebenen, akademischen Einrichtungen, usw. Das Folgende spricht die potenziellen Beiträge der ILO und der Regierungen der Mitgliedsstaaten an.

Die ILO sollte die Entwicklung von Bildungsprogrammen für ArbeiterInnen in der IW, vor allem für Frauen, vorantreiben. Diese können innerhalb der vorhandenen Strukturen durchgeführt werden bzw. indem Programme von Arbeiterbildungseinrichtungen unterstützt werden. Sie sollten v.a. folgende Bereiche abdecken:

- Organisation und Management von Arbeiter-Organisationen (v.a. Gewerkschaften und Genossenschaften)
- Arbeitsschutz und -sicherheit
- Berufsausbildung
- Globale Ökonomie (Produktionsketten und Marketing)

Die Prinzipien der *Übereinkunft über bezahlten Bildungsurlaub, 1974, (Nr. 140)* sollten auf die ArbeiterInnen im informellen Sektor ausgeweitet werden. Um die Umsetzung dieser Maßnahmen zu ermöglichen, sollte ein Fond mit Beiträgen von Regierungen und Arbeitgebern eingerichtet werden.

(4) Wirtschaftliche Unterstützung

Die ILO wird aufgefordert, die Rechte der ArbeiterInnen, vor allem der Frauen, im informellen Sektor auf angemessenes Einkommen und sichere Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Die nationalen Regierungen sind angehalten, Gesetze zu erlassen und zu implementieren, die faire Löhne und Einkommen gewährleisten.

Nationale und lokale Regierungen sollten Mechanismen etablieren, durch die ArbeiterInnen im informellen Sektor Zugang und Kontrolle über Produktionsmittel und Ressourcen wie Land, Kredite, Kapital, Marketing und technologische Unterstützung erhalten können.

(5) Mitbestimmung und Vertretung

ArbeiterInnen in informellen Beschäftigungsverhältnissen sollten durch ihre Organisationen in allen Institutionen vertreten sein, in denen Entscheidungen getroffen werden, die ihre Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen. Die Internationale Arbeitskonferenz fordert dabei nicht eine Vertretung durch Bevollmächtigte, sondern die direkte Vertretung durch ihre eigenen repräsentativen Organisationen.

Auf internationaler Ebene sollten solche Arbeiterorganisationen bei der ILO durch die Integration in die jeweilige Gruppe der Arbeitnehmervertreten werden. Wo Arbeitgeber in der IW ihre eigenen Vereinigungen bilden, sollten diese ebenfalls in die Gruppe der Arbeitgeberintegriert werden.

Auf nationaler Ebene sollten tripartistische Körperschaften etabliert werden, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber der IW durch Arbeiterorganisationen in einer Arbeitnehmergruppe und durch Wirtschaftsverbände in einer Gruppe der Arbeitgeber vertreten werden. Wo tripartistische Strukturen bereits existieren, sollten sie die IW in die bestehenden Organisationen und Aktivitäten integrieren.

Die lokalen Regierungen sollten Strukturen etablieren, in denen mit den lokalen Behörden Diskussionen und Verhandlungen stattfinden können über Themen wie die Regulierung des Straßenhandels und die Bereitstellung von sanitären Einrichtungen für Straßen- und Markthändler, öffentliche Aufträge für Heimarbeiter und andere Arbeiter des informellen Sektors, Maßnahmen gegen die Belästigung der Straßen- und Markthändler in Innenstädten usw.

(6) Statistik

Die ILO sollte alle Regierungen dabei unterstützen, ausführliche Statistiken über die IW in den jeweiligen Ländern zu erstellen.

Kontakt:

Committee für Asian Women
386/60 Soi Ratchadaphisek 42
Ladyao, Chatujak
Bangkok 10900, Thailand
tel.: (+66 2) 930 56 35; fax: (+66 2) 930 56 33
caw@mozart.inet.co.th

HomeNet (Asia) c/o Justice and Peace
2429 SoiSaen Suk
Prachasongkroh Road
Huay Kwang
Bangkok 10400, Thailand
tel.: (+66 2) 277 46 25; fax: (+66 2) 276 15 46
homenet@asianet.co.th

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
5, boulevard du Roi Albert II
B - 1210 Bruxelles
tel.: (+32 2) 224 02 11
fax: (+32 2) 201 58 15, 203 07 56
internetpo@icftu.org www.icftu.org

International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA) c/o AOF
Postboks 8703
Youngstorget
N - 0028 Oslo
tel.: (+47) 23 06 12 88
fax: (+47) 23 06 12 70, 22 03 12 72
aslak.leesland@aof.no www.ifwea.org

International Restructuring Education Network (IRENE)
Stationsstraat 39
NL - 5038 EC Tilburg
tel.: (+31 13) 535 15 23
fax: (+31 13) 535 02 53
irene@antenna.nl

StreetNet
P.O. Box 61139
Bishopsgate
Durban 4008, South Africa
tel.: (+27 31) 307 40 38
fax: (+27 31) 306 94 70
stnet@iafrica.com

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
Carr Center for Human Rights
Kennedy School of Government
Harvard University
79 John F. Kennedy Street
USA - Cambridge MA 02138
tel.: (+1 617) 495 76 39
fax: (+1 617) 496 28 28
wiego@ksg.harvard.edu www.wiego.org

Wolfgang Schroeder

Die Transformation einer bundesdeutschen Basisinstitution – oder: warum Bob Dylan Recht hatte... – eine Replik auf Michael Wendls konservative Verteidigung des Flächentarifvertrags in *PROKLA* 129

1. Primat der Politik: ja, aber...

Der Flächentarifvertrag ist nicht nur eine der wichtigsten Basisinstitutionen der sozialen Demokratie in der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch ein zentraler Referenzpunkt für die gewerkschaftliche Organisationspolitik. Deshalb spielt die Akzeptanz und Funktionsfähigkeit dieser Institution eine zentrale Rolle für die strategischen Überlegungen der Gewerkschaften in Deutschland. Aus dieser Perspektive ist auch Michael Wendls Beitrag interessant (*Jenseits des Tarifgitters*, *PROKLA* 129, 4/2002), der sich mit Ursachen und Strategien befasst, die zur Erosion des Flächentarifvertrages führen. Dabei setzt er sich primär mit der Globalisierungs- und der Transformationsthese auseinander, wobei er zu dem Ergebnis kommt, dass beide Ansätze einen gewissen Automatismus nahelegen: Einerseits werde eine zwingende Reaktion der Tarifparteien auf einen veränderten Wettbewerbsmodus (Globalisierungsthese) unterstellt und andererseits auf den Wandel des Produktionsmodells (Transformationsthese). Dies seien jedoch lediglich Rahmenbedingungen der Tarifpolitik, die nicht in der Lage seien den Wandel der Tarifpolitik selbst zu erklären. Hinsichtlich der Umweltbedingungen flächentarifvertraglicher Politik sieht er die seit Mitte der 70er Jahre neoklassisch ausgerichtete Geld- und Fiskalpolitik als entscheidenden Einflussfaktor. Kritisch sei vor allem, dass die Gewerkschaften die damit einhergehende Lohnkostentheorie partiell akzeptierten (Geringe Lohnkosten schaffen Arbeitsplätze) und sich damit ihrer eigenen Bewertungs- und Gestaltungsmittel mehr oder weniger kampfflos entledigt hätten. Statt sich korporativ (Bündnisse für Arbeit) und normativ (dritte Wege) einbinden zu lassen, wären die Gewerkschaften gut beraten, sich auf ihre eigene Kraft und ihre Rolle als makroökonomischer Akteur (expansive Lohnpolitik) zu besinnen.

Im Zentrum von Wendls Thesen steht die Behauptung, dass die innere und äußere Erosion des Flächentarifvertrages das Ergebnis einer „Summe tarifpolitischer Fehlentscheidungen“ sei, also primär ein „selbst verschuldetes Prob-

Übersetzung aus dem Englischen: Lydia Heller