

Markus Helfen, Manuel Nicklich, Jörg Sydow\*

## **Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln?\***

**Zusammenfassung** – Der Aufsatz stellt die Auswirkungen einer netzwerkförmig reorganisierter Wertschöpfung auf das System der Tarifpolitik zur theoretischen und empirischen Diskussion vor. Im Vordergrund steht die These, nach der eine solche (Re-)Organisation interorganisational segmentierte Belegschaften schafft, und zwar auch in den traditionellen Kernzonen industrieller Wertschöpfung. Von diesem Prozess werden verschiedene Dimensionen des etablierten Tarifsystems berührt: (1) Im Hinblick auf die Kollektivakteure entstehen neuartige Vertretungslücken und -konkurrenzen, (2) die Prozesse der Aushandlung sind aufgrund der Vervielfältigung der Verhandlungsbeziehungen von einem Auseinanderfallen von Regelfindung und -durchsetzung betroffen und (3) die Ergebnisse der Tarifpolitik verschieben sich neben der Absenkung von Vergütungen und der Entstehung tariflicher Parallelwelten in Richtung von Regellambiguität und Regelkonflikt. Fasst man diese Entwicklungen unter dem Oberbegriff tarifpolitischer Fragmentierung zusammen, wird deutlich, dass Tarifeinheit in ihren organisationsbezogenen Grundlagen herausgefordert wird, was netzwerkadäquate Handlungsoptionen der Sozialpartner jenseits etablierter Praktiken erforderlich werden lässt.

### **Inter-organisational networks and the fragmentation of collective bargaining: Do multi-employer work arrangements undermine “Tarifeinheit”?**

**Abstract** – This article puts the networked form of value creation and its impact on the German collective bargaining system centre stage. Here, we are primarily concerned with the hypothesis that a network-based reorganisation of value creation creates interorganisationally segmented workforces, even within the traditional core of manufacturing. This process affects various dimensions of the established collective bargaining system: (1) With respect to the collective actors, new representation gaps and representational competition emerge, (2) negotiation processes are marked by a gap between rule definition and rule enforcement because of the multiplication of relationships, and (3) apart from wage reduction and parallel wage standards, collective bargaining outcomes move in the direction of rule ambiguity and rule conflict. Summarising these developments in wage-setting arrangements under the term “fragmentation”, it becomes obvious that the organisational foundations of “Tarifeinheit” are challenged. This triggers a need for social partners to develop network-adequate responses beyond traditional practices in collective bargaining.

**Key words:** **collective agreements, competition, collaboration, multi-employer-relations, inter-organisational relations, service industries**  
(L14, J21, J51, J52, J53)

---

\* Dr. Markus Helfen, Jg. 1974, Professur für Personalpolitik,  
Manuel Nicklich, Jg. 1986, Wissenschaftliche Mitarbeiter,  
Dr. Jörg Sydow, Jg. 1955, Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmenskooperation,  
Management-Department, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin, Boltzmannstr. 20, D – 14195 Berlin. E-Mail: markus.helfen@fu-berlin.de.

\*\* Artikel eingegangen: 30.10.2015  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 1.7.2016.