

Peter Renneberg

Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf

Aktualisierte Ausgabe



VSA

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 Tarifarbeit
und betrieblicher Arbeitskämpfe

VSA: Verlag Hamburg

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
1. Historische Entwicklung	12
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
2. Gewerkschafts- und Tarifrecht	32
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

3. Grunddaten und Aufbau des Tarifsystems	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
4. Aufgaben und Funktionen von Gewerkschaften – eine Grundsatzdebatte	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
5. Ökonomische Basics	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
6. Wandel unternehmerischer Betriebsleitung und Personalführung	138
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
7. Tarifsysteme und -politiken in der Europäischen Union	164
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

8. Streik- und Arbeitskampfrecht sowie Arbeitskampfdurchführung	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

9. Grundlagen, Konzepte und Beispiele

strategischer Arbeitskampfführung	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

10. Arbeitskampfperspektiven

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 Tarifarbeit 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 Tarifaktive 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 Tarifarbeit 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 einstmals 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 neoliberale Variante 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 Tarifauseinandersetzungen

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 Tarifhandbuches 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