

*Berndt Keller\**

# Berufsgewerkschaften als autonome Akteure der Tarifpolitik. Konsequenzen für das System etablierter Arbeitsbeziehungen\*\*

## Zusammenfassung

Der Beitrag behandelt in multidisziplinärer Perspektive Berufsgewerkschaften als neue, unabhängig-autonome Akteure der Tarifpolitik. Im Mittelpunkt stehen drei Fragestellungen: Wie kann ihre Mutation von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften nicht nur beschrieben, sondern auch theoretisch erklärt werden? Wie sind aktuelle Entwicklungen, wie gesetzliche Regelungen sowie freiwillig-autonome Vereinbarungen der Verbände, einzuordnen? Welche Konsequenzen hat ihre Etablierung für die bestehenden Arbeitsbeziehungen auf Makro- und Branchenebene? – Bei der Unterscheidung zwischen ökonomischen und organisatorischen Zielen zeigt der Beitrag, dass Berufsgewerkschaften in besonderem Maße ihre organisationspolitischen Eigeninteressen der dauerhaften, rechtlichen und faktischen Anerkennung als autonom-unabhängige Tarifpartner durchsetzen konnten.

Schlagwörter: Berufsgewerkschaften, sektorale Arbeitsbeziehungen, Tarifeinheit, Tarifpluralität, Organisationspolitik

## Trade unions as autonomous actors in collective bargaining. Consequences for the system of established employment relations

### Summary

The article deals with professional trade unions as new, independent-autonomous actors in collective bargaining from a multidisciplinary perspective. The focus is on three questions: How can their mutation from professional associations to trade unions not only be described, but also theoretically explained? How are current developments, such as legal regulations and voluntary autonomous agreements of the associations, to be classified? What are the consequences of their establishment for existing employment relations at macro and sectoral level? – In distinguishing between economic and organisational objectives, the article demonstrates that professional trade unions have been able in particular to assert their organisational self-interests in the permanent, legal and factual recognition as autonomous – independent collective bargaining partners.

---

\* Prof. (em.) Dr. rer. soc. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D-45147 Essen.  
E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

\*\* Artikel eingegangen: 22.05.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.08.2020

Keywords: professional unions, sectoral industrial relations, collective bargaining unity, collective bargaining plurality, organisational policy. JEL: J39, J51, J53, Z13

## 1 Einleitung und Problemstellung

Im Mittelpunkt des Beitrags stehen nicht sämtliche, sondern ausschließlich diejenigen Berufsgewerkschaften, die sich seit den frühen/mittleren 2000er Jahren als neue korporative Akteure (im Sinne von Coleman, 1979, 1990) der Arbeitsbeziehungen, insbesondere der Tarifpolitik, etablieren konnten. Dabei geht es uns weder um die frühen Phasen dieser Entwicklung (zusammenfassend Schroeder, Kalass, & Greef, 2011) noch um einzelne Berufsgewerkschaften (Greef, 2012, 2018; Kalass, 2012), sondern um Erklärungen sowie systemische Folgen ihres Erstarkens. Nach einem kurzen, für die weitere Analyse wichtigen Überblick über relevante Verbandsstrukturen (Kap. 2) stehen drei Fragen im Mittelpunkt:

- Wie können wir die unerwartete, aber erfolgreiche Mutation von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften nicht nur beschreiben, sondern mit Hilfe von Theorien der Arbeitsbeziehungen sowie des Arbeitsmarktes erklären (Kap. 3)?
- Wie sind aktuelle Entwicklungen (u.a. Einführung des Tarifeinheitsgesetzes, freiwillig-autonome Vereinbarungen von Tarifparteien) einzuordnen (Kap. 4)?
- Welche Konsequenzen hat ihre Etablierung für die bestehenden Arbeitsbeziehungen auf der Makro- und/oder Branchenebene (Kap. 5)?

Wir nehmen nicht, wie häufig in der kontroversen Auseinandersetzung üblich, eine juristische Perspektive ein (zusammenfassend Schwarzwälder, 2013; Däubler, 2015; Däubler & Beppler, 2016), sondern wählen die multidisziplinär ausgerichtete Perspektive der Arbeitsbeziehungen sowie der häufig vernachlässigten Organisationstheorien (Pfeffer & Salancik, 2003). Gemäß den formulierten Fragestellungen geht es uns in der Terminologie der Verbandsforschung vor allem um die Einfluss-, weniger um die Mitgliedschaftslogik. Wir argumentieren, soweit wie möglich, auf explikativer, nicht auf normativer Ebene.<sup>1</sup>

## 2 Berufsgewerkschaften: Ein Überblick

Am Anfang steht ein bewusst knapp gehaltener Überblick über die derzeit tarif- und berufspolitisch aktiven Berufsgewerkschaften im Sinne der Präsentation einiger, für die Behandlung der genannten Fragestellungen relevanter ‚stilisierter Fakten‘ (ausführlich Keller,

---

1 Zur Terminologie (im Sinne von Nominal-, nicht Realdefinitionen): Wir verwenden in Übereinstimmung mit der einschlägigen Literatur durchgängig den Begriff Berufsverband für die Phasen *vor* der offiziellen Anerkennung als eigenständige Tarifpartei, den Begriff Berufsgewerkschaft ausschließlich für die Phasen *nach* der durchgesetzten Anerkennung; Streikfähigkeit und -bereitschaft bzw. die Fähigkeit, eigenständige Tarifverträge zu schließen, sind wesentliche Definitionsmerkmale dieser substantiellen organisatorischen Transformation. Weiterhin verwenden wir im Gegensatz zu anderen Arbeiten (Lesch, 2015a, 2016) weder den Begriff Spartengewerkschaften, da er keine trennscharfe Abgrenzung erlaubt, noch den Begriff Splittergewerkschaften, der normative Konnotation aufweist.