Warum agieren deutsche Gewerkschaften so defensiv

Posted on 5. November 2026 by Wolfgang Rose



„Lasst uns am 5. November unsere Stimmen erheben!“ ruft Frankreichs größte Gewerkschaft auf, die Confédération française démocratique du travail (Screenshot: CFDT)

Vor 70 Jahren erstreikten die Beschäftigten der Metallindustrie Schleswig-Holsteins in einem historisch langen Arbeitskampf, vom Oktober 1956 bis Februar 1957, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Arbeiterschaft dieses Tarifgebietes. Was für die Angestellten selbstverständlich war, sollte auch für die Arbeiter gelten. Erst mehr als ein Jahrzehnt später hat der Gesetzgeber diese Entwicklung nachvollzogen und von da an erhielten alle Arbeiterinnen und Arbeit bei Krankheit für sechs Wochen den vollen Lohn weiterbezahlt. Helmut Kohl biss sich mit seinem Versuch in den 1990er Jahren, Karenztage für die Lohnfortzahlung wieder einzuführen, die Zähne aus. Zu hunderttausenden protestierten die Beschäftigten in der Metallindustrie damals gegen diese Pläne und die IG Metall signalisierte Kampfbereitschaft. Das Ergebnis ist bekannt: Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hat Bestand. Warum, so ist zu fragen, agieren die Gewerkschaften heute so defensiv, wenn der Acht-Stundentag in Frage gestellt und der Gesetzgeber Krankschreibungen vom ersten Krankheitstag an vorschreiben will?

Historische Errungenschaften nicht in Vergessenheit geraten zu lassen und die richtigen Schlussfolgerungen

für die Gegenwart daraus zu ziehen, sind zwei Seiten derselben Medaille. Demonstrationen unter dem Motto „Hart verdient! Deine Arbeit. Deine Gesundheit. Deine Rente“ haben in letzter Zeit stattgefunden. Die Frage, warum man sich nur auf den außerbetrieblichen Protest konzentriert und keine tarifpolitischen Signale aussendet, ist damit nicht beantwortet.

Zugegeben, der Autor ist schon lange raus aus dem Tarifgeschäft, aber sein Langzeitgedächtnis funktioniert ganz gut. So erinnert er sich, dass z.B. im Manteltarifvertrag für die Bekleidungsindustrie entgegen der damaligen Rechtslage in den 1980er Jahren vereinbart wurde, dass ein ärztliches Attest erst bei einer Krankheitsdauer von mehr als 3 Tagen erforderlich ist. Diese Frage in Tarifverhandlungen einzubringen kann keiner Gewerkschaft verwehrt werden. Die Aussicht, damit Erfolg zu haben, ist nicht gering; und der Attraktivität von Gewerkschaften und damit verbunden der Erkenntnis, dass gute Tarifverträge nicht das Schlechteste sind, was den Beschäftigen widerfahren kann, täte das sicher keinen Abbruch.

Man nennt es Günstigkeitsprinzip

Für die Baden-Württembergische Textilindustrie stand in den 1970er Jahren (steht vielleicht immer noch?) sinngemäß im Tarifvertrag, dass die wöchentliche Arbeitszeit (damals 40 Stunden) gleichmäßig auf 5 Tage in der Woche aufgeteilt werden muss und der Samstag dabei in der Regel arbeitsfrei bleibt. Ausnahmen davon waren durch Betriebsvereinbarung möglich und jetzt kommt´s: wenn und nur wenn die Tarifvertragsparteien zugestimmt haben. Im Übrigen steht im § 87 Abs. 2, dass *„der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage “* der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, sofern eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Im Klartext: Ein Tarifvertrag und/oder eine Betriebsvereinbarung können darüber bestimmen, wie lange an jedem Arbeitstag gearbeitet wird.



Tarifrund 2026 Metall und Elektro: Seit Sonntag, 01. 11, 0 Uhr, „rollt die Warnstreik-Welle“, schreibt die IG Metall. (Screenshot: Website IG Metall)

Unstrittig dürfte in diesem Zusammenhang sein, dass durch Tarifvertrag der Acht-Stunden Arbeitstag festgeschrieben werden kann, möglicherweise in vielen Tarifverträgen auch festgeschrieben ist, und der Tarifvertrag in diesem Fall eventuelle gesetzliche Regelungen bricht. Man nennt es Günstigkeitsprinzip. Nur zur Erinnerung: Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt vier Wochen im Kalenderjahr, viele Tarifverträge enthalten einen viel höheren Urlaubsanspruch.

Natürlich ist damit zu rechnen, dass Arbeitgeber und Teile der Politik diese Rechtsauffassung in Frage stellen werden. Damit käme der Konflikt aber dahin, wo er hingehört, nämlich in die Betriebe und in die Auseinandersetzung zwischen den Tarifvertragsparteien. Sollten sich im Nachgang dazu die Arbeitsgerichte damit beschäftigen müssen, dann bekämen wir Klarheit darüber, wie weit die Tarifautonomie reicht. Der Artikel 9 Abs. 3 unseres Grundgesetzes ist hier eindeutig, er lautet:

> *Das Recht, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.*

Wer wollte ernsthaft bestreiten, dass die Frage der täglichen Arbeitszeit eine ist, die sich durch einen Tarifvertrag regeln lässt? Man möchte den Gewerkschaften zurufen, zweigleisig zu fahren und dem außerbetrieblichen Protest tarifliche Initiativen folgen zu lassen oder zumindest zunächst ins Schaufenster zu stellen. Der Konflikt bekäme sofort eine ganz andere Dimension.

- E-Mail
- teilen
- teilen
- teilen
- teilen

Entdecke mehr von bruchstücke

Melde dich für ein Abonnement an, um die neuesten Beiträge per E-Mail zu erhalten.

Gib deine E-Mail-Adresse ein …

Abonnieren