

Peter Renneberg

Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf

5., aktualisierte Ausgabe

VSA:



Peter Renneberg
Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf

Peter Renneberg ist Referent und Berater zu den Themen Tarifpolitik, strategische Arbeitskampfführung, gewerkschaftliche Erschließung sowie Organizing und Kampagnen. 2005 erschien von ihm im VSA: Verlag »Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich«, 2023 die aktualisierte 2. Auflage von »Anleitung zum Arbeitskampf«.

Peter Renneberg

Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf

Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Tarifarbeit
und betrieblicher Arbeitskämpfe

5., aktualisierte Ausgabe

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2024, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg
5., aktualisierte Auflage (1. Auflage 2011)
Alle Rechte vorbehalten
Druck und Buchbindearbeiten: ???
ISBN 978-3-96488-224-0

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
2. Gewerkschafts- und Tarifrecht	30
2.1 Wiederbelebung in neuen Gesetzen	32
2.2 Rechte der Gewerkschaften im Betrieb	35
2.2.1 Eigenständige Gewerkschaftsrechte im Betrieb	35
2.2.2 Rechte im Zusammenhang mit den betrieblichen Interessenvertretungen	40
2.2.3 Europäische bzw. internationale Regelungen und Rechte	44
2.2.4 Deutsches Arbeitsrecht und europäische Rechtsangleichung	45
2.3 Tarifrecht	50
2.3.1 Das Verhältnis von Tarifvertrag und Gesetz sowie Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag	50
2.3.2 Funktionen des Tarifvertrags	52
2.3.3 Wesentliche Begriffe des Tarifvertragsgesetzes	54
2.3.4 Übliche Inhalte eines Tarifvertrags	58
2.3.5 Wann ist eine Gewerkschaft eine Gewerkschaft?	61
2.3.6 Differenzierungsklauseln, Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder	64
2.3.7 Tarifpluralität	65
2.4 Das Tarifvertragsgesetz	66
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	79
3.2	Klagen vor Arbeitsgerichten	80
3.3	Tarfberechnungen	82
3.4	Tarifarbeit als Ganzjahresarbeit – das Fünf-Phasen-Modell	84
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
5.	Ökonomische Basics	98
5.1	Einstieg: Verknüpfungen von Tarifpolitik und Ökonomie	100
5.2	Wie setzt sich eine Entgeltforderung zusammen?	102
5.2.1	Preissteigerung/Inflation	102
5.2.2	Warenkorb	106
5.2.3	Produktivität	107
5.3	Bruttoinlandsprodukt (BIP)	112
5.3.1	Arbeitseinkommen und Kapitaleinkommen	117
5.3.2	Verteilung der Einkommen	118
5.4	Aufbau einer Volkswirtschaft – Wirtschaftskreisläufe	121
5.4.1	ArbeitnehmerInnenkreislauf	123
5.4.2	Nachfragekreislauf, Bedeutung von Nachfrage	124
5.5	Krisenzyklus kapitalistischer Produktion	125
5.6	Unterscheidung angebots- und nachfrageorientierter Wirtschaftspolitik	126
5.7	Wirtschaftsdemokratie	128
5.7.1	Unterscheidung von politischer und wirtschaftlicher Demokratie	128

5.7.2 Die »Soziale Gewalt« des Privateigentums	131
5.7.3 Begründungen für die Forderung nach Wirtschaftsdemokratie	132
5.7.4 Geplante Wirtschaft = Zentralismus und Bürokratismus? ...	132
5.7.5 Expansive Lohnpolitik	133
6. Wandel unternehmerischer Betriebsleitung und Personalführung	136
6.1 Neoliberales Menschen- und Gesellschaftsbild	138
6.2 Wandel unternehmerischer Leitung: vom Fordismus zum Postfordismus	142
6.3 Exkurs: Entfremdung in der kapitalistischen Produktion	146
6.4 Veränderungen der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation	148
6.5 Vermarktlichung, Vergemeinschaftung und Entgrenzung	152
6.6 Auswirkungen und Konsequenzen für Tarifpolitik und Gewerkschaftsarbeit	154
6.7 Exkurs: Psychische Belastungen – die unsichtbaren Krankmacher	158
7. Tarifsysteme und -politiken in der Europäischen Union	162
7.1 Drei Systeme der kollektiven Vertragsverhandlung und -schließung	164
7.2 Tarifliche Grundinformationen	165
7.2.1 Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, tarifliche Abdeckung, Hauptverhandlungsebene, Interessenvertretung	167
7.2.2 Gewerkschaftliche Grundmodelle: Einheits-, Berufs- oder Richtungsgewerkschaft	170
7.2.3 Formen und Voraussetzungen des Arbeitskampfes im EU-Vergleich	174
8. Streik- und Arbeitskampfrecht sowie Arbeitskampfdurchführung	176
8.1 Arbeitskampfrecht	178
8.1.1 Grundzüge des deutschen Arbeitskampfrechts	178
8.1.2 Was tariflich regelbar ist, ist auch erstreikbar	178
8.1.3 Verhältnismäßigkeitsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts .	180
8.1.4 Kleine Erweiterungen der streikfähigen Themen – Sozialtarifvertrag und Solidaritätsstreik	186
8.1.5 Europäischer Gerichtshof stellt Freizügigkeit über Streikfreiheit	187
8.1.6 Flashmob-Aktion als Arbeitskampfform	188

8.1.7 Gewerkschaften sind in der Wahl ihrer Arbeitskampfmittel frei	189
8.2 Arbeitskampfdurchführung	189
8.2.1 Grundsatz friedlicher Mittel, Behinderung ja – Verhinderung nein	190
8.2.2 Kleines Wissen für Streikende, Streikposten und Streikleitungen	190
9. Grundlagen, Konzepte und Beispiele strategischer Arbeitskampfführung	194
9.1 Veränderung der Arbeitskampfformen	196
9.2 Betriebliche Widerständigkeit: Wiederentdeckung, Aufwertung und Einbettung	196
9.3 Passive Resistenz	199
9.4 Arbeit nach Vorschrift und Leistungszurückhaltung	201
9.5 Bedingung: Abkehr von der Stellvertretung	202
9.6 Der Arbeitsalltag als Ausgangspunkt der Gegenwehr	202
9.7 Strategische Druckentfaltung durch Kontrollverlust mit Ankündigung	205
10. Arbeitskampfperspektiven	210
10.1 Warum die Gewerkschaften mit dem klassischen Streik zunehmend in Verlegenheit kommen	212
10.2 Mächtigkeit, Mobilisierbarkeit und Wirksamkeit	214
10.3 Gründe für die nachlassende Wirkung des klassischen Streiks	216
10.4 Resümee	226
Stichwortverzeichnis	228

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.

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 Tarifaueinandersetzungen 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 ersten Ersterscheinen des Tarifhandbuchs sind nunmehr mehr als 13 Jahre vergangen. Inzwischen liegt hiermit die fünfte und grundlegend überarbeitete Ausgabe vor. Dieser Erfolg und der Zuspruch vieler KollegInnen auf diversen Veranstaltungen bestätigten den in diesem Werk verfolgten Ansatz mitglieder- und beschäftigtenaktivierender betrieblicher Gewerkschaftsarbeit.

Aktuelle Entwicklungen seit der letzten Überarbeitung im Jahre 2018, insbesondere die weltweite Corona Pandemie und der Krieg in der Ukraine, sind, soweit sie tarifpolitische Fragen und gewerkschaftliche Entwicklungen betreffen, berücksichtigt und eingearbeitet worden.

Eine oftmals konfliktorientiertere Vorgehensweise, nicht nur in der Tarifpolitik, hat einigen Gewerkschaften und dem DGB insgesamt, nach Jahren des Rückgangs bzw. der Stagnation in 2023 einen Mitgliederzuwachs gebracht. Aus Sicht des Autors sind insbesondere Kämpfe in den Branchen bzw. Bereichen Gesundheit und Soziales, der (bezahlten) Care Arbeit, bei Sozial- und Erziehungsdiensten, im öffentlichen Personennahverkehr, an Flughäfen, in der Paket- und Logistikbranche, bei (Lebensmittel-) Lieferdiensten sowie der Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche auslösende Faktoren. Diese Entwicklung stimmt vorsichtig zuversichtlich, zumal in den genannten Branchen und Bereichen gewerkschaftliche Ansätze und Konzepte angewendet werden, wie sie auch im „Handbuch“ beschrieben werden.

Peter Renneberg
im Mai 2024

1. Historische Entwicklung

Inhalte dieses Kapitels

Das Tarifsysteem, wie wir es kennen, wurde über viele Jahrzehnte seit Beginn der Industrialisierung durch die ArbeiterInnenbewegung erkämpft. Dies geschah in Deutschland zunächst schleppend ab den 1840er Jahren und beschleunigt seit dem Beginn des letzten Jahrzehnts des 19. Jahrhunderts. Massive Widerstände gab es insbesondere von Seiten des Adels und des Fürstentums, der Groß- und Schwerindustrie sowie von politischen Parteien. Wobei das »erkämpft« nicht mit unserer Form der Tarifauseinandersetzung zu vergleichen ist. Waren doch politische Zusammenschlüsse lange Zeit verboten und Streik galt als »grober Unfug«, der bestraft wurde. Vor dem Hintergrund unmenschlicher Arbeits- und Lebensbedingungen und einer rasant wachsenden Anzahl von ArbeiterInnen entstand die so genannte Soziale Frage und die Forderungen nach der Verbesserung dieser Bedingungen ließen sich nicht langfristig unterdrücken. Allerdings waren Gewerkschaften, Tarifverträge sowie Streiks und Arbeitskämpfe auch innerhalb der ArbeiterInnenbewegung nicht unumstritten. Den Gewerkschaften drohte die Unterordnung unter »die Partei«, mit der Frage, ob sie politische Ziele oder die Ziele der Politik verfolgen dürfe. Streiks wurde eine verzögernde Wirkung im Klassenkampf unterstellt und insgesamt die Trennung von ökonomischem und politischem Kampf propagiert. Erst im Zuge der Novemberrevolution 1918 wurde dieser Konflikt aufgelöst, die maßgeblichen Elemente des heutigen Tarifsystems zugestanden und später in der Weimarer Reichsverfassung festgeschrieben. Für die Entwicklung waren letztendlich drei Etappen maßgeblich:

1. die Freiheit und das Recht, Vereinigungen (Gewerkschaften) bilden zu können,
2. die politische Bestätigung und rechtliche Anerkennung dieser Vereinigungen und
3. die juristische Absicherung und Verbindlichkeit kollektiver Verträge.

Ziele dieses Kapitels

Ohne die Entstehungsgeschichte des Tarifsystems zu kennen, könnte vieles als selbstverständlich und gegeben angenommen werden. Mit dem geschichtlichen Hintergrundwissen lassen sich gegenwärtige Entwicklungen und Auseinandersetzungen in einen historischen Zusammenhang stellen und aktuelle Forderungen aus Wirtschaft und Politik, die das Tarifsystem bzw. Gewerkschaftshandeln verändern wollen, besser einordnen, weil sich mögliche Konsequenzen für die abhängig Beschäftigten von heute in der Vergangenheit betrachten lassen. Letztendlich gilt es, die geschichtliche Entwicklung der Gewerkschaften und des Tarifvertragssystems als Antwort auf sich wandelnde Arbeits- und Lebensbedingungen (insbesondere durch industrielle Entwicklungen, wirtschaftliche und politische Entscheidungen plus deren Folgen) sowie auf die Krisenhaftigkeit kapitalistischer Wirtschaftssysteme zu begreifen. Ein Prozess, der bis heute anhält und die Gewerkschaften zu einer permanenten Veränderung bei der Wahrnehmung und Durchsetzung der Interessen der abhängig Beschäftigten herausfordert. Umso wichtiger ist es, einen geschichtlichen Kontext herstellen zu können. Schließlich heißt es: Wer nicht aus der Geschichte lernt, ist verdammt, sie zu wiederholen.¹

¹ Dieses Zitat wird oftmals Bertolt Brecht zugeschrieben, stammt aber wohl von George Santayana: *The Life of Reason*. Repr. Charleston/South Carolina 2009.

1.1 Die Gründung von Gewerkschaften – der Weg zur Koalitionsfreiheit

Zu Beginn bis weit über die Mitte des 19. Jahrhunderts wurde in den Ländern des deutschen Bundes bzw. des deutschen Zollvereins (1815-1871), dem »Vorläufer« des Deutschen Reiches u.a. mit den Königreichen Preußen, Bayern, Hannover und Sachsen sowie zahlreichen (Groß-)Herzogtümern, grundsätzlich versucht, Zusammenschlüsse und Vereinigungen (Koalitionen) von Arbeitenden zu verbieten bzw. zu verhindern. So war »die Durchführung eines Streiks mit Gefängnis bis zu einem Jahr bedroht«.² Streik galt als »ein ebenso gewalthamer als unverständiger Eingriff in den natürlichen Zusammenhang, in die organische Entwicklung der gesellschaftlichen Grund- und der wirtschaftlichen Naturgesetze«.³ Die Aufhebung der Koalitionsverbote erfolgte 1869 in §152 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) des Norddeutschen Bundes, welche »Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittelst Einstellung der Arbeit«⁴ zuließ. Die Gewerbeordnung betonte aber gleichzeitig in §152 Satz 2 die rechtliche Unverbindlichkeit dieser Absprachen.⁵ Zudem wurden durch §153 GewO Sonderstrafbestimmungen gegen Streikteilnehmer aufgenommen;⁶ sie »drohte ... demjenigen bis zu drei Monaten Gefängnis an, der einen anderen durch ›Drohung‹ oder ›Ehrverletzung‹ zur Teilnahme beispielsweise an einem Streik zu veranlassen suchte«.⁷ Dass es überhaupt zu Lockerungen kam, lag an den Interessen von Handel treibendem Bürgertum und entstehender Arbeiterbewegung, die sich gegen Kleinstatelei, Adel, Absolutismus, persönliche Bindung an den Grundherrn sowie Lehnherrschaft und für freien Handel, Arbeitsplatzwahl und Unabhängigkeit aussprachen. Es entstand »der doppelt freie Lohnarbeiter«, der als Industriearbeiter zwar frei von der Gebundenheit als Leibeigener oder Sklave, aber auch frei vom Eigentum an Produktionsmitteln und frei beim Verkauf seiner Arbeitskraft war (und heute mit dem Begriff des abhängig Beschäftigten seine Entsprechung findet).⁸

² Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht. Band 1. Reinbek 1998, S. 86.

³ Zit. n. Machtan, Lothar: Streik. Berlin 1992, S. 117.

⁴ Zit. n. Haupt, Heinz-Gerhard (Hrsg.): Politischer Streik. Frankfurt a.M. 1981, S. 54.

⁵ Kittner, Michael: Arbeitskampf. München 2005, S. 234 f.

⁶ Hagemeyer, Christian (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt a.M. 1990, S. 48.

⁷ Zit.n. Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht Band 1. Reinbek 1998, S. 92.

⁸ Vgl. Hagemeyer, Christian (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt a.M. 1990, S. 46.

1871 wird das Deutsche Reich als Kaiserreich (1871-1918) mit Otto von Bismarck als Reichskanzler, der nur dem Monarchen gegenüber verantwortlich war, gegründet. Mit der rasch voranschreitenden Industrialisierung kommt es immer häufiger zu Streiks und zur Gründung von Arbeiterorganisationen.⁹ Doch nicht nur wirtschaftlich, auch politisch begannen sich die Verhältnisse nachhaltig zu verändern. 1878 wurde das als »Sozialistengesetz« bezeichnete »Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie« erlassen und die Partei kurzerhand verboten. »1883 ... wird das Gesetz über die Krankenversicherung erlassen. Damit beginnt die vorbildliche Sozialgesetzgebung, durch die Bismarck der Arbeiterbewegung den Boden entziehen will, allerdings ohne Erfolg.«¹⁰ In die Zeit des Verbots fällt die Gründung zahlreicher Arbeitersport-, Turn-, Gesangs- und Wandervereine. Für viele politisch Interessierte und Aktive bot dies die Möglichkeit, Freizeitaktivitäten und politisch-soziales Engagement zu verbinden und das Verbot geschickt zu unterlaufen.

Die Verweigerungshaltung großer und wichtiger Teile der Industrie gegenüber den Gewerkschaften formulierte der Generalsekretär des Zentralverbandes deutscher Industrieller, H.A. Bueck, 1890 so: »Niemals werden die deutschen Arbeitgeber mit Vertretern der Arbeiterorganisationen oder anderen außerhalb stehenden Leuten auf dem Fuße der Gleichberechtigung verhandeln! Jede Einmischung von Gewerkschaften, von Vertretern in Betriebsangelegenheiten wird von den Arbeitgebern entschieden zurückgewiesen. Verhandlungen mit den Genannten werden ein für alle Mal abgelehnt.«

1890 fiel das Sozialistengesetz. Danach war auch die Möglichkeit, Koalitionen zu bilden, nicht mehr grundsätzlich aufzuhalten. Die Zahl der Arbeiterorganisationen sowie der organisierten Arbeiter stieg in diesen Jahren ständig an und es kam zur Bildung zentraler Verbände (vgl. Tabelle 1). Diese Stärke »zwang vor allem kleinere und mittlere Unternehmer, die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter anzuerkennen und mit ihnen Tarifverträge abzuschließen.«¹¹ Damit war aber noch keine Absicherung und Anerkennung der Gewerkschaften und ihrer Betätigung gegeben. Einerseits gelang es den Gewerkschaften nicht, sich in der Groß- und Schwerindustrie durchzusetzen, andererseits drohte der Gewerkschaftsbewegung Gefahr durch die jeweiligen Landesvereinsgesetze, die Einschränkungen für poli-

⁹ Haupt, Heinz-Gerhard (Hrsg.): Politischer Streik. Frankfurt a.M. 1981, S. 54.

¹⁰ Schelm-Spangenberg, Ursula: Geschichte zum Nachschlagen. Köln 1969, S. 181.

¹¹ Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht. Band 1. Reinbek bei Hamburg 1998, S. 90.

Tabelle 1: Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften* zwischen 1891 und 2023

Jahr	Mitglieder	Jahr	Mitglieder	Jahr	Mitglieder
1891	277.659	1950	5.449.990	1995	9.354.670
1895	259.175	1955	6.104.872	2000	7.772.795
1900	680.427	1960	6.378.820	2005	6.778.429
1905	1.344.803	1965	6.574.491	2010	6.193.252
1910	2.017.298	1970	6.712.547	2015	6.095.513
1915	1.159.497	1975	7.364.912	2020	5.850.167
1920	7.890.102	1980	7.882.527	2021	5.729.371
1925	4.182.445	1985	7.719.468	2022	5.643.786
1930	4.716.569	1990	7.938.000	2023	5.665.671

* Freie Gewerkschaften und DGB, ohne christliche Gewerkschaften, Gewerkvereine und DAG.
Angaben ab 2000 mit DAG.

Quellen: Klönne, Arno; Reese, Hartmut: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, S.220. Müller-Jentsch, Walther; Ittermann, Peter: Industrielle Beziehungen, S.136. DGB Online: www.dgb.de/dgb/mitglieder-zahlen/mitglieder.htm

tische Vereine enthielten. Diese reichten von strafrechtlicher Verfolgung bis zu polizeilicher Auflösung der Gewerkschaften. Dieser »Schwebezustand« gewerkschaftlicher Betätigung hielt, trotz beharrlicher Arbeit, bis 1918 an. »Der bürgerliche Sozialreformer Lujo Brentano hat diesen Zustand treffend mit dem Satz gekennzeichnet: »Die Arbeiter haben das Koalitionsrecht. Doch wenn sie davon Gebrauch machen, werden sie bestraft.«¹²

Nichtsdestotrotz wurden bis zum Beginn des Ersten Weltkriegs 1914 Arbeitszeitverkürzungen (siehe Tabelle 3, S. 19), Lohnerhöhungen und weitere Verbesserungen im Sinne der Arbeitenden erreicht.¹³ Das Koalitionsrecht war damit aber noch nicht endgültig abgesichert und wurde insbesondere durch die Groß- und Schwerindustrie immer wieder zur Disposition gestellt.

Der Blick zurück offenbart: Es gibt nicht *das* Jahr der Gewerkschaftsgründung, sondern eine Reihe von Auseinandersetzungen um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, um Grundrechte, um Würde und Anerkennung, in deren Rahmen Organisationen gebildet werden, die den Organisierten Schutz und Unterstützung, der Organisation Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit sowie den Organisatoren Vertretungs- und Verhandlungsvollmacht verleihen sollen. Den Weg dahin ebneten ab 1848 (Gründung der »Arbeiterver-

¹² Ebd., S. 93.

¹³ Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1989, S. 88f.

brüderung«, maßgeblich durch den Buchdrucker Stephan Born in Berlin, des »Nationalen Buchdruckervereins« in Mainz sowie des Gutenbergbundes, in dem vor allem Druckergesellen organisiert sind, und des »Nationalen Unterstützungsverbands« der Tabakarbeiter) Vereine, Verbände, Gewerkvereine und Gewerksgenossenschaften, die als Vorformen gewerkschaftlicher Organisation mehr oder minder orts-, berufs- oder branchenspezifisch ausgerichtet waren. Als Pioniere der Gewerkschaftswerdung gelten die Zigarrenarbeiter (1865 Allgemeiner Deutscher Zigarrenarbeiter-Verein), Drucker (1866 Deutscher Buchdrucker-Verband) und Schneider (1867 Allgemeiner Deutscher Schneider-Verein). Aber erst mit Gründung übergreifender bzw. zusammenfassender Organisationen wird eine neue Stufe der Auseinandersetzung gegenüber dem Kapital und wachsender Einfluss in Politik und Gesellschaft erreicht. Wesentliche Wegpunkte bildeten dabei die Jahre

- 1863 Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein (ADAV), dessen Gründung mit dem Namen Ferdinand Lassalle verbunden ist,
- 1868 Gründung des Allgemeinen Deutschen Arbeiterschaftsverbandes,
- 1868 Gründung der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine,
- 1892 Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands mit Carl Legien,
- 1919 Gründung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB).¹⁴

1.2 Die Situation der arbeitenden Menschen, die »Soziale Frage« und die Notwendigkeit kollektiven Handelns

Durch Landflucht, Aufhebung der Leibeigenschaft, Lösung des Zunftzwanges für Lehrlinge und Gesellen sowie die vermeintliche Freiheit der Städte (»Stadtluft macht frei«) standen immer mehr Menschen für die Arbeit in den Fabriken bereit. »Es vollzog sich eine riesige ›Völkerwanderung‹ aus den agrarischen Teilen Deutschlands in die neu entstehenden Industriezentren und -städte.« (vgl. Tabelle 2)¹⁵

Den Hintergrund dieser umwälzenden Veränderungen bildete die (erste) industrielle Revolution. Speziell mit der Entwicklung der Dampfmaschine

¹⁴ Vgl. Kittner, Michael: Arbeitskampf. München 2005, S. 239; Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1989, S. 27f.; Klönne, Arno; Reese, Hartmut: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Hamburg 1984, S. 17.

¹⁵ Ebd.

Tabelle 2: Einwohner in Großstädten (über 100.000 Einwohner) in Deutschland

Jahr	Zahl der Städte	Einwohner	% der Gesamtbevölkerung
1871	8	2.000.000	4,8
1880	14	3.300.000	7,2
1890	25	6.000.000	12,1
1900	33	9.100.000	16,2
1910	48	13.800.000	21,3

Quelle: Klönne/Reese 1984, S. 54

ergab sich eine bahnbrechende maschinenmäßige, technische Dynamik, die mit weiteren Erfindungen und Entwicklungen (vor allem Eisenbahn, Dampfschiff, Bergbau, Stahlwerke) vollkommen neue Arbeitsbereiche und -bedingungen schuf und nicht nur die wirtschaftlichen Konstellationen grundlegend veränderte, sondern auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die politischen und sozialen Verhältnisse, fundamental prägte. Damit vollzog sich auch der Übergang von der Agrargesellschaft der Bauern, Waldarbeiter und Fischer zur Industriegesellschaft mit der rasant wachsenden Arbeiterbewegung.

Schon bald überstieg die Zahl der Arbeitsplatzsuchenden die Anzahl der Arbeitsplätze.¹⁶ Ausbeutung und Verelendung waren die Folgen. »Die Arbeits- und Lebensbedingungen der neuen Klasse von Lohnarbeitern waren katastrophal (Kinderarbeit, extensive Arbeitszeit von 16 Stunden und mehr, schlechte Arbeitsbedingungen, Trucksystem [d.h. das Entgelt wird z.T. in Waren geleistet] usw.).« (vgl. Tabelle 3)¹⁷ Wo viele Menschen zusammenkamen, die von diesen gemeinsamen Umständen und Bedingungen betroffen waren, wuchsen auch das Interesse und die Einsicht in gemeinsame Aktivitäten zur Bewältigung und Veränderung ihrer Situation. Mit der Erfahrung und Erkenntnis des Scheiterns einer individuellen Interessenvertretung bei den gegebenen Konkurrenz- und Produktionsbedingungen, dem Schutzinteresse am Erhalt der eigenen Arbeitskraft sowie im Vergleich mit den anderen von Ausbeutung und Verelendung Betroffenen bildete sich Solidarität der unter diesen Umständen Gleichen.¹⁸

Daraus ergaben sich zunächst spontane Widerstands- und Protestaktionen, u.a. als Streik und Arbeitskampf. »Bemerkenswert ist, dass diese Arbeits-

¹⁶ Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1989, S. 23.

¹⁷ Hagemeier, Christian (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt a.M. 1990, S. 46f.

¹⁸ Vgl. Spöhring, Walter: Streiks im internationalen Vergleich. Köln 1983, S. 40f.

niederlegungen nur dort durchgeführt wurden, wo sich eine größere Anzahl von Menschen in vergleichbaren sozialen Verhältnissen, insbesondere Arbeitsbedingungen, befand, so dass in einer Vielzahl von Fällen gleiche soziale Spannungen auftraten und damit ein kollektives Handeln nahelag.«¹⁹

Diese frühen Streiks des Industriealters waren keine mehrere Betriebe übergreifenden oder flächendeckenden Arbeitsniederlegungen, sondern trugen häufig den Charakter des Tumults, des Aufruhrs und der Revolte gegen die als unmenschlich empfundene kapitalistische Herrschaft und Ausbeutung.²⁰ Arbeitsniederlegungen dieser Art, die aus der Verzweigung entstanden, waren eher Unmutsbekundungen, die häufig nicht auf ein bestimmtes Ziel gerichtet waren oder einheitliche Forderungen hatten und schnell wieder zusammenbrachen. Erst mit organisatorischen Grundlagen kam es zu gezielteren und kontinuierlicheren Maßnahmen der Arbeitenden. Dies äußerte sich insbesondere bei Arbeitskämpfen für mehr Lohn, für die ein Komitee vor oder nach Ausbruch des Streiks gewählt wurde, das mit dem Unternehmer verhandelte und Streikgelder sammelte, um die Zeit während des Arbeitskampfes finanziell zu überbrücken. Die Gründung von Streikkassen bildete ein weiteres Element gemeinsamer Organisation, obwohl sie häufig nur für einen Lohnkampf bestanden. Es entstanden auch vor, während und nach Arbeitskämpfen Zusammenschlüsse auf beruflicher Grundlage, die erkämpfte Erfolge abzusichern versuchten.²¹ Streik und Arbeitskampf entwickelte sich langsam zum Hauptkampfmittel der Arbeitenden – vor allem, um höheren Lohn und bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die Anzahl der Streikkassen, Verhandlungskomitees und örtlichen »Absicherungszusammenschlüsse« wuchs mit der Anzahl der Streiks und der Zahl der großen Betriebe (vgl. Tabelle 4). Der »spontan-emotionale Protest [wurde] tendenziell abgelöst vom konstellationsorientierten,

Tabelle 3: Wöchentliche Arbeitszeit 1860–1914

Jahr	Stunden
1860–1870	78
1875–1880	72
1885–1890	66
1890–1895	64
1895–1900	62
1905–1910	59
1910–1914	57

Quelle: Klönne/Reese 1984, S. 25

¹⁹ Germelmann, Claas-Hinrich: Theorie und Geschichte des Streikrechts. Darmstadt 1980, S. 10.

²⁰ Vgl. Spöhring, Walter: Streiks im internationalen Vergleich. Köln 1983, S. 43.

²¹ Vgl. Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M. 1971, S. 38f.

Tabelle 4: Zahl der Betriebe und Beschäftigten nach Größenklassen

Jahr		Betriebe mit ... Arbeiter*innen			
		1–5	6–50	51–1000	mehr als 1000
1882	Betriebe	2.882.768	112.715	9.847	127
	in %	95,9	3,7	0,3	> 0,1
	Arbeiter	4.335.822	1.391.720	1.400.087	213.160
	in %	59,1	18,9	19,1	2,9
1895	Betriebe	2.934.723	191.301	18.701	252
	in %	93,2	6,1	0,6	> 0,1
	Arbeiter	4.770.669	2.454.333	2.595.536	448.731
	in %	46,4	23,9	25,3	4,4
1907	Betriebe	3.124.198	267.410	31.501	506
	in %	91,2	7,8	0,9	> 0,1
	Arbeiter	5.353.576	3.644.415	4.395.380	954.645
	in %	37,3	25,4	30,6	6,7

Quelle: Klönne/Reese 1984, S. 82

sozialpolitischen Kampf«. ²² Damit wurden aus den Streikkassen, Verhandlungskommissionen und örtlichen Zusammenschlüssen die Keimzellen der Gewerkschaftsorganisationen.

Die Organisationsbildung ergab sich aus der gemeinsamen Situation, die für eine Gruppe von Menschen durch die ökonomischen Bedingungen geschaffen worden war. Die Bildung von Organisationen erschien als zwangsläufige Antwort, die sich aus dem institutionellen Rahmen der industriellen Produktionsweise ergab. Die massenhafte Eingliederung und Unterordnung der Arbeitenden in den Aufbau und Ablauf der industriellen Produktion erzeugte die Wahrnehmung der Arbeitenden als Gruppe von Gleichbetroffenen und schaffte damit auch die Grundlage für gemeinsame Aktionen und für die gemeinsame Organisation. Streiks und Arbeitskämpfe gab es nicht nur, bevor es Organisationen und in der Folge Gewerkschaften gab, sondern Streiks und Arbeitskämpfe gaben den Anstoß zu ihrer Entstehung. ²³ »Hinter jedem Streik lauert die Hydra der Revolution«, charakterisierte zur dama-

²² Lison, Rüdiger: Gesellenboykott, Maschinensturm, Arbeitskampf. Frankfurt a.M. 1984, S. 97.

²³ Vgl. Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M. 1971, S. 37.

ligen Zeit der preußische Innenminister von Puttkamer die aus seiner Sicht unkalkulierbare Kraft der Arbeitskämpfe.²⁴

1.3 Der Tarifvertrag und die Bedeutung von Lohnkämpfen

Nachdem die Arbeitenden mehr oder weniger frei koalieren durften und sich zunehmend entsprechende Organisationen bildeten, kam es darauf an, dass ihre Vereinigungen, die Gewerkschaften, auch stellvertretend für sie mit den Unternehmern und deren Verbänden verhandeln und kollektive Verträge abschließen konnten, deren Verbindlichkeit für die Mitglieder nicht ständig in Frage gestellt wurde. Die Verhandlungsergebnisse sollten kollektive Verträge sein, die bindende Löhne und Regelungen für bestimmte (Arbeits-) Leistungen in Tarifverträgen festschreiben.

Die Anerkennung der Gewerkschaften und insbesondere des Tarifwesens durch Unternehmer, Politik und Staat war umso bedeutender, weil das Instrumentarium Tarifvertrag und seine Durchsetzung mit Hilfe von Streiks innerhalb der Arbeiterbewegung heftig umstritten waren. Ein großer und gewichtiger Teil hielt es für sinnlos, innerhalb des bestehenden kapitalistischen Systems Verbesserungen erreichen zu wollen, wenn nicht das System an sich verändert und überwunden wird. Insofern wurden auch Arbeitskämpfe und Streiks als weitgehend untaugliches Mittel einer grundlegenden Veränderung angesehen. Nach dem »ehernen Lohngesetz«, welches Ferdinand Lassalle (Begründer des Allgemeinen deutschen Arbeitervereins) formulierte, blieb der durchschnittliche Arbeitslohn, den die Arbeiterbewegung mit Arbeitskämpfen unter den kapitalistischen Konkurrenzbedingungen von Angebot und Nachfrage erreichen konnte, immer auf den gerade notwendigen Lebensunterhalt »zur Fristung der Existenz und zur Fortpflanzung« begrenzt. Nur über den politischen Weg, mit Hilfe des freien und gleichen Wahlrechts, könne die politische und staatliche Macht, und in der Folge durch den Staat und mit Hilfe staatlich geförderter Produktionsgenossenschaften die wirtschaftliche Situation der ArbeiterInnen verbessert werden. Damit wurde auch eine »Arbeits- und Rollenteilung« zwischen Gewerkschaften und Arbeiterparteien festgelegt, die noch jahrelang für heftige Diskussionen und Auseinandersetzungen sorgte, weil sie die Federführung der sozialdemokratischen Bewegung zuschrieb.²⁵

²⁴ Däubler, Wolfgang: Tarifvertragsgesetz. Baden-Baden 2006, S. 24.

²⁵ Kittner, Michael: Arbeitskampf. München 2005, S. 213ff.; Klönne, Arno; Reese, Hartmut: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Hamburg 1984, S. 28ff.

Innerhalb der Arbeiterbewegung standen sich in dieser Frage im Wesentlichen zwei Positionen gegenüber. Für den einen Teil waren Streiks und Arbeitskämpfe ein »Palliativum« (Mittel, um die Beschwerden einer Krankheit zu lindern, nicht aber, um die Ursachen zu bekämpfen). In ihren Augen hatten Arbeitskämpfe drei wesentliche Instrumentalfunktionen im Emanzipationsprozess der Arbeitenden:

1. Durch Unterstützung der Streikorganisation sollte die Basis innerhalb der Arbeiterschaft nicht verloren werden.
2. Den Streiks wurde eine bewusstseinsbildende Kraft zugeschrieben.
3. An diese Kraft sollte angeknüpft werden, um die politischen Ziele der Partei zu verfolgen.²⁶

Die politischen Ziele sollten streng gesetzlich verfolgt und erreicht werden. Streiks und Arbeitskämpfe bildeten bei dieser Auseinandersetzung eher eine Verzögerung, weil sie die sozialen Probleme immer wieder verschleierten und damit nicht dazu beitrugen, die Arbeitenden in den politischen Kampf der Partei einzustimmen. Die Partei setzte sich wenig für die gewerkschaftlichen Organisationen ein, sondern legte das Schwergewicht ihrer Arbeit auf den parteipolitischen Zugewinn. Die Gewerkschaften sollten in den Dienst der Partei gestellt werden. Streiks und Arbeitskämpfe wurden somit zum taktischen und machtpolitischen Instrument.²⁷

Die andere Position verfolgte das Ziel der Überwindung des kapitalistischen Wirtschaftssystems und den Aufbau eines sozialistischen Gesellschaftssystems. Sie kämpften gegen das Warten auf die vermeintliche historische Notwendigkeit der Revolution, die die parlamentarische Position als Begründung zur Beschränkung ihrer Aktivitäten angab.²⁸ Streiks und parlamentarischer Kampf schlossen sich ihrer Meinung nach nicht aus, sondern wurden »als konstituierendes Element des Klassenkampfes propagiert, das die Arbeitenden in den revolutionären Kampf, der sich von Fall zu Fall steigert, einübt.«²⁹ »Die Gewerkschaften sahen ihre Funktion in der ›Hebung der Klassenlage der Arbeiter innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft‹, die Partei führt ihren ›Kampf für die Hebung der Arbeiterklasse und ihre Gleichberechtigung mit anderen Klassen der Gesellschaft auf politischem Gebiet‹ und strebt im weiteren ›die Befreiung der Arbeiterklasse

²⁶ Vgl. Lison, Rüdiger: Gesellenboykott, Maschinensturm, Arbeitskampf. Frankfurt a.M. 1984, S. 127.

²⁷ Vgl. Klönne, Arno; Reese, Hartmut: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Hamburg 1984, S. 31-33.

²⁸ Vgl. Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M. 1971, S. 147.

²⁹ Haupt, Heinz-Gerhard (Hrsg.): Politischer Streik. Frankfurt a.M. 1981, S. 32.

von jeder Unterdrückung und Ausbeutung durch Aufhebung des Lohnsystems und die Organisation einer auf der sozialen Gleichheit aller beruhenden Erzeugungs- und Austauschweise, also der sozialistischen Gesellschaft an«:³⁰ Mit dieser Formel wurde die zukünftige »Arbeitsteilung« zwischen Partei und Gewerkschaften festgeschrieben. Streiks und Arbeitskämpfe hatten sich bis zu dieser Zeit vom tumultartigen Aufruhr zum wichtigsten Kampfmittel des politischen wie ökonomischen Kampfes entwickelt. Auch Karl Marx und Friedrich Engels schrieben den Gewerkschaften eine wesentliche Funktion zu und unterstützten die Notwendigkeit des wirtschaftlichen Kampfes. In der Schrift »Lohn, Preis und Profit« betonte Marx 1865 die Zweckmäßigkeit des Kampfes gegen Lohnsenkungen bzw. für Lohnerhöhungen, um zugleich darauf hinzuweisen, dass die Gewerkschaften ihren Zweck gänzlich verfehlten, wenn sie sich darin erschöpften, »statt ihre organisierten Kräfte zu gebrauchen als einen Hebel zur schließlichen Befreiung des Arbeiterklasse, das heißt zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems«.³¹ In der späteren »Massenstreikdebatte« zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie, in der es um die Sinnhaftigkeit großangelegter (politischer) Streiks ging, wurde die Bedeutung der Arbeitskämpfe noch einmal zugespitzt: Den Befürwortern von Streiks zur Überwindung des kapitalistischen Systems ging es nicht allein um den Massencharakter dieser Kampfform, sondern um die Zusammenführung von ökonomischem und politischem Kampf. »Rosa Luxemburg wies dem Massenstreik eine weitergehende Funktion zu: Für sie war er eine »so wandelbare Erscheinung, dass er alle Phasen des politischen und ökonomischen Kampfes, alle Stadien und Momente der Revolution in sich spiegelt.«³²

Unabhängig von dieser Auseinandersetzung um Aufgaben und Funktionen von Gewerkschaften und politischer Partei entwickelte sich das Tarifwesen rasant. Und die Anzahl der erreichten Tarifverträge wuchs, nachdem 1873 die Buchdrucker die ersten Tarifverträge abschlossen, nach 1890 rasch an (siehe Tabelle 5).³³

Interessant ist auch ein Blick auf die Regelungsinhalte der ersten Tarifverträge. So wurde vereinbart, dass »für richtig gehende Uhren im Betrieb

³⁰ Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M. 1971, S. 134.

³¹ Vgl. Däubler, Wolfgang: Tarifvertragsgesetz. Baden-Baden 2006, S. 23; Klönne, Arno; Reese, Hartmut: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Hamburg 1984, S. 29f.; Kittner, Michael: Arbeitskampf. München 2005, S. 215.

³² Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1989, S. 110.

³³ Däubler, Wolfgang: Tarifvertragsgesetz. Baden-Baden 2006, S. 23.

Tabelle 5: Entwicklung der Tarifverträge 1890–1913

	1890	1895	1900	1905	1910	1913
Tarifverträge	51	81	330	1.585	8.293	10.885
Erfasste Arbeitnehmer	–	–	–	481.910	1.361.086	1.398.597

Quelle: Kittner 2005, S. 370

gesorgt« wird, oder: »Der Tarifvertrag verpflichtet die Mitglieder des Arbeitgeberverbands nur solche Gehilfen einzustellen, die der Gewerkschaft angehören«, oder dass keine ungelerten Arbeiter anstatt von gelernten Arbeitern beschäftigt werden dürfen. Manche Regelungen erstreckten sich auch auf Sachgebiete, die heute als »Unternehmerentscheidungen« jedem Einfluss der Gewerkschaften entzogen sind: Die Einstellung technischer Leiter, die Festsetzung von Verkaufspreisen und die Vorlage der Geschäftsbücher.³⁴

Doch blieb die rechtliche Bedeutung der ausgehandelten Verträge zunächst strittig: »Rechtsprechung und juristische Literatur standen auf Grund ihres ausschließlich individualistischen Weltbildes dem neuen Gebilde zunächst ratlos gegenüber.«³⁵ »Soweit die Rechtswissenschaft tarifliche Regelungen nicht prinzipiell ablehnte, versuchte sie zunächst die Tarifverträge mit Mitteln des Individualrechts zu erfassen.«³⁶ »Diese Rechtsansicht hatte implizit die zivilrechtliche Folge, dass ein Tarifvertrag ... als unverbindlich anzusehen gewesen wäre.«³⁷ Damit war die aus heutiger Sicht kuriose Situation gegeben, dass zwar die Koalitionsfreiheit erreicht war, das zentrale Anliegen der Gewerkschaften, kollektive, bindende Verträge zu schließen, jedoch ad absurdum geführt wurde. Die Rechtswirkung von Tarifverträgen blieb im Hinblick auf den persönlichen, örtlichen und fachlichen Geltungsbereich sowie den Geltungsgegenstand weitgehend offen. Wenn jedoch auch ihre Verbindlichkeit umstritten war, so war doch zumindest das Prinzip eingeführt. Dieser Zeitraum der rechtlichen Unverbindlichkeit der kollektiven Vertragsschließung zog sich von Einführung der Tarifverträge bis 1910. Erst dann entschied das Reichsgericht die Zulässigkeit der von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verhandelten Regelungen.

Doch damit fehlt immer noch ein weiteres, wenn nicht das wesentliche Element des Tarifvertragswesens: die individuelle Wirksamkeit der Regelungen für die Gewerkschaftsmitglieder, die wir heute mit unmittelbaren

³⁴ Ebd., S. 25.

³⁵ Ebd., S. 91.

³⁶ Hagemeyer, Christian (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt a.M. 1990, S. 52.

³⁷ Kittner, Michael: Arbeitskampf. München 2005, S. 370.

und zwingenden, individuell einklagbaren Mindestregelungen bezeichnen (siehe Kapitel 2.3.2). Denn nach dem damals geltenden Recht war es weiterhin zulässig, dass tarifgebundene Arbeitgeber andere, auch schlechtere Bedingungen mit tarifgebundenen Arbeitnehmern individuell im Arbeitsvertrag vereinbaren können.³⁸ Somit war es möglich, die bis dahin erreichten Errungenschaften (Koalitionsfreiheit und kollektive Verträge) einfach bzw. sanktionslos zu unterlaufen, wenn der bzw. die Beschäftigte nur entsprechend unter Druck gesetzt und eine Verschlechterung im Arbeitsvertrag festgelegt wurde.

Der Standpunkt der Arbeitgeber in dieser Frage wird deutlich, wenn eine Quelle jener Zeit zitiert wird. Der Centralverband deutscher Industrieller beschloss im Mai 1905 folgende Resolution: »Der Centralverband deutscher Industrieller betrachtet den Abschluss von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Organisationen der Arbeiter als der deutschen Industrie und ihrer gedeihlichen Fortentwicklung durchaus gefährlich. Die Tarifverträge nehmen dem einzelnen Arbeitgeber die für die sachgemäße Fortführung jeden Unternehmens notwendige Freiheit der EntschlieÙung über die Verwendung seiner Arbeiter und der Lohnfestsetzung, und sie zwingen die einzelnen Arbeiter unter die Herrschaft der Arbeiterorganisationen.«³⁹

1.4 Unmittelbare und zwingende Wirkung – mit Hilfe einer revolutionären Bewegung

Der Beginn des Ersten Weltkrieges beendete 1914 die Auseinandersetzung um politischen oder ökonomischen Kampf. Die Vorstände von Gewerkschaft und Partei waren sich, zumindest mehrheitlich, in der Unterstützung der Kriegspolitik einig. Im Rahmen der Kriegswirtschaftspolitik wurden den Gewerkschaften geringfügige Mitentscheidungsbefugnisse und Anerkennung in Aussicht gestellt, wenn sie vorläufig auf das Streikrecht verzichten und bei der Kontrolle und Verhinderung von sozialen Unruhen dem Staat zur Hilfe kommen würden (Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst). Die Regierung sagte dafür zu, auf ein Verbot der Organisationen der Arbeitenden während des Krieges zu verzichten. Die Gewerkschaften willigten ein, vor allem, weil sie sich erhofften, auf diesem Wege als gleichberechtigter Partner in der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital anerkannt

³⁸ Ebd., S. 372.

³⁹ Ebd., S. 373.

zu werden.⁴⁰ Auch das Postulat der Verantwortlichkeit für die Gesellschaft, das den Gewerkschaften zugeschrieben und von diesen auch aufgenommen wurde, beeinflusste diese Entscheidung mit. So sollte »für die Dauer des Krieges jeglicher Klassenkampf unterbleiben mit dem Ziel, die beste militärische Schlagkraft zu erreichen.«⁴¹ Somit gab es ein Bündnis von Sozialdemokratie und Gewerkschaften sowie Staat und Unternehmern, den so genannten Burgfrieden. Trotz dieser gewerkschaftlichen (Selbst-)Verpflichtung und der Unterstützung und Beteiligung der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften an der Kriegspolitik konstituierte sich während des Krieges Widerstand gegen die von oben verordnete Zwangsgemeinschaft aller Deutschen. Was zunächst als Protest für bessere Ernährungsverhältnisse begann, richtete sich bald unmittelbar gegen den Krieg.⁴²

Was viele Jahre gewerkschaftlicher Betätigung zuvor nicht schafften, bewirkten revolutionäre Aktivitäten dann in den ersten zwei Wochen des November 1918. Die Novemberrevolution brachte »den Gewerkschaften und dem Tarifvertrag die vollständige rechtliche Anerkennung. Nachdem im Gesetz betreffend den vaterländischen Hilfsdienst vom 15. Dezember 1916 die Gewerkschaften vom Gesetzgeber zum ersten Mal erwähnt worden waren, kam es bereits unmittelbar nach der Revolution am 15. November 1918 zu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerspitzenverbänden. ... Mit diesem Abkommen ... wurden u.a. die Gewerkschaften als berufene Vertretung der Arbeiterschaft anerkannt, eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit ... verboten und die Regelung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter durch Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge) zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorgesehen. Im so genannten Zentralarbeitsgemeinschaftsabkommen zwischen den Gewerkschaften und den Spitzenverbänden der Unternehmer vom 15. November 1918 wurde darüber hinaus u.a. die Anerkennung auch durch die Großindustrie, Nichtunterstützung so genannter gelber Verbände seitens der Arbeitgeber, Abschluss von Tarifverträgen in allen Wirtschaftszweigen sowie die Einführung des 8-Stunden-Tages zugesichert. ... Auf der Grundlage dieser Koalitionsvereinbarungen erließ der Rat der Volksbeauftragten am 23. Dezember 1918 die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. ... Die Weimarer Reichsverfas-

⁴⁰ Vgl. Machtan, Lothar: Streik. Berlin 1992, S. 123.

⁴¹ Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1989, S. 121.

⁴² Vgl. Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M. 1971, S. 68.

1.4 Unmittelbare und zwingende Wirkung – mit Hilfe einer revolutionären Bewegung 27

sung (WRV) vom 11. August 1919 sicherte die dargestellten Errungenschaften schließlich verfassungsrechtlich ab, indem sie die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen garantierte (Art. 159) und Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände einschließlich der zwischen diesen getroffenen Vereinbarungen (Tarifverträge) anerkannte (Art. 165 Abs. 1 S. 2).« In der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 wurde zudem in § 1 bestimmt, dass von den tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden darf. Damit war der langjährige Juristenstreit im Kern erledigt und die dritte Etappe, nämlich das Günstigkeitsprinzip und die unmittelbare und zwingende Wirkung der Vereinbarungen (siehe Kapitel 2.3.3), auf dem Weg zum gegenwärtigen Tarifsysteem genommen.⁴³

Rückblickend betrachtet ist das Erreichte jedoch doppeldeutig zu bewerten. Denn »die – unausgesprochene – Gegenleistung der Gewerkschaftsführungen bestand in der Nichtunterstützung, teilweise sogar in der offenen Bekämpfung weitergehender sozialistischer Bestrebungen, die von der revolutionären Rätebewegung getragen wurden«. ⁴⁴ Die Bereitschaft der Arbeitgeber, insbesondere der Groß- und Schwerindustrie, zur Anerkennung der Gewerkschaften sowie von Tarifverträgen und deren Gültigkeit beruhte offensichtlich vor allem auf der Angst vor einem gesellschaftlichen Umsturz. Ihre Kompromissbereitschaft war nur so lange gegeben, als man die Gewerkschaften brauchte.⁴⁵ Der Geschäftsführer des »Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller« charakterisierte die Situation folgendermaßen: »Es kam darauf an: Wie kann man die Industrie retten? ... Inmitten der allgemeinen großen Unsicherheit, angesichts der wankenden Macht des Staates und der Regierung gibt es für die Industrie nur auf Seiten der Arbeiterschaft starke Bundesgenossen, das sind die Gewerkschaften.«⁴⁶

Nun hängt die Einhaltung von Tarifverträgen nicht notwendig von der Einklagbarkeit ab, sondern viel stärker von betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen sowie der Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften.⁴⁷ Diese Erkenntnis ist jedoch durch die von den Gewerkschaften angestrebte Legalität und Anerkennung in den Hintergrund getreten. Mit der folgenden Verrechtlichung der Konflikte wurde die juristische Form der Interessenwahrnehmung zur gebräuchlichsten. Die Frage nach der Rechts-

⁴³ Däubler, Wolfgang: Tarifvertragsgesetz. Baden-Baden 2006, S. 25ff.

⁴⁴ Ebd., S. 27.

⁴⁵ Hagemeier, Christian (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt a.M. 1990, S. 53f.

⁴⁶ Däubler, Wolfgang: Tarifvertragsgesetz. Baden-Baden 2006, S. 27.

⁴⁷ Ebd., S. 25.

gültigkeit des eigenen Handelns wurde immer wichtiger und führte bei den handelnden Akteuren zu einer starken Rechtsgläubigkeit mit der Folge der Zentralität gesetzlicher Problemlösung der Interessengegensätze. Hier gilt es, die juristische Form nicht zu gering zu schätzen, sondern vielmehr auch (wieder) andere Formen von Interessenwahrnehmung und -durchsetzung stärker in den Fokus zu nehmen und auf ihre Tauglichkeit in gegenwärtigen Auseinandersetzungen zu prüfen. Zumal die juristische Form immer häufiger »zu kurz« greift und manchen unternehmerischen Entscheidungen bzw. deren Folgen, die Gegenstand aktueller Auseinandersetzungen sind, z.B. Aus- und Zergliederung von Betriebs- und Unternehmensteilen, Tarifflucht, Verbetrieblischung der Tarifpolitik durch Haus- bzw. Firmentarifverträge, Privatisierung ehemals staatlicher, städtischer bzw. kommunaler Einrichtungen oder Leistungen sowie zunehmender psychischer Druck durch Modelle indirekter Steuerung, kaum oder nur unzureichend rechtlich zu begegnen ist. In dieses Bild der nachlassenden Tauglichkeit der rechtlichen Auseinandersetzung passt, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen von Kapitalseite immer häufiger missachtet werden (siehe Anzahl der Klagen vor Arbeitsgerichten und Klagegegenstände in Kapitel 3.2).

Die Einhaltung und Durchsetzung von Tarifverträgen und tariflichen Regelungen ist, gerade das zeigt die Geschichte des Tarifvertrags, keineswegs nur an die juristische Wahrnehmung gebunden. Streiks und Arbeitskämpfe waren die Voraussetzung, um kollektive Regelungen durchzusetzen und abzusichern. Wenn das Instrumentarium Tarifvertrag und seine Inhalte immer mehr in Frage gestellt und unterlaufen werden, wenn Veränderungen der kapitalistischen Produktion sowie politischer und wirtschaftlicher Art die Arbeit und ihre Rahmenbedingungen grundlegend verändern, erfordert das auch veränderte gewerkschaftliche Antworten.

Dazu gehört auch, verstärkt über Formen betrieblicher Widerständigkeit u.a. durch strategische Druck- und Mobilisierungskampagnen und Organizingelemente sowie zur gesellschaftlichen Unterstützung solcher Arbeitskämpfe als mögliche Ergänzung bzw. Alternative zu rechtlicher Vertretung nachzudenken und entsprechende Modelle voranzutreiben (weiteres in Kapitel 9 und 10).

Anzumerken bleibt noch, dass 1919 ein weiteres wesentliches Element der industriellen Beziehungen in Deutschland installiert wurde: die Betriebsräte. In der Weimarer Reichsverfassung (WRV) heißt es: »Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, in gleichberechtigter Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzu-

1.4 Unmittelbare und zwingende Wirkung – mit Hilfe einer revolutionären Bewegung 29

wirken.«⁴⁸ Im Januar 1920 wird ein eigenständiges Betriebsrätegesetz verabschiedet, welches inhaltlich den Artikel 165 WRV folgendermaßen ausfüllt: Der Betriebsrat wird an die »Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke« gebunden, er soll »den Betrieb vor Erschütterungen bewahren« und »das Einvernehmen« zwischen »der Arbeitnehmerschaft (...) und dem Arbeitgeber fördern«. Die Funktion des Betriebsrates besteht darin, »die Brücke zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schlagen«. ⁴⁹ »An der Wiege des Betriebsrätegesetzes ... stand die in der Revolution von 1918 für Deutschland aktualisierte Räteidee.«⁵⁰

⁴⁸ Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1989, S. 188.

⁴⁹ Ebd.,

⁵⁰ Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung. Frankfurt a.M. 2009, S. 458.