

Abnehmende Tarifbindung trotz Gestaltungsanforderungen: Sozialpartnerschaft in Bedrängnis?

Hagen Lesch

1. Einleitung

Die Tarifaufonomie ist in Deutschland verfassungsrechtlich verankert und seit Jahrzehnten eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft. Sie umfasst die positive Koalitionsfreiheit und damit das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Sie gewährt aber auch die negative Koalitionsfreiheit und damit das Recht, solchen Vereinigungen auch fernzubleiben. Von der positiven Koalitionsfreiheit wird zunehmend weniger und von der negativen immer mehr Gebrauch gemacht. Erfassten kollektive Regelungen durch Tarifverträge Mitte der 1990er Jahre in Westdeutschland über 80 Prozent und in Ostdeutschland mehr als 70 Prozent aller Arbeitnehmer, sind es aktuell noch rund 50 Prozent, wobei die Reichweite der Tarifverträge im Westen etwas höher ausfällt als im Osten (Hohendanner/Kohaut 2023). Die rückläufige Reichweite von Tarifverträgen hat nicht nur eine politische Debatte darüber ausgelöst, wie sich die Reichweite wieder steigern lässt. Sie hat im Rahmen des 2014 verabschiedeten *Tarifaufonomiestärkungsgesetzes* auch zu ersten politischen Eingriffen geführt. Bei diesen Eingriffen ging es über eine Erleichterung des Instruments der Allgemeinverbindlichkeit nicht allein um eine Zurückdrängung der negativen Koalitionsfreiheit und »weißer Flecken« in der Tariflandschaft (Vogel 2019). Mit dem 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn griff die Politik auch direkt in die positive Koalitionsfreiheit ein. In einigen Branchen wurden Tariflöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn außer Kraft gesetzt und der Mindestlohn determinierte mehr oder weniger die Tariflohnentwicklung (Lesch 2017; Bispinck et al. 2020).

Im Koalitionsvertrag hat die seit 2021 regierende Ampelkoalition vereinbart, »die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung [zu] stärken, damit faire Löhne in Deutschland gezahlt werden« (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021: 71). Als erste konkrete Maßnahme wurde bereits zum Oktober 2022 eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde umgesetzt. Dies geschah über den parlamentarischen Weg an der eigentlich dafür zuständigen Mindestlohnkommission vorbei und stellte daher einen neuerlichen Eingriff in die positive Koalitionsfreiheit dar. Laufende Tarifverträge wurden zum Teil unwirksam, was in einigen Branchen dazu führte, vorzeitige Tarifverhandlungen aufzunehmen (Bispinck et al. 2023). Als weitere Maßnahmen plant die Bundesregierung ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften im Betrieb, ein Bundestariftreuegesetz und eine Fortgeltung von geltenden Tarifverträgen bei Betriebsausgründungen. Mit dem Bundestariftreuegesetz soll die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche gebunden werden. Weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung sollen laut Koalitionsvertrag »mit den Sozialpartnern [...] erarbeitet« (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021: 71) werden.

Die Zielsetzung der Bundesregierung wirft eine Reihe von Fragen auf: Zunächst ist nach dem optimalen Grad der Tarifbindung zu fragen: Welche ökonomischen Folgen hätte denn eine flächendeckende Tarifbindung? Dann ist das in der politischen Debatte gepflegte Narrativ »nur ein Tariflohn ist ein fairer Lohn« zu hinterfragen. Wie hoch ist denn überhaupt die *Tarifbindungslücke* zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben? Abschließend ist eine Evidenzbasierung politischer Maßnahmen einzufordern. Dabei ist zu beantworten, was sich aus den politischen Maßnahmen der Vergangenheit ableiten lässt und worin eigentlich die tieferliegenden Ursachen einer rückläufigen Tarifgeltung liegen.

2. Begriffsbestimmungen

Um diese Fragen beantworten zu können, wird zunächst einmal eine definitorische Abgrenzung der Begriffe »Tarifgeltung« und »Tarifbindung« vorgenommen (Lesch/Schröder 2023: 5). Im juristischen Sinne erfasst die Tarifbindung nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) erstens die Tarifbindung kraft Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband und in einer Gewerkschaft, zweitens die Tarifbindung des Arbeitgebers über einen Haus- oder Firmentarifvertrag und

drittens die Tarifbindung kraft ehemaliger Mitgliedschaft über die sogenannte Nachbindung. Eine Tarifgeltung kann aus einer dieser Formen von Tarifbindung resultieren. Sie kann aber auch ohne Vorliegen einer Tarifbindung im Sinne des TVG entstehen. Das ist dann der Fall, wenn der Staat Tarifnormen (etwa im Wege der Allgemeinverbindlichkeit) auf nicht-tarifgebundene Betriebe erstreckt (Tarifgeltung aufgrund gesetzlicher Anordnung) oder tarifgebundene Unternehmen Tarifnormen kraft arbeitsrechtlicher Bezugnahme des Tarifvertrags (freiwillig) auch bei unorganisierten Mitarbeitern anwenden.

Tarifgeltung und Tarifbindung »beschreiben also unterschiedliche Tatbestände«, wobei die Tarifgeltung einen »Oberbegriff« darstellt (Lesch/Schröder 2023: 6). Eine Schätzung der beiderseitigen Tarifbindung im Sinne des TVG kommt zu dem Ergebnis, dass die Reichweite kollektiver Regelungen im Jahr 2019 bei gut 48 Prozent aller Arbeitnehmer lag. Davon waren lediglich 12,4 Prozent der Beschäftigten im Sinne des TVG tarifgebunden (Bach 2022). Weitere 35,7 Prozent der Beschäftigten kamen in den Genuss einer Tarifgeltung durch Bezugnahme Klausel und aufgrund gesetzlicher Anordnung. Die zwangsweise (durch den Staat) und die freiwillige (durch die Betriebe über Bezugnahme Klauseln) Erstreckung von Tarifnormen sind demnach zwei zentrale Einflussgrößen der Tarifgeltung. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ohne Tarifbindung gaben hingegen nur 2,8 Prozent der Beschäftigten an. Geschuldet ist die geringe Tarifbindung also nicht nur der geringen Tarifbindungsbereitschaft von Betrieben, sondern auch einem mangelnden Organisationswillen unter den Arbeitnehmern.

Zwar ist die Tarifbindung auch arbeitgeberseitig im Durchschnitt aller Betriebe nicht besonders hoch. An einen Branchen- oder Firmentarifvertrag ist noch jeder vierte Betrieb gebunden (Hohendanner/Kohaut 2023). Dabei ist unklar, in welchem Umfang dies auf eine staatliche Anordnung zurückzuführen ist. Neben der formalen Tarifbindung gibt es auch eine ausgeprägte Orientierung an Branchentarifverträgen. Über alle Branchen hinweg gilt dies für 28 Prozent der Betriebe. Auch wenn eine Orientierung mit einer unterschiedlichen Intensität verbunden ist (Ellguth/Kohaut 2021: 308ff.): Branchentarifverträge strahlen weit über ihren eigentlichen Kernbereich hinaus aus.

Die Politik muss demnach klären, ob sie die Reichweite von Tarifverträgen ausweiten will oder einen höheren Organisationsgrad von Betrieben und Beschäftigten anstrebt, um die Tarifbindung zu steigern. Wenn die Politik die Tarifbindung steigern will, sollten erst einmal Kenntnisse über die Motive von Unternehmen gewonnen werden, die zu einer Tarifbindung führen. Inwieweit

eine Tarifbindung für Unternehmen vorteilhaft ist, wird in der politischen Debatte bisher kaum diskutiert.

3. Motive für Tarifbindung

Auf der Arbeitgeberseite lässt sich beobachten, dass größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe tarifgebunden sind (Hohendanner/Kohaut 2023). Im Westen waren zuletzt mehr als 80 und im Osten über 70 Prozent der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten tarifgebunden, während das nur für 22 beziehungsweise 13 Prozent der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gilt. Offenbar stiftet der Branchentarifvertrag einen unterschiedlichen Nutzen.

Ein Blick auf die Tarifbindungsmotive zeigt, dass den *klassischen* Motiven einer Tarifbindung – Sicherung von Wertschöpfungsketten durch eine allgemeine Friedenspflicht, weniger Transaktionskosten, sichere Kalkulationsgrundlage oder Unterstützung aus dem Streikfonds im Falle eines Arbeitskampfes – im Kontext einer internationalisierten oder gewerkschaftsfreien Wirtschaft keine besonders große Bedeutung mehr zukommt. In einer Umfrage unter 787 Unternehmen im Frühjahr 2022 gaben nur noch 37 Prozent der Personalverantwortlichen an, ihr Unternehmen sei tarifgebunden, um eine sichere Kalkulationsgrundlage zu haben, 17 Prozent nannten das Einsparen von Transaktionskosten, 11 Prozent die Sicherung der Wertschöpfungskette und weniger als 1 Prozent die Unterstützung aus dem Streikfonds als Motiv (Fulda/Lesch 2023: 13).

Interessant ist, dass 32 Prozent der Personaler die Fachkräftesicherung durch standardisierte Löhne als Tarifbindungsmotiv ansahen. Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird damit zu einem Treiber, der den Druck in nicht-tarifgebundenen Betrieben erhöhen wird, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Das gilt auch für kleine und mittlere Betriebe. Damit dürfte die vielfach thematisierte *Tarifbindungslücke*, deren Ausmaß in empirischen Studien unterschiedlich berechnet wird, zukünftig schrumpfen. Sie gibt die durchschnittliche Entlohnungsdifferenz zwischen Arbeitnehmern an, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten und Beschäftigten, die in nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten. Die Tarifbindungslücke wird in der politischen Debatte so interpretiert, dass nur die Welt der Tarifbindung eine *gerechte* Welt ist, während es in den nicht-tarifgebundenen Betrieben *ungerecht* zugeht. In diesem Sinne drückt sich auch der oben zitierte Koalitionsvertrag aus, indem er eine unmittelbare Verbindung zwischen Tarifbindung und fairen Löhnen

herstellt. Eine Ausweitung der Tarifbindung – auch mit Hilfe staatlicher Interventionen – führt demnach zu mehr Gerechtigkeit bei der Bezahlung.

Dieses Narrativ blendet aus, dass im Falle einer vollständigen Tarifbindung viele Betriebe nicht mehr am Markt existieren würden und damit auch weniger Menschen beschäftigt wären (Fritsch/Kolev 2019). Wettbewerbspolitisch stellt Außenseiterkonkurrenz durch nicht-tarifgebundene Betriebe ein wichtiges Korrektiv dar, um die negativen externen Effekte eines bilateralen Monopols der Tarifvertragsparteien zu vermeiden (Haucap et al. 2007: 94f.). Hinzu kommt, dass auch tarifgebundene Betriebe keinesfalls einheitlich entlohnen. Einerseits kann die Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln zu einer untertariflichen Bezahlung führen. Andererseits können tarifgebundene Betriebe auch über Tarif zahlen. Insgesamt dürfte hinsichtlich der Vergütung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben eine große Streuung bestehen. Dabei erweist sich die Bestimmung der Tarifbindungslücke als methodisch schwierig. Je mehr Kontrollvariablen wie Betriebsmerkmale, Personenmerkmale oder beobachtbare Faktoren in die ökonometrischen Modellschätzungen einbezogen werden, desto geringer fällt auch die Tarifbindungslücke aus (Fulda/Schröder 2023: 8ff.). Werden nur Betriebsmerkmale berücksichtigt – beispielsweise der Effekt herausgerechnet, dass tarifgebundene Großbetriebe aufgrund ihrer Betriebsgröße besser zahlen als nicht-tarifgebundene Kleinbetriebe und eine Lohnlücke damit nicht der Tarifbindung, sondern der Betriebsgröße geschuldet ist – liegt die Lücke bei etwa 11 Prozent. Kommen Personenmerkmale hinzu, sind es noch 1,9 bis 6 Prozent. Berücksichtigt man, dass es eine Art Selbstselektion gibt – Betriebe wählen eine Tarifbindung, weil sie es sich leisten können – schrumpft die Differenz auf 2,5 Prozent oder wird gar statistisch insignifikant.

4. Historische Erfahrungen

In der politischen Debatte scheint inzwischen angekommen zu sein, dass eine größere Reichweite von Tarifverträgen nicht gleichbedeutend ist mit einer höheren Tarifbindung oder gar einer Stärkung der Tarifautonomie. Der im *Tarifautonomiestärkungsgesetz* unternommene Versuch, die Tarifgeltung durch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit zu steigern, erwies sich als wirkungslos. Beide Maßnahmen konnten die Erosion der Tarifbindung nicht aufhalten. Ein tieferer Blick in die Historie zeigt, dass staatliche Versuche, die Tarifautonomie

in eine bestimmte, von der jeweiligen Regierung angestrebte Richtung zu lenken, ohnehin selten erfolgreich war (Lesch et al. 2021: 377ff.). Die Tarifparteien waren dann stark, wenn sie gemeinsame Ziele verfolgten. Das gemeinsame Bestreben, den Staat aus der Regelung der Arbeitsbedingungen möglichst herauszuhalten, führte nach dem Ersten Weltkrieg zum Stinnes-Legien-Abkommen und damit zur Geburtsstunde der Tarifaufonomie. Die Tarifparteien nahmen sich ihre Autonomie und der neue demokratische Staat akzeptierte dies. Als der Staat glaubte, sich in die Konflikte zwischen den Parteien einmischen zu müssen, verschärfte er die Konflikte. Die 1923 eingeführte staatliche Zwangsschlichtung entthob die Tarifparteien ihrer Verantwortung, die sie auf den Staat abwälzten. Dies trug zweifellos mit zu dem politischen Klima bei, das zum Untergang der Weimarer Republik führte. Auch nach dem Zweiten Weltkrieg waren sich die Tarifparteien darin einig, Löhne und Arbeitsbedingungen autonom festlegen zu wollen. Diesmal etablierte sich dieses Modell, fing in den 1990er Jahren aber an zu bröckeln, um in eine neuerliche Krise zu geraten. Wo kein gemeinsamer Nenner mehr gefunden wurde, griff der Staat ein oder drohte einzugreifen. Das gilt für die in den späten 1990er Jahren einsetzende Diskussion über tarifliche Öffnungsklauseln ebenso wie für die seit Mitte der 2000er Jahre geführten Debatten zur Tarifeinheit und dem gesetzlichen Mindestlohn.

Bedenklich stimmt dabei, dass die Tarifparteien nicht mehr nach einem gemeinsamen Nenner suchen, sondern staatliche Hilfe einfordern. Beim Mindestlohn und bei der Tarifgeltung waren (und sind) es die Gewerkschaften, die nach dem Staat riefen, bei der Tarifeinheit und aktuell beim Thema obligatorische Schlichtung und Arbeitskampfrecht vor allem die Arbeitgeber. Der Staat griff das jeweilige Ansinnen erst zögernd, dann aber aktiv auf. Dabei wurden Staatseingriffe zuletzt immer häufiger vorgenommen. Angesichts der jüngsten Gesetzgebungsprojekte sollten historische Fehlentwicklungen noch einmal eindringlich ins Gedächtnis gerufen werden (Höpfner 2018: 262).

5. Schlussfolgerungen

Es bestehen Zweifel, ob der Weg einer zunehmenden staatlichen Intervention die Tarifaufonomie wirklich stärken wird. Maßnahmen zur Erstreckung von Tarifverträgen stärken nicht unbedingt Tarifparteien und Tarifaufonomie. Sie sind einseitig auf die Unternehmen ausgerichtet und dürften Arbeitnehmer noch mehr zum Trittbrettfahren einladen: Warum soll ein Arbeitnehmer für

eine Leistung (den Tarifvertrag) durch eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zahlen, wenn er sie ohnehin kraft staatlicher Anordnung bekommt. Eingriffe wie die direkte Mindestlohnsetzung schränken die Tarifautonomie ein und führen zu einer Politisierung der Lohnpolitik. Beschleunigt wurde diese Politisierung durch die von der Bundesregierung vorgenommene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zum Oktober 2022. Seitdem gibt es nicht nur immer neue Forderungen aus der politischen Debatte, den Mindestlohn deutlich zu erhöhen. Es wurde auch der jüngste Beschluss der Mindestlohnkommission wiederholt öffentlich kritisiert, den Mindestlohn wieder nachlaufend an die Tariflohnentwicklung anzupassen – auch von Mitgliedern der regierenden SPD und Grünen. Damit wird die Kommission nicht nur politisch unter Druck gesetzt, sondern auch ihre Reputation in der Öffentlichkeit gefährdet.

Das von der Bundesregierung angekündigte Bundestariftreuegesetz setzt zwar die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrags im Zuge der Ausführung eines öffentlichen Auftrags durch. Die Maßnahme dürfte allerdings im Hinblick auf die angestrebte Zielsetzung, die Tarifbindung zu stärken, wirkungslos bleiben. Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind und sich an einer öffentlichen Ausschreibung mit Tariftreueerfordernis beteiligen, können auch den Tariflohn zahlen, ohne eine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband einzugehen. Die Bundesregierung hat sich durch ihr Narrativ, nur der Tariflohn sei ein fairer Lohn, unnötig selbst unter Zugzwang gesetzt. Sie kann nicht Tarifbindung und faire Löhne einfordern und bei der öffentlichen Auftragsvergabe dann den Zuschlag an nicht-tarifgebundene Unternehmen mit *unfairen* Löhnen erteilen. Dies wird mit dem Bundestariftreuegesetz erreicht.

Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie setzt gestaltungsfähige und gestaltungswillige Tarifpartner voraus. Um diesem Gestaltungsauftrag nachkommen zu können, müssen beide Tarifpartner ihre jeweilige Mitgliederbasis stärken. Hierfür ist ein erfolgreicherer Geschäftsmodell eine unverzichtbare Voraussetzung. Das gilt insbesondere für die Gewerkschaften. Sie müssen selektive Anreize anbieten, um ihre Mitgliederbasis zu stärken. Hier lohnt der Blick nach Skandinavien, wo die Gewerkschaften erfolgreicher agieren. Die Arbeitgeberverbände haben ihr Organisationsproblem durch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung in sogenannten OT-Verbänden gelöst. Die Gewerkschaften werfen ihnen vor, damit zum Totengräber des Tarifsystems zu werden. Diese Kritik übersieht, dass viele OT-Mitgliedsfirmen Haus- oder Anerkennungstarifverträge haben, sich am Tarifvertrag orientieren und ohne eine solche OT-Mitgliedschaft gar keine Bindung an einen Arbeitgeber-

berverband hätten. Natürlich sind die regionalen Arbeitgeberverbände darin gefordert, für Tarifverträge zu werben. Dies wird aber nur Früchte tragen, wenn Tarifverträge nicht nur für größere Betriebe eine attraktive Option darstellen. Die Tarifparteien müssen gemeinsam am Produkt Tarifvertrag und an dessen Image arbeiten. Sie tragen ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Der Staat kann ihnen diese Aufgabe nicht dadurch abnehmen, dass er Tarifverträge erstreckt und auf diese Weise die Schwäche der Tarifparteien kaschiert. Er würde nur ein Symptom kurieren, ohne an der Ursache anzusetzen. Das stärkt aber nicht die Tarifaufonomie.

Dies führt zum Kernproblem der derzeitigen Krise der Tarifaufonomie: Eine funktionsfähige Tarifaufonomie setzt gemeinsame Ziele von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und das Überwinden bestehender Zielkonflikte voraus. Dies war jüngst in Krisenzeiten wie der Wirtschafts- und Finanzkrise oder der Corona-Pandemie möglich. Die Bewältigung der Transformation könnte eine neue Brücke schlagen (Hüther/Lesch 2023: o. S.). Notwendig ist dazu, eingetretene Pfade zu verlassen. Es müssen attraktive Tarifverträge für kleine und mittlere Unternehmen und für junge Unternehmen entwickelt werden, um deren Akzeptanz zu gewinnen. Das könnte im Wege einer modularen Tarifbindung geschehen, wie sie regelmäßig von der Arbeitgeberseite in die Diskussion eingebracht wird. Denkbar wäre aber auch, Mitgliedschaften auf Probe zu ermöglichen und so die Experimentierfreude der Betriebe zu erhöhen. Solange die Tarifparteien ihre Möglichkeiten nicht ausgeschöpft haben, sollte sich der Staat zurückhalten. Andernfalls schwächt er deren Anreize, die Tarifbindung und Tarifaufonomie auf bilaterale Weise zu stärken.

Literatur

- Bach, Helena (2022): Tarifsystern in Deutschland: Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung, in: IW-Kurzbericht, Nr. 6, Köln.
- Bispinck, Rainer/Dribbusch, Heiner/Kestermann, Christian/Lesch, Hagen/Lübker, Malte/Schneider, Helena/Schröder, Christoph/Schulten, Thorsten/Vogel, Sandra (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, in: BMAS-Forschungsbericht, Nr. 562.
- Bispinck, Rainer/Fulda, Carolin/Lesch, Hagen/Lübker, Malte/Schröder, Christoph/Schulten, Thorsten/Vogel, Sandra (2023): Auswirkungen des gesetz-

- lichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen, 74. Bd., Nr. 4, S. 306–314.
- Fritsch, Manuel/Kolev, Galina (2019): Ökonomische Auswirkungen einer einheitlichen Tarifbindung in der M+E-Industrie, Gutachten im Auftrag der Forschungsstelle Tarifautonomie im IW.
- Fulda, Carolin/Lesch, Hagen (2023): Motive für Tarifbindung. Tariflöhne als Mittel zur Fachkräftesicherung?, in: IW-Report, Nr. 29, Köln.
- Fulda, Carolin/Schröder, Christoph (2023): Tarifbindung und Verteilung. Erkenntnisse aus der Fachliteratur, in: IW-Report, Nr. 32, Köln.
- Haucap, Justus/Pauly, Uwe/Wey, Christian (2001): Collective wage setting when wages are generally binding: An antitrust perspective, in: International Review of Law and Economic, 21. Bd., Nr. 3, S. 287 – 308.
- Höpfner, Clemens (2018): Die Schlichtung von Tarifkonflikten. Historische Entwicklung, rechtliche Grundlagen und offene Rechtsfragen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 49. Bd., Nr. 2, S. 254–305.
- Hohendanner, Christian/Kohaut, Susanne (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, Website IAB-Forum, [online] <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/> [abgerufen am 24.10.2023].
- Hüther, Michael/Lesch, Hagen (2023): Interdependenzen zwischen Transformation und Sozialpartnerschaft, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 92. Bd., Nr. 4 (in Vorbereitung).
- Lesch, Hagen (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, in: IW-Report, Nr. 13, Köln.
- Lesch, Hagen/Schneider, Helena/Vogel, Sandra (2021): Die Legitimität der Tarifautonomie, in: Gesamtmetall (Hg.), Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin: Duncker & Humboldt, S. 179–392.
- Lesch, Hagen/Christoph Schröder (2023): Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung. Bestandsaufnahme und Reformvorschläge, in: IW-Report, Nr. 45, Köln.
- SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen – Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei

Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), Berlin.

Vogel, Sandra (2019): Die Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifvertragssystem: Wirkung und Bedeutung der Reform von 2014, in: IW-Analyse, Nr. 128, Köln.