

Peter Renneberg

# Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf

Aktualisierte Ausgabe



Peter Renneberg  
Arbeitsbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf

*Peter Renneberg* ist Referent und Berater zu den Themen Tarifpolitik, Arbeitskampf, Organizing und Kampagnen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. 2005 erschien von ihm bei VSA: »Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich«.

Peter Renneberg

# **Arbeitsbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf**

Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Tarifarbeiten  
und betrieblicher Arbeitskämpfe

VSA: Verlag Hamburg

**[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**

© VSA: Verlag 2014, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg  
3., aktualisierte Auflage (1. Auflage 2011)  
Alle Rechte vorbehalten  
Druck und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH  
ISBN 978-3-89965-559-9

# Inhalt

Einleitung .....	9
<b>1. Historische Entwicklung .....</b>	<b>12</b>
1.1 Die Gründung von Gewerkschaften – der Weg zur Koalitionsfreiheit .....	14
1.2 Die Situation der arbeitenden Menschen, die »Soziale Frage« und die Notwendigkeit kollektiven Handelns .....	17
1.3 Der Tarifvertrag und die Bedeutung von Lohnkämpfen .....	21
1.4 Unmittelbare und zwingende Wirkung – mit Hilfe einer revolutionären Bewegung .....	25
Arbeitsfragen / Literatur .....	30
<b>2. Gewerkschafts- und Tarifrecht .....</b>	<b>32</b>
2.1 Wiederbelebung in neuen Gesetzen .....	34
2.2 Rechte der Gewerkschaften im Betrieb .....	37
2.2.1 Eigenständige Gewerkschaftsrechte im Betrieb .....	37
2.2.2 Rechte im Zusammenhang mit den betrieblichen Interessenvertretungen .....	41
2.2.3 Europäische bzw. internationale Regelungen und Rechte .....	45
2.2.4 Deutsches Arbeitsrecht und europäische Rechtsangleichung .....	47
2.3 Tarifrecht .....	52
2.3.1 Das Verhältnis von Tarifvertrag und Gesetz sowie Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag .....	52
2.3.2 Funktionen des Tarifvertrags .....	54
2.3.3 Wesentliche Begriffe des Tarifvertragsgesetzes .....	56
2.3.4 Übliche Inhalte eines Tarifvertrags .....	59
2.3.5 Wann ist eine Gewerkschaft eine Gewerkschaft? .....	62
2.3.6 Differenzierungsklauseln, Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder .....	66
2.3.7 Tarifpluralität .....	67
2.4 Das Tarifvertragsgesetz .....	68
Arbeitsfragen .....	73

<b>3. Grunddaten und Aufbau des Tarifsystems .....</b>	74
3.1 Tarifpolitische Grunddaten .....	76
3.1.1 Tarifvertragsarten .....	76
3.1.2 Tarifverträge in Zahlen .....	77
3.1.3 Die Tendenz zum Haus- und Firmentarifvertrag .....	78
3.1.4 Nachlassen der Tarifbindung/Flucht aus dem Tarifvertrag ....	79
3.1.5 Durchschnittliche Laufzeit von Vergütungstarifverträgen und Arbeitszeiten .....	80
3.2 Klagen vor Arbeitsgerichten .....	81
3.3 Tarifberechnungen .....	82
3.4 Tarifarbeit als Ganzjahresarbeit – das Fünf-Phasen-Modell .....	84
Arbeitsfragen .....	87
<b>4. Aufgaben und Funktionen von Gewerkschaften – eine Grundsatzdebatte .....</b>	88
4.1 Klassische Gewerkschaftsdefinitionen .....	90
4.1.1 Gewerkschaften als Selbsthilfe- und Unterstützungsorganisationen .....	90
4.1.2 Gewerkschaften als Interessenvertretungen des Lebenskreises .....	91
4.1.3 Gewerkschaften als Kampfverbände .....	92
4.1.4 Gewerkschaften als Systemüberwinder .....	93
4.2 Neuere Gewerkschaftsforschungen .....	95
4.2.1 Gewerkschaften als zentralistisch-bürokratische Organisationen .....	95
4.2.2 Gewerkschaften als Sachverwalter institutionalisierter Klassenauseinandersetzungen .....	96
4.2.3 Gewerkschaften als repräsentative Organisationen .....	97
4.2.4 Gewerkschaften als intermediäre Organisationen .....	97
Arbeitsfragen .....	98
<b>5. Ökonomische Basics .....</b>	100
5.1 Einstieg: Verknüpfungen von Tarifpolitik und Ökonomie .....	102
5.2 Wie setzt sich eine Entgeltforderung zusammen? .....	104
5.2.1 Preissteigerung/Inflation .....	104
5.2.2 Warenkorb .....	107
5.2.3 Produktivität .....	109
5.3 Bruttoinlandsprodukt (BIP) .....	114
5.3.1 Unterscheidung Arbeitseinkommen und Kapitaleinkommen .....	119
5.3.2 Verteilung der Einkommen .....	120
5.4 Aufbau einer Volkswirtschaft – Wirtschaftskreisläufe .....	122

5.4.1 ArbeitnehmerInnenkreislauf .....	124
5.4.2 Nachfragekreislauf, Bedeutung von Nachfrage .....	125
5.5 Krisenzyklus kapitalistischer Produktion .....	126
5.6 Unterscheidung angebots- und nachfrageorientierter Wirtschaftspolitik .....	127
5.7 Wirtschaftsdemokratie .....	129
5.7.1 Unterscheidung von politischer und wirtschaftlicher Demokratie .....	129
5.7.2 Die »Soziale Gewalt« des Privateigentums .....	132
5.7.3 Begründungen für die Forderung nach Wirtschaftsdemokratie .....	133
5.7.4 Geplante Wirtschaft = Zentralismus und Bürokratismus? ....	134
5.7.5 Expansive Lohnpolitik .....	135
Arbeitsfragen / Literatur .....	136
<b>6. Wandel unternehmerischer Betriebsleitung und Personalführung ....</b>	<b>138</b>
6.1 Neoliberales Menschen- und Gesellschaftsbild .....	140
6.2 Wandel unternehmerischer Leitung: vom Fordismus zum Postfordismus .....	144
6.3 Exkurs: Entfremdung in der kapitalistischen Produktion .....	148
6.4 Veränderungen der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation .....	150
6.5 Vermarktlichung, Vergemeinschaftung und Entgrenzung .....	154
6.6 Auswirkungen und Konsequenzen für Tarifpolitik und Gewerkschaftsarbeit .....	156
6.7 Exkurs: Psychische Belastungen – die unsichtbaren Krankmacher .....	160
Arbeitsfragen / Literatur .....	162
<b>7. Tarifsysteme und -politiken in der Europäischen Union .....</b>	<b>164</b>
7.1 Drei Systeme der kollektiven Vertragsverhandlung und -schließung .....	166
7.2 Tarifliche Grundinformationen .....	167
7.2.1 Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, tarifliche Abdeckung, Hauptverhandlungsebene, Interessenvertretung .....	169
7.2.2 Gewerkschaftliche Grundmodelle: Einheits-, Berufs- oder Richtungsgewerkschaft .....	172
7.2.3 Formen und Voraussetzungen des Arbeitskampfes im EU-Vergleich .....	176
Arbeitsfragen .....	177

<b>8. Streik- und Arbeitskampfrecht sowie Arbeitskampfdurchführung .....</b>	178
8.1 Arbeitskampfrecht .....	180
8.1.1 Grundzüge des deutschen Arbeitskampfrechts .....	180
8.1.2 Was tariflich regelbar ist, ist auch erstreikbar .....	180
8.1.3 Verhältnismäßigkeitsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts	182
8.1.4 Kleine Erweiterungen der streikfähigen Themen –	
Sozialtarifvertrag und Solidaritätsstreik .....	188
8.1.5 Europäischer Gerichtshof stellt Freizügigkeit	
über Streikfreiheit .....	189
8.1.6 Flashmob-Aktion als Arbeitskampfform .....	190
8.1.7 Gewerkschaften sind in der Wahl	
ihrer Arbeitskampfmittel frei .....	191
8.2 Arbeitskampfdurchführung .....	191
8.2.1 Grundsatz friedlicher Mittel, Behinderung ja –	
Verhinderung nein .....	192
8.2.2 Kleines Wissen für Streikende, -posten, -leitungen .....	192
Arbeitsfragen / Literatur .....	195
<b>9. Grundlagen, Konzepte und Beispiele</b>	
<b>strategischer Arbeitskampfführung .....</b>	198
9.1 Veränderung der Arbeitskampfformen .....	200
9.2 Betriebliche Widerständigkeit: Wiederentdeckung, Aufwertung	
und Einbettung .....	200
9.3 Passive Resistenz .....	203
9.4 Arbeit nach Vorschrift und Leistungszurückhaltung .....	205
9.5 Bedingung: Abkehr von der Stellvertretung .....	206
9.6 Der Arbeitsalltag als Ausgangspunkt der Gegenwehr .....	207
9.7 Strategische Druckentfaltung durch Kontrollverlust	
mit Ankündigung .....	209
Arbeitsfragen / Literatur .....	212
<b>10. Arbeitskampfperspektiven .....</b>	214
10.1 Warum die Gewerkschaften mit dem klassischen Streik	
zunehmend in Verlegenheit kommen .....	216
10.2 Mächtigkeit, Mobilisierbarkeit und Wirksamkeit .....	218
10.3 Gründe für die nachlassende Wirkung des klassischen Streiks ....	220
10.4 Resümee .....	230
Arbeitsfragen / Literatur .....	231
Stichwortverzeichnis .....	233
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen .....	236

# **Einleitung**

Tarifpolitik ist eine interdisziplinäre Thematik. Volkswirtschaft und Betriebswirtschaft haben ihren Stellenwert, genauso wie historische, juristische und politische Aspekte. Auch betriebliches Personalwesen, gewerkschaftsinterne Entwicklungen sowie Fragen der Mobilisierung und der strategischen Arbeitskampfführung sind zu berücksichtigen.

Dieses Buch beabsichtigt, Grundlagenwissen für die Tarifarbeiten für EinsteigerInnen und wenig Erfahrene in kurzer und trotzdem inhaltlich fundierter Form zur Verfügung zu stellen. Es ist als Lern- und Arbeitsbuch gedacht. Darum ist jedem Kapitel eine Kurzbeschreibung der Inhalte sowie möglicher Lernziele vorangestellt und die Kapitel enden mit Arbeitsfragen und Literaturempfehlungen.

Die Themen dieses Buches wurden vom Autor in gewerkschaftlichen Seminaren für haupt- und ehrenamtliche Tarifakteure behandelt und in der Praxis »getestet«. Abbildungen, die sich an Flipcharts und Wandzeitungen anlehnen, sollen getreu dem Motto »ein Bild sagt mehr als 1000 Worte« dazu beitragen, die teilweise komplexen Inhalte anschaulich und informativ zu vermitteln. Schließlich unterstützt ein umfangreiches Stichwortverzeichnis am Ende des Buches die gezielte Suche nach bestimmten Themen.

Erfolgreiche gewerkschaftliche Tarifarbeiten wird zukünftig entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die gewohnte Stellvertreterpolitik aufzubrechen und Gewerkschaft im Betrieb als Kraft spürbar und erlebbar zu machen. Ohne den aktiven Einsatz der Mitglieder und Beschäftigten für ihre eigenen Anliegen zu organisieren und zu unterstützen, laufen Gewerkschaften Gefahr, massiven Bedeutungsverlust zu erleiden.

Dass Gewerkschaften (und betriebliche Interessenvertretungen) nicht mehr so durchsetzungsfähig sind, wie sie es einstmais waren, lässt sich an einer Vielzahl von Einzelfaktoren ablesen. Dazu gehören zahlreiche Entgelttarifabschlüsse, Kürzungen zusätzlicher Gelder und der Abbau betrieblicher Leistungen und Sozialeinrichtungen wie Härtefonds, Zusatzzahlungen, Prämien und Hilfs- bzw. Unterstützungskassen. Die neoliberalen Varianten des Kapitalismus, die den Wettbewerbsgedanken direkt an die Beschäftigten weitergibt und für die Tarifverträge nichts weiter sind als »Gleichmacherei«, die die Entfaltung der/s Einzelnen verhindern, stellt eine gewaltige gewerkschaftliche Herausforderung dar. Zudem stellen sich immer mehr Unternehmer auf die Aktivitäten der »üblichen Verdächtigen« in Tarifauseinanderset-

zungen ein, entziehen sich dem Druck von Arbeitskampfmaßnahmen und versuchen aus KollegInnen KonkurrentInnen zu machen, die sich nicht an Streiks beteiligen.

All das erfordert einen gewerkschaftlichen Ansatz, mit dem es gelingt, eine nachhaltige Verankerung in den Betrieben herzustellen und aus individueller Betroffenheit kollektive Prozesse zu machen.

Seit dem Erscheinen des Tarifhandbuchs sind nunmehr fast drei Jahre vergangen. Inzwischen liegt hiermit die dritte und aktualisierte Ausgabe vor. Dieser Erfolg und der Zuspruch vieler KollegInnen auf diversen Veranstaltungen bestätigt den in diesem Werk verfolgten Ansatz mitglieder- und beschäftigtenaktivierender betrieblicher Gewerkschaftsarbeit.

*Peter Renneberg  
im August 2014*