

Sozialpartnerschaftliche Transformationspolitik braucht funktionierende Rahmenbedingungen durch staatliches Handeln

Johanna Wenckebach

1. Politisches Handeln in der Transformation geboten

Die Bundesregierung hat sich, wie *Hagen Lesch* in diesem Band beschreibt, im Koalitionsvertrag sehr konkrete Ziele gesetzt, deren Umsetzung geboten ist, aber noch aussteht. Auch die Mindestlohnrichtlinie der Europäischen Union (Amtsblatt der Europäischen Union 2022) drängt zu politischem Handeln. Dieser Text soll kein Beitrag sein, der einzelne Instrumente zur Stärkung von Tarifaufonomie und Tarifbindung analysiert und ihre Notwendigkeit oder Rechtmäßigkeit begründet. Das ist an anderen Stellen bereits ausführlich getan worden (Wenckebach 2023; Däubler 2022). Im Folgenden soll es vielmehr darum gehen, warum gerade in der Transformation politisches Handeln zur Stärkung der Tarifaufonomie geboten ist. Dazu werden einige der sinnvollen rechtspolitischen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Und zwar ausgehend von der These, dass staatliches Handeln im Bereich des Arbeitsrechts die Sozialpartnerschaft nicht in Bedrängnis bringt, sondern vielmehr eine sinnvolle Ergänzung ist und ihrer Stärkung dienen kann. Was Tarifaufonomie viel eher in Bedrängnis bringt, ist, wenn sie nicht mehr vorwiegend als Freiheit zum tarifpolitischen Handeln verstanden wird – mit der auch ein Auftrag an die Koalitionen zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verbunden ist –, sondern fehlinterpretiert wird als Freiheit, Tarifbindung im Wesentlichen zu verhindern oder ihr zu entgehen. Diese Interpretation der Tarifaufonomie erweist denjenigen, die tatsächlich Sozialpartnerschaft leben und Tarifaufonomie nutzen, um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eigenständig möglichst staatsfrei miteinander zu regeln, einen Bärendienst. Vielmehr ist es ebendiese Ablehnung von Tarifverträgen – etwa durch OT-Mit-

gliedschaften und Outsourcing –, die Tarifaufonomie in Bedrängnis bringt, als dies etwa Tariftreueeregeln tun, die doch Bemühungen honorieren, durch Tarifverträge staatliches Handeln im Bereich der Arbeitsbedingungen obsolet zu machen. Doch der Reihe nach.

2. Alarmierende Zustände

Die Daten zur kontinuierlichen Abnahme der Tarifbindung, wie sie im Beitrag von *Hagen Lesch* dargestellt sind, sind alarmierend. Denn Tarifaufonomie – zur Herstellung von Tarifbindung und damit zur Schaffung tariflich geregelter Arbeitsbedingungen genutzt – ist kein Selbstzweck: Die positiven Auswirkungen für Beschäftigte etwa bei Arbeitszeiten und Einkommen sind nachweisbar und bekannt, in der jüngsten pandemiebedingten Krise hat sich zudem gezeigt, von wieviel mehr sozialer Sicherheit tarifgebundene Beschäftigte im Vergleich zu ungebundenen profitieren, etwa von aufgestocktem Kurzarbeitergeld (Hans-Böckler-Stiftung 2020; BDA 2020: 1). Die Tarifaufonomie ist außerdem auch von unmittelbarer Relevanz für das Sozialrecht, weshalb von einer Stärkung der Tarifaufonomie zu Recht auch eine Stärkung der sozialen Sicherungssysteme erhofft wird (Deinert et al. 2020: 547ff.). Weniger Tarifverträge mit besseren Löhnen bedeuten Mindereinnahmen bei der Einkommenssteuer und in Sozialversicherungssystemen – Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung (DGB 2023).

Während in der Analyse des inzwischen verheerenden Zustands der Tarifbindung Einigkeit besteht – unter Sozialpartnern, Politik und in der Wissenschaft –, gehen die Meinungen sowohl bei der Begründung der Ursachen für diesen Zustand als auch bezüglich der gebotenen rechtspolitischen Maßnahmen weit auseinander. Wenig überraschend, zugegeben.

3. Rechtliche Grundlagen

Verfassungsrechtlich ist die Tarifaufonomie in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert und wird auch durch Art. 12 Abs. 1 Grundrechte-Charta und Art. 11 EMRK gewährleistet. Die Koalitionsfreiheit beinhaltet das individuelle Recht, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als sogenannte Koalitionen zu gründen. Zugleich schützt sie die kollektive Koalitionsfreiheit der Gewerk-

schaften und Arbeitgeberverbände als Betätigungsfreiheit (Kingreen 2020: 9).

Tarifautonomie ist des Weiteren Ausdruck des im Grundgesetz verankerten Demokratie- sowie des Sozialstaatsprinzips: Es geht (auch) um soziale Teilhabe (Berg et al. 2020: 77ff.). Das Arbeitsrecht insgesamt ist Ausdruck des Sozialstaatsprinzips in Art. 20 Abs. 1 Grundgesetz, das den Staat zu einem Engagement für eine gerechte Sozialordnung verpflichtet. Damit legitimiert das Sozialstaatsprinzip die für das Arbeitsrecht zentrale Funktion, angesichts der strukturellen Unterlegenheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Deregulierungsansprüche der Marktwirtschaft mit staatlicher Intervention zu reagieren. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist es demnach die Aufgabe des Gesetzgebers, Lebensverhältnisse insbesondere auch auf dem Gebiet der Wirtschaft gestaltend zu ordnen¹ (BVerfG 2007; Deinert et al. 2023). Genau dort, wo fehlende Tarifbindung abhängig Beschäftigte schutzlos zurücklässt, ist diese sozialstaatliche Verantwortung von Nöten. Es ist die Aufgabe des Staates, ein funktionierendes Tarifvertragssystem zur Verfügung zu stellen und seine Ausgestaltung im Arbeitsrecht an geänderte wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen anzupassen (BVerfG 2000; Berg et al. 2020). Von diesem Ineinandergreifen staatlicher Regulierung und tariflicher Autonomie von Verbänden geht laut ihrer Erwägungsgründe auch die Mindestlohnrichtlinie aus. Die Richtlinie verfolgt das Ziel: »Vor dem Hintergrund einer rückläufigen tarifvertraglichen Abdeckung ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen fördern, die Wahrnehmung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung erleichtern und damit die tarifvertragliche Lohnfestsetzung stärken.«²

Auch die arbeitsrechtlich geregelte Mitbestimmung ist Ausdruck einer verfassungsrechtlichen Wertentscheidung und des Sozialstaatsprinzips (Däubler 2022; Deinert 2023: 29ff.). Sie wird in der aktuellen Debatte zu wenig im Zusammenhang mit einer Stärkung der Tarifbindung diskutiert (Wenckebach 2023: 228ff.).

Und um es gleich vorwegzunehmen: Ja, zur verfassungsrechtlich gesicherten Tarifautonomie gehört auch ein Recht, Koalitionen – Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften – fernzubleiben. Die Rechtsprechung hat

1 BVerfG 20.3.2007 – 1 BvR 1047/05 und 18.7.1967 – 2 BvF 3; Deinert, O.: § 1, Rn. 11, in: Deinert/Wenckebach/Zwanziger (Hg.): Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 11. Aufl.

2 Erwägungsgrund 24.

Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes so interpretiert, dass die so genannte negative Koalitionsfreiheit eine Voraussetzung der positiven Freiheit ist, Vereinigungen zu bilden, ihnen anzugehören und ihre Handlungsmacht zu nutzen. Das Bundesverfassungsgericht spricht von der Freiheit, Koalitionen fernzubleiben (BVerfG 1979). Das Gewicht und die Folgen der negativen Koalitionsfreiheit werden in der rechtspolitischen Debatte jedoch teilweise überbewertet. Negative und positive Koalitionsfreiheit stehen sich nicht spiegelbildlich – und somit rechtlich gleichwertig – gegenüber. »Das Spiegelbildlichkeitsargument, das positive und negative Freiheit stets gleichsetzt, mag zwar sehr eingängig sein, es ist aber zu schlicht.« (Kingreen 2020: 43) Verfassungsrechtlich ist stattdessen die Mitgliedschaft in einer Koalition und der damit verbundene Abschluss von Tarifverträgen etwas qualitativ Anderes als das Fernbleiben aus dieser Koalition und das Vermeiden von Tarifverträgen (Kingreen 2020: 43ff.).

4. OT-Mitgliedschaften als Aufgabe tarifpolitischer Verantwortung

Und vor diesem rechtlichen Hintergrund ist äußerst bedenklich, wie stark die Zunahme so genannter OT-Mitgliedschaften (Deinert/Walser 2015) ist – Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden, die allerdings nicht zu Tarifbindung führen und damit gerade nicht dem verfassungsrechtlich geschützten Ziel dienen, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit den Gewerkschaften zu regeln. Inzwischen haben 54 Prozent – somit mehr als die Hälfte der Mitglieder in Arbeitgeberverbänden – eine OT-Mitgliedschaft (Hans-Böckler-Stiftung 2023). Arbeitgeberverbände müssen die Frage beantworten, ob sie angesichts dieser Zahlenverhältnisse ihrem verfassungsrechtlichen Auftrag, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen autonom zu regeln, noch ausreichend nachkommen können und wollen. Sich gleichzeitig zur ausufernden Schaffung von OT-Mitgliedschaften immer dann auf die Tarifautonomie zu berufen, wenn der Staat ansetzt, die durch mangelnde tarifpolitische Verantwortung entstandenen Lücken durch arbeitsrechtliche Regulierung zu schließen oder Anreize für tarifpolitisches Handeln zu setzen, ist politisch wie rechtlich wenig überzeugend. Äußerst fraglich ist auch, inwieweit die Arbeitgeberverbände ihrem Auftrag, ihre eigenen – tarifgebundenen – Mitglieder vor Unterbietungskonkurrenz zu schützen, nachkommen und eine Interessenvertretung angesichts dieser Konkurrenzsituation innerhalb eines Verbandes überhaupt gelingt.

5. Veränderte Rahmenbedingungen in der Wirtschaft: Transformation

Die Arbeitswelt steht als Feld tarifaautonomer Betätigung unter großem Veränderungsdruck – durch grundsätzlich positive Entwicklungen wie technischen Fortschritt durch Digitalisierung (Däubler 2020), aber leider auch durch enorme Krisen: Kriege und der Bedarf enormer Anstrengungen zum Klimaschutz bei bereits voranschreitendem Klimawandel. Die als Transformation diskutierte Dekarbonisierung der Wirtschaft nimmt Fahrt auf und trifft mit ihren Veränderungsprozessen vor allem Arbeitsplätze in den Kernbereichen funktionierender Tarifbindung (Iwer/Strötzel 2019: 259ff.). Für die Sozialpartner ist dabei vor allem die Schnelligkeit der Veränderungsprozesse eine Herausforderung (Hassel et al. 2019: 9).

Auch die Globalisierung macht nicht halt.

Stehen auch Algorithmen still, wenn ein starker Arm es will? Digitalisierung verschärft Vereinzelung, die Gift ist für die Ausübung kollektiver Rechte auf Arbeitnehmerseite. Begegnung und (auch physisch) spürbare Solidarität sind Grundvoraussetzung für die Nutzung der Tarifaautonomie seitens der Gewerkschaften. Wie gehen gewerkschaftliche Mobilisierung, Arbeitskampf (Wenckeback 2018: 448ff.) und betriebliche Interessenvertretung, wenn nur noch kleine Teile einer Belegschaft überhaupt im Betrieb anwesend sind und der Rest – oder sogar alle – mobil arbeiten, im Homeoffice? Dass dies sich etwa auf die Mitgliederwerbung auf Gewerkschaftsseite auswirkt, zeigen die Zahlen zur Mitgliederentwicklung im Jahr der Corona-Krise (Hagelüken/Peters 2021). Und wie kann Tarifaautonomie rein faktisch funktionieren, wenn gar eine App die Arbeitgeberfunktion einnimmt (Ivanova et al. 2018)? Es entstehen in rasantem Tempo ganz neue Arbeitsformen wie Crowd- und Gigwork. Die Beschäftigtenzahlen in diesen Bereichen steigen und die angewandten Methoden algorithmischen Managements werden auch Stammbesellschaften betreffen (Wenckeback 2020: 165ff.).

6. Rechtliche Rahmenbedingungen

Auch das Recht setzt den Rahmen für die Praxis der Ausübung von positiv verstandener Tarifaautonomie. Es kann Anreize zur Verbandsmitgliedschaft setzen, aber Autonomie auch behindern. Es wird bereits seit langem diskutiert und aufgezeigt, dass arbeitsrechtliche Deregulierung etwa im Bereich

der Leiharbeit und Werkverträge, aber auch der enorme Zuwachs atypischer Beschäftigungsverhältnisse kollektive Handlungsmöglichkeiten einschränkt und in der Praxis erschwert (Deinert et al. 2020). Arbeitsrechtliche Reformen haben Methoden zum Auseinanderdividieren von Belegschaften und somit der Schwächung von Kollektivierungsprozessen ermöglicht. Gewerkschaftliche Autonomie lässt sich durch legalisiertes *Teilen und Herrschen* von Beschäftigten unterwandern. Digitalisierung erweitert dabei die technischen Möglichkeiten für dieses Vorgehen in der Praxis – das Recht kommt den neuen Phänomenen der Arbeitswelt kaum hinterher: die europäische Richtlinie zur Plattformarbeit ist immerhin ein wichtiger erster Schritt.

7. Vorschläge der Sozialpartner: keine Schnittmenge

Natürlich sind auch die Sozialpartner mit eigenen Vorschlägen zur Tarifbindung an der rechtspolitischen Debatte beteiligt. Schaut man in das im Juni 2020 veröffentlichte Papier der BDA (BDA 2020), wird dort die Stärkung der Sozialpartnerschaft als erstes Handlungsfeld benannt. Wenn dabei vor allem auf die »Stärkung aus eigener Kraft« (BDA 2020: 2) verwiesen wird, lässt dies die oben beschriebenen rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen zum Teil außer Acht. Die Forderung nach einer »modularen Tarifbindung« (BDA 2020: 2), die als Einstieg für nicht tarifgebundene Arbeitgeber infrage kommen solle, bedeutet nichts anderes als die Abkehr vom Konzept des Flächentarifvertrags und verkennet, dass Tarifverträge als Gesamtpaket ausgehandelt werden. Selten sind einzelne Regelungen eines Tarifvertrages deshalb mit eigenen Kündigungsfristen ausgestattet, um eine separate Verhandlung zu ermöglichen. Unklar bleibt auch, wie sich etwa die Arbeitskampffreiheit – als entscheidender Teil der Tarifautonomie – aber auch das arbeitgeberseitige Interesse an Friedenspflicht gestalten sollen, wenn *Module* von Tarifverträgen zum Streitgegenstand werden.

Die »Positionen zur Stärkung der Tarifbindung« des DGB (DGB 2019) umfassen einen großen Maßnahmenkatalog, der sowohl auf veränderte Rahmenbedingungen und Lücken in gesetzlichen Regelungen als auch auf die sehr unterschiedlichen Situationen der Branchen eingeht. Zu den Vorschlägen, auf die hier nur verwiesen werden kann, gehören die Weiterentwicklung der gesetzlichen Regeln der Allgemeinverbindlichkeit, bundesweite Tariftreueregeln aber z. B. auch eine effektivere Rechtsdurchsetzung etwa durch Verbandsklagerechte und Sanktionsmöglichkeiten. Zudem wird auf den Regelungsbedarf

bei Betriebsübergängen (Klengel 2020) verwiesen, der auch im Koalitionsvertrag Eingang gefunden hat. Wichtig ist auch der Hinweis auf die Verzahnung von betrieblicher Mitbestimmung – die ebenfalls einer Reform bedarf – und Tarifautonomie. Sie begünstigen sich gegenseitig.

Außer dem erklärten gemeinsamen Ziel lässt sich also bei den Sozialpartnern keine Überschneidung feststellen. Auf etwas wie einen kleinsten gemeinsamen Nenner sollte seitens der Politik somit nicht gewartet werden.

8. Was ist also zu tun?

Die Mindestlohnrichtlinie sieht die Mitgliedsstaaten in der Pflicht, die tarifvertragliche Lohnfestsetzung stärken (Amtsblatt der Europäischen Union 2022). Sie ist nun ins deutsche Recht umzusetzen. Art.4 der Richtlinie sieht verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung vor, die auch in Deutschland zur Anwendung kommen müssen.

Zielführend gerade vor dem Hintergrund der Aufforderung durch die Mindestlohnrichtlinie ist, die Stärkung der Tarifautonomie vor allem zu verstehen als »Förderung von kollektiven Organisations- und Mobilisierungsprozessen« (Kocher 2017: 51, 55). Hierzu bedarf es einer Stärkung der Verbände, nicht nur des Tarifvertrags (Franzen 2013: 13ff.). Andernfalls wird es in Zukunft arbeitsrechtlich darum gehen, immer größere Löcher in einem Flickenteppich der Tarifbindung zu stopfen, um soziale Folgen fehlender Tarifbindung abzumildern.

Nicht alle Vorschläge für sinnvolles rechtspolitisches Vorgehen können hier dargestellt werden. Seitens der Wissenschaft wurde etwa vorgeschlagen, die bisher durch die Rechtsprechung eingeengte Möglichkeit, mithilfe von Differenzierungsklauseln nach Gewerkschaftszugehörigkeit zu differenzieren (Deinert et al. 2020: 551ff.). Besonders hingewiesen sei hier zudem auf zwei Beispiele, die vor dem Hintergrund von Transformation und Digitalisierung von Bedeutung sind: Einerseits, ist die Tarifautonomie für Soloselbstständige in den Blick zu nehmen, hierzu bedarf §12 a TVG einer Erweiterung (Bayreuther 2018; Deinert et al. 2020: 558). Es ist erfreulich, dass die Europäische Union auch wegen des kartellrechtlichen Klarstellungsbedarfs im September 2022 Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen verabschiedet hat (Europäische Kommission 2022; Seifert 2022). Auch das BMAS hat für die kollektiven Handlungsmöglichkeiten von Solo-Selbstständigen

Regulierungsbedarf jedenfalls für die Plattformökonomie definiert (BMAS 2020: 4).

Des Weiteren wird die Forderung nach digitalen Zugangsrechten (Däubler 2022) sowohl für eine Reform des BetrVG (Allgeier 2022) als auch als gewerkschaftliches Zugangsrecht erhoben (Krause 2016: B107.; Hlava 2019; Klebe 2020; Wenckebach 2020: 9). Art. 9 Abs. 3 GG ist auch ein Kommunikationsgrundrecht (BVerfG 2020). In einer digitalen Arbeitswelt darf diese Kommunikation explizit nicht auf analoge Kommunikationsmittel und Zugänge begrenzt sein. Datenschutz muss geregelt, darf aber nicht vorgeschoben werden, um Zugänge zu verweigern. Gerade um die Tarifaufonomie als Gestaltungsmöglichkeit zu stärken, ist die Normierung digitaler Mobilisierungsmöglichkeiten auf Gewerkschaftsseite ein ganz wesentlicher Hebel.

Und schließlich: wenn *Hagen Lesch* in diesem Band analysiert, dass »vor allem Gewerkschaften« ein »erfolgreicheres Geschäftsmodell« bräuchten, so muss zur Vervollständigung des Bildes nicht nur wie oben geschehen auf die veränderten Rahmenbedingungen hingewiesen werden, die Geschäftsmodelle ermöglichen oder verhindern, sondern auch auf die aktive Behinderung gewerkschaftlicher Organisation. Diese beginnt häufig bereits mit der Bekämpfung von Betriebsratsgründungen, die in der Regel dem tarifpolitischen Agieren von Gewerkschaften vorausgeht (Rügemer/Wigand 2014: 228ff.; Wenckebach 2023: 228ff.). Dieser Zusammenhang, aber auch die im Arbeitsrechtssystem angelegte Aufgabenteilung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten als Interessenvertretung sprechen dafür, auch die im Koalitionsvertrag vorgesehene *Weiterentwicklung* der betrieblichen Mitbestimmung als Handlungsfeld für gewerkschaftliches Wirken im Betrieb zu verstehen. Der Reformvorschlag des DGB für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz sieht konkrete Maßnahmen zur Stärkung gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten im Betrieb, die das BetrVG ermöglichen sollte, vor (Wenckebach 2023: 228ff.).

Die enormen Transformationsprozesse, die Gesellschaft und Belegschaft bewältigen müssen, werden nicht gegen den Widerstand von Bürgerinnen und Bürgern gelingen, die von Unternehmen nicht gegen deren Beschäftigte. Es herrscht enorme Verunsicherung und das Vertrauen in demokratische Institutionen nimmt erheblich ab, menschenfeindliche Einstellungen nehmen zugleich zu (Schulz/Trappmann 2023; Hövermann et al. 2021). Das spiegelt sich auch in Wahlergebnissen wider. Mitbestimmung und Tarifaufonomie sind entscheidend, um Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt in Krisenzeiten zu stärken. Der Staat tut gut daran, diese gerade in der Transfor-

mation so wichtigen Instrumente zu fördern, ihre Rahmenbedingungen zu sichern und zu verbessern. Und dort, wo die leider rapide wachsenden weißen Flecken der Tarifabdeckung Menschen in Arbeit schutzlos zurücklassen, ist der Staat auch zum arbeitsrechtlichen Handeln verpflichtet.

Literatur

- Allgeier, Antonius/Bolte, Michael/Buschmann, Rudolf/Däubler, Wolfgang/Deinert, Olaf/zu Dohna, Vera/Eder, Isabel/Heilmann, Micha/Jerchel, Kerstin/Klapp, Micha/Klebe, Thomas/Wenckebach, Johanna (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022.
- Amtsblatt der Europäischen Union (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, Website EUR-Lex, [online] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041> [abgerufen am 01.12.2023].
- Bayreuther, Frank (2018): Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten. HSI-Schriftenreihe, 26. Bd., Frankfurt a.M.
- BDA (2020): Gesetzentwurf zur Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta. Stellungnahme der BDA, Stellungnahme im Juni 2020.
- Berg, Peter et al. (2020): Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. 7. Auflage.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Faire Arbeit in der Plattformökonomie- Positionspapier des BMAS.
- BVerfG (1979): BVerfGE 50, 290 (367), vom 1.3.1979, Website Bundesverfassungsgericht, [online] https://www.bundesverfassungsgericht.de/DE/Entscheidungen/Liste/50ff/liste_node.html [abgerufen am 01.12.2023].
- BVerfG (2000): 1 BvR 948/00, vom 18.7.2000, Website Bundesverfassungsgericht, [online] https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2000/07/rk20000718_1bvro94800.htm [abgerufen am 01.12.2023].
- BVerfG (2007): 1 BvR 1047/05 und 18.7.1967 – 2 BvF 3, vom 20.3.2007, Website Bundesverfassungsgericht, [online] https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2007/03/rk20070320_1bvro104705_2bvfo032007.htm [abgerufen am 01.12.2023].

- cht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2007/03/rk20070320_1bvr104705.html [abgerufen am 01.12.2023].
- BVerfG (2020): 1 BvR 719/19, vom 9.7.2020. Website Bundesverfassungsgericht, [online] https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/07/rk20200709_1bvr071919.html [abgerufen am 01.12.2023].
- Däubler, Wolfgang (2020): Digitalisierung und Arbeitsrecht, 7. Auflage, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang (2022): Einleitung., in: Wolfgang Däubler/Thomas Klebe/Peter Wedde (Hg.): Betriebsverfassungsgesetz, 18. Auflage, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang (2022): Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb. HSI-Schriftenreihe, 41. Bd., Frankfurt a.M.
- Deinert, Olaf/Maksimek, Elena/Sutterer-Kipping, Amelie (2020): Die Rechtspolitik des Arbeits- und Sozialrechts, HSI-Schriftenreihe, 30. Bd., Frankfurt a.M.
- Deinert, Olaf/Walser, Manfred (2015): Tarifvertragliche Bindung der Arbeitgeber, Bindungswille und -fähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände als juristisches und rechtspolitisches Problem.
- Deinert, Olaf/Wenckebach, Johanna/Zwanziger, Bertram (2023): Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 11. Auflage, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- DGB (2019): April 2019; Website DGB, [online] www.dgb.de [abgerufen am 30.1.2021].
- DGB (2023): DGB-Tarifflicht-Bilanz 2023: Tarifflicht und Lohndumping verursachen enormen finanziellen Schaden. Pressemitteilung 054, vorgelegt am 06.11.2023.
- Europäische Kommission (2022): Kartellrecht: Leitlinien zu Tarifverträgen für Selbstständige verabschiedet, Pressemitteilung vom 29.09.2022, Website Europäische Kommission, [online] https://germany.representation.ec.europa.eu/news/kartellrecht-leitlinien-zu-tarifvertragen-fur-selbststandige-verabschiedet-2022-09-29_de [abgerufen am 25.11.2023].
- Franzen, Martin (2013): Stärkung der Tarifbindung durch Anreize zum Verbandseintritt, HSI-Schriftenreihe, 27. Bd., Frankfurt a.M.
- Hagelüken, Andreas/Peters, Benedikt (2021): Der Kampf um die Arbeitnehmer, Süddeutsche Zeitung, 29.1.2021, Website Süddeutsche Zeitung, [online] <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/corona-deutschland-aktuell-1.5189173> [abgerufen am 30.1.2021].

- Hans-Böckler-Stiftung (2023): Böckler Impuls, Ausgabe 18/2023.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020): Corona-Krise: 14 Prozent in Kurzarbeit – 40 Prozent können finanziell maximal drei Monate durchhalten – Pandemie vergrößert Ungleichheiten. Pressemitteilung vom 21.04.2020.
- Hassel, Anke/Ahlers, Elke/Schulze-Buschhoff, Karin/Sieker, Felix (2019): Die Rolle der Sozialpartnerschaft in der digitalen Transformation. Stellungnahme für die Enquêtekommision Digitale Transformation der Arbeitswelt in NRW, WSI Policy Brief Nr. 29.
- Hlava, Daniel (2019): Stellungnahme zur Anhörung der Enquêtekommision I »Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen« des Landtags NRW am 03.09.2019 zum Thema »Hybridisierung von Erwerbsformen«, Stellungnahme 17/1749.
- Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina/Voss, Dorothea (2021): Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) Forschungsförderung, Policy Brief, Nr. 007, September 2021.
- Ivanova, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner, Anne (2018): The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management, Working Paper.
- Iwer, Frank/Strötzel, Maximilian (2019): Verkehrswende und ökologischer Umbau der Automobilindustrie, in: Klaus Dörre et al. (Hg.), Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften, Sonderband des Berliner Journals für Soziologie, S. 259–276.
- Kingreen, Thorsten (2020): Exklusive Tariföffnungsklauseln. Einfach-rechtliche Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Zulässigkeit, HSI-Schriftenreihe, 35. Bd., Frankfurt a.M.
- Klebe, Thomas (2020): Betriebsverfassung digital?, Kommentar in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Heft 15/2020, S. 977–1056.
- Klengel, Ernesto (2020): Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht, Nomos-Verlag.
- Kocher, Eva (2017): Was kann die Tarifaufonomie? Überlegungen aus rechtlicher Sicht, in: Solidarische Arbeitsgesellschaft – spw, Ausgabe 222, S. 51–55.
- Krause, Rüdiger (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt –Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, Beck Juristischer Verlag.
- Rügemer, Werner/Wigand, Elmar (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle

- Dienstleistung, in: Otto Brenner Stiftung (Hg.), Arbeitsheft 77, Frankfurt a.M.
- Schulz, Felix/Trappmann, Vera (2023): Erwartungen von Beschäftigten an die sozial-ökologische Transformation. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zu Klimawandel und Arbeitswelt, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 308.
- Seifert, Achim (2022): Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbstständige und unionsrechtliches Kartellverbot, HSI-Schriftenreihe, 26. Bd., Frankfurt a.M.
- Wenkebach, Johanna (2018): Arbeitskampf 4.0 – Streikrecht in einer Arbeitswelt im Wandel, in Olaf Deinert et al., Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht, Bund-Verlag, S. 448ff.
- Wenkebach, Johanna (2020): Crowdwork ante portas! Von persönlicher Abhängigkeit in der digitalen Arbeitswelt, Soziales Recht 2020.
- Wenkebach, Johanna (2020): Schriftliche Stellungnahme. Deutscher Bundestag (Hg.), Ausschuss für Arbeit und Soziales, 19. Wahlperiode, Ausschussdrucksache 19(11)747.
- Wenkebach, Johanna (2023): Stärkung der Tarifbindung durch Erweiterung betrieblicher Mitbestimmung. Vorschläge für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, in: WSI Mitteilungen 03/2023, Schwerpunktheft »Der Staat und die Tarifautonomie«.