

Lampert, Heinz

Working Paper

Die sozio-ökonomische Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmerschaft für eine freiheitliche und soziale Gesellschaft: gestern und heute

Volkswirtschaftliche Diskussionsreihe, No. 268

Provided in Cooperation with:

University of Augsburg, Institute for Economics

Suggested Citation: Lampert, Heinz (2005) : Die sozio-ökonomische Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmerschaft für eine freiheitliche und soziale Gesellschaft: gestern und heute, Volkswirtschaftliche Diskussionsreihe, No. 268, Universität Augsburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Augsburg, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bvb:384-opus4-711879>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/22791>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Institut für Volkswirtschaftslehre

Universität Augsburg

Volkswirtschaftliche Diskussionsreihe

**Die sozio-ökonomische Bedeutung der
gewerkschaftlichen Organisation der
Arbeitnehmerschaft für eine freiheitliche und soziale
Gesellschaft – gestern und heute**

Heinz Lampert

Beitrag Nr. 268, Februar 2005

Die sozio-ökonomische Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmerschaft für eine freiheitliche und soziale Gesellschaft – gestern und heute*

von

Heinz Lampert**

Februar 2005

Zusammenfassung

Der Verfasser beschreibt zunächst die Lebenslage der Arbeitnehmer, die Arbeitsmarktform, die Arbeitsmarktverfassung, die Lage auf den Arbeitsmärkten und die Unternehmensverfassung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als wesentliche Entstehungs- und Existenzbedingungen der Gewerkschaften. Er beschreibt dann die Lebenslage der Arbeitnehmer, die Form, Verfassung und Lage der Arbeitsmärkte und die Unternehmensverfassung der Gegenwart und überprüft, ob die Unterschiede zwischen der Situation in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts und der Situation in der Gegenwart so wesentlich sind, dass auf die Gewerkschaften oder auf bestimmte der von ihnen übernommenen oder ihnen übertragenen Funktionen auf den Arbeitsmärkten verzichtet werden kann, ohne dass Wohlfahrtsverluste für die Arbeitnehmer und die Gesamtgesellschaft eintreten.

Er kommt zu dem Ergebnis, dass die aus der Sicht der abhängig Beschäftigten sehr positive Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse im Laufe des 20. Jahrhunderts kein Argument für eine Einschränkung der Funktionen der Gewerkschaften ist. Denn ohne die Gewerkschaften würde die Problematik monopolistischer und oligopolistischer Marktformen wieder entstehen. Die nach wie vor prinzipiell existierende anomale Angebotsreaktion würde ohne die Festlegung von Tariflöhnen als Sperrklinke gegen ein Absinken des Lohnniveaus die Lebenslage der abhängig Beschäftigten beeinträchtigen. Auch die für den Ordnungstyp „Marktwirtschaft“ charakteristische Betriebs- und Unternehmensverfassung ist in ihrem Wesen nicht verändert und lässt das gewerkschaftliche Gegengewicht verteilungspolitisch und zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen in den Betrieben sinnvoll erscheinen. Ohne die Gewerkschaften könnte der soziale Frieden in der Gesellschaft gefährdet werden.

Die Gewerkschaften stellen Organisationen dar, die die Stellung der Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten und in den Betrieben erheblich verbessert haben. Sie haben als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen im politischen Raum auch die sozialstaatliche Entwicklung der Arbeitnehmerschutz- und der Sozialgesetzgebung in beachtlichem Umfang beeinflusst. Den Gewerkschaften kommt in der gegenwärtigen Phase des Umbaus des Sozialstaates ganz besonderes Gewicht zu. Wer, wenn nicht die Gewerkschaften, sollte die Aufgabe erfüllen, darauf zu achten, dass die Anpassungslasten der Sozialstaatsreformen nicht einseitig den Arbeitnehmern und ihren Familien aufgebürdet werden?

* Dieser Aufsatz war Grundlage für ein Referat im Rahmen einer Fachtagung der Akademie für politische Bildung Tutzing zum Thema „Wozu (heute noch) Gewerkschaften, Tarifautonomie und Flächentarifverträge?“ am 10./11. Dezember 2004.

**Anschrift des Verfassers: Prof. Dr. Heinz Lampert, Christof-Döring-Straße 16, 91207 Lauf/Pegnitz.

Abstract

The paper deals with the importance of trade unions in former times and at the present time. The author compares the living conditions of working people, the forms and conditions of labor markets and the state of enterprises in the second half of the 19th century as essential causes of the trade unions rise with the present situation and deals with the question, whether the differences are so essential that society could and should renounce the functions of trade unions without causing losses of welfare.

He argues that the improvement of the economic and social circumstances during the 20th century would not justify restrictions of trade union activities. Without trade unions monopsonistic and oligopsonistic forms of labor markets would revive, the wage level would fall. The capitalistic state of factories and enterprises has not changed essentially. Therefore the countervailing power of trade unions seems useful in relation to distributions policy as well as to protecting the workers rights.

Trade unions are organizations, which have improved the position of workers in the labor markets and within the factories. They also essentially influenced the coming up and development of the welfare state. Who else than the trade unions should pay attention to the task of avoiding that the burdens of social reforms in the first line and above all are imposed to the working people and their families?

1. Fragestellung und Aufbau des Referates

Im Rahmen der Diskussion über die Krise und die Zukunft des Sozialstaates wird auch die Frage nach der Sinnhaftigkeit und der Existenzberechtigung der Gewerkschaften aufgeworfen. Doch schon 1971 wurden von *Friedrich von Hayek*, der ein Vertreter eines sozial nur minimal gezügelten (Paläo-)Liberalismus und ordnungspolitische Leitfigur vieler Ökonomen der jüngeren und mittleren Generationen ist, in seinem Werk „Die Verfassung der Freiheit“ die Gewerkschaften grundsätzlich in Frage gestellt. Er schrieb – ohne die zum Teil sehr großen Unterschiede zwischen den Gewerkschaften verschiedener Länder zu beachten – die Gewerkschaften seien zu „einzigartig privilegierten Institutionen geworden“, für die „die allgemeinen Regeln des Rechts vielfach nicht gelten.“ Sie seien „der einzige wichtige Fall geworden, in dem die Regierungen ganz auffallend in ihrer primären Funktion versagen – nämlich Zwang und Gewalttätigkeit zu verhindern“.¹ Das ganze Fundament unserer freien Gesellschaft sei durch die Macht, die sich die Gewerkschaften anmaßen, schwer bedroht“.²

Wesentlich differenzierter hatte *Walter Eucken*, einer der führenden Begründer der neoliberalen Freiburger Schule, 1952 in seinen „Grundsätzen der Wirtschaftspolitik“ geurteilt, die Gewerkschaften seien „monopolartige Organisationen, ... die durch monopsonistische Übergewichte der Unternehmer auf den Plan gerufen wurden“. Er erkannte ihnen neben staatlichen Maßnahmen „zur Verbesserung der Lage der Arbeiter ... große Verdienste zu“. „Im Rahmen einer Wettbewerbswirtschaft können die Gewerkschaften Institutionen eines wirklichen Ausgleichs sein.“³

Ähnlich hat *Götz Briefs*, der der katholischen Soziallehre nahe stand, die Gewerkschaften grundsätzlich bejaht, aber doch auf aktuelle Gewerkschaftsprobleme hingewiesen, z.B. auf die Möglichkeit, mit den Arbeitgebern Verträge zu schließen, die Dritte benachteiligen, etwa im Fall der Abwälzung erhöhter Arbeitskosten über gestiegene Preise auf die Produktabnehmer.⁴ Ähnlich ist die Position von *Oswald von Nell-Breuning*: „Die beiden Arbeitsmarktparteien haben die Aufgabe übernommen, als sogenannte ‚autonome Sozialpartner‘ das Arbeitsleben zu ordnen, insbesondere die Arbeitsbedingungen miteinander zu vereinbaren ... Vorausgesetzt, dass diese beiden unmittelbar Beteiligten sowohl einsichtig und verantwortungsbewusst als auch stark genug sind, um diesen unmittelbar sie selbst angehenden Bereich zu betreuen, entspricht diese Regelung durchaus dem Subsidiaritätsprinzip.“⁵ An anderer Stelle meint er: „Dass die inzwischen erreichte staatsbürgerliche Gleichberechtigung und weitgehend auch gesellschaftliche Gleichachtung der Arbeitnehmer und ihr ungeheurer Fortschritt in allgemeiner, politischer und fachlicher Bildung zwar nicht allein, aber doch zum großen Teil den Gewerkschaften zu verdanken ist, steht außer Streit.“⁶ Auch er übersieht nicht, dass einzelne Gewerkschaften ihre Interessen in einer bestimmten Branche dann, wenn die

¹ F.v. Hayek 1971, S. 339.

² F.v. Hayek 1971, S. 341.

³ W. Eucken 1952, S. 322.

⁴ G. Briefs 1968.

⁵ O.v.Nell-Breuning 1968, S. 127 f.

⁶ O.v. Nell-Breuning, 1985, S. 143.

durch sie durchgesetzte Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu höheren Preisen führt, auf Kosten der Arbeitnehmer in anderen Branchen durchsetzen können.⁷

Ein anderer, an die Gewerkschaften gerichteter Vorwurf von Seiten der Institute der Arbeitgeber und ihrer Funktionäre, aber auch nicht weniger Wirtschaftswissenschaftler lautet, dass die gewerkschaftliche Politik nur die Interessen der beschäftigten, nicht aber der arbeitslosen Arbeitnehmer vertrete. Nicht selten wird den Gewerkschaften vorgeworfen, durch eine rigide Lohnniveau- und Lohnstrukturpolitik und ihr Festhalten am erreichten Niveau der Wochen-, der Jahres- und der Lebensarbeitszeit, am Niveau des Kündigungsschutzes und an der Mitbestimmung die Verringerung der Arbeitslosigkeit und die Reform des Sozialstaates zu verhindern. *Hans-Werner Sinn* z.B. sieht die Arbeitsmärkte der Bundesrepublik „im Würgegriff der Gewerkschaften“⁸ und *Ulrich van Suntum*, der im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung eine ländervergleichende Studie über die Beschäftigungswirkungen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik durchgeführt hat, urteilt kategorisch: „Was jetzt Not tut, ist in erster Linie eine rasche und sehr weitgehende Liberalisierung der Arbeitsmärkte: Weg mit dem gesetzlich erzwungenen Kündigungsschutz und weg mit der alles lähmenden Gewerkschaftsmacht.“⁹

Angesichts der zum Teil massiven Kritik an den Gewerkschaften und der Forderung, die Tarifautonomie zu reformieren, erscheint es dringend geboten, die Frage zu diskutieren, ob unsere Gesellschaft die Gewerkschaften noch braucht. Die Beantwortung dieser Frage setzt einen Vergleich voraus zwischen der Lebenslage der Arbeitnehmer, der Arbeitsmarktform, der Arbeitsmarktverfassung, der Lage auf den Arbeitsmärkten und der Unternehmensverfassung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als wesentlichen Entstehungs- und Existenzgründen der Gewerkschaften und der Lebenslage der Arbeitnehmer, der Arbeitsmarktform, der Arbeitsmarktverfassung, der Lage auf den Arbeitsmärkten und der Unternehmensverfassung der Gegenwart. Dabei ist zu prüfen, ob die Unterschiede so wesentlich sind, dass und in welchen Dimensionen gewerkschaftlicher Aktivitäten auf die Funktionen der Gewerkschaften verzichtet werden kann, ohne dass Wohlfahrtsverluste für die Arbeitnehmer und für die Gesamtgesellschaft eintreten. Die Gliederung des Referates sieht daher folgendermaßen aus:

1. Fragestellung und Aufbau des Referates
2. Lebenslage, Arbeitsmarktform, Arbeitsmarktverfassung, Arbeitsmarktlage und Unternehmensverfassung in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts als Entstehungsursachen der Gewerkschaften
 - 2.1. Die Lebenslage der Arbeitnehmer als Triebkraft gewerkschaftlicher Organisation
 - 2.2. Die Arbeitsmarktform, die Arbeitsmarktverfassung und die Unternehmensverfassung als Entstehungsursachen der Gewerkschaften
3. Lebenslage der Arbeitnehmer, Arbeitsmarktform, Arbeitsmarktverfassung, Arbeitsmarktlage und Unternehmensverfassung in der Gegenwart

⁷ O.v. Nell-Breuning 1985, S. 144 f.

⁸ H.W. Sinn 2004, S. 141.

⁹ U. van Suntum 2004, S 16.

4. Die Problematik der Verteilung des Produktionsertrages in einer prinzipiell marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung
 - 4.1. Die Grundproblematik
 - 4.2. Die Lösungsmöglichkeiten
 - 4.3. Die Tarifautonomie als optimale Lösungsvariante
 - 4.4. Probleme der Tarifautonomie
5. Fazit.

2. Die Lebenslage der Arbeitnehmer, die Arbeitsmarktform, die Arbeitsmarktverfassung, die Arbeitsmarktlage und die Unternehmensverfassung in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts als Entstehungsursachen der Gewerkschaften

2.1. Die Lebenslage der Arbeitnehmer¹⁰

Die Anfänge der Verwirklichung des freiheitlichen Rechtsstaates in Verbindung mit der Entwicklung des Industrialismus haben eine neue Arbeitsverfassung entstehen lassen. Der persönlich freie, anderen Klassen rechtlich gleichgestellte Arbeiterstand des kapitalistischen Zeitalters ist ein geschichtliches Novum. Denn in der vorkapitalistischen Zeit hat es nur zwei Grundformen der Arbeitsverfassung gegeben: "Entweder war der arbeitende Mensch Eigentümer der Produktionsmittel - dann war er frei, oder der arbeitende Mensch war nicht Eigentümer der Produktionsmittel und produzierte für fremden Ertrag - dann war er unfrei".¹¹ Erst das kapitalistische System verknüpfte die Freiheit der Person mit dem Nichteigentum an Produktionsmitteln und mit der Nichtbeteiligung am Ertrag der Produktion.

Götz Briefs bezeichnete die Einführung dieser neuen Arbeitsverfassung als "Abenteuer des Kapitalismus". Es besteht darin, "daß eine im Eigentum nicht verwurzelte Schicht, die ... zur Mehrheit der Erwerbstätigen anwächst, Freiheitsrechte im weitesten Umfang genießt. ... Die Lohnarbeiterschaft des kapitalistischen Zeitalters ist nachweisbar der erste Fall in der Geschichte, wo Freiheit und Eigentum für den größten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung auseinander klaffen. Das ist der Kern des kapitalistischen Abenteuers. Diese Kombination von persönlicher Freiheit und Nichteigentum hat in den Anfängen der kapitalistischen Entwicklung schwere Mißstände mit sich gebracht."¹²

Diese Misstände sollen im Folgenden skizziert werden.

1. Die Eigentumslosigkeit des persönlich freien Arbeiters, der mit dem Recht auf Freizügigkeit, freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl sowie auf Arbeitsvertragsfreiheit ausgestattet war, zwang diesen, zur Sicherung seiner und seiner Familie Existenz seine Arbeitskraft fortlaufend zu veräußern. Er stand somit unter Arbeitsangebotszwang. Nicht nur Männer, sondern auch Frauen und Kinder standen unter Arbeitsangebotszwang, weil das Arbeitseinkommen des Vaters

¹⁰ Vgl. dazu G. Schmoller 1918; H. Herkner 1922 (Bd. 1 und Bd. 2), F. Tennstedt 1981; V. Hentschel 1983; F.W. Henning 1995; H.-U. Wehler 1995, S. 106 ff. und S. 700 ff.; H. Lampert/J. Althammer 2004, S. 19 ff.

¹¹ E. Michel 1953, S. 116.

¹² G. Briefs, Der Sündenfall in das Privateigentum, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 06.07.1960.

zur Sicherung der Existenz der Familie nicht ausreichte oder weil der Vater arbeitslos oder arbeitsunfähig war.

2. Die Arbeitszeiten ließen keine volle Regeneration zu, waren gesundheitsschädlich und ließen keine oder nur sehr begrenzte Freizeit.¹³
3. Die wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmer mussten die seinerzeit gegebenen Arbeitsumweltverhältnisse, die äußeren Arbeitsplatzbedingungen und die praktizierte Art und Weise der persönlichen Behandlung durch Arbeitgeber und Vorgesetzte akzeptieren, wenn sie ihre Existenzgrundlage nicht verlieren wollten. Gesundheitliche Bedürfnisse der Arbeitnehmer und die Menschenwürde wurden zum Teil massiv verletzt.¹⁴
4. Die Arbeitsverträge konnten jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen gelöst werden. Die Arbeitnehmer hatten also nicht einmal von einem Tag zum anderen die Gewissheit, ihre Existenz sichern zu können.
5. Die meisten Arbeitseinkommen waren zunächst überwiegend Existenzminimumlöhne, wenngleich die Industrialisierung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu einem Anstieg der realen durchschnittlichen Arbeitseinkommen und damit zu Verbesserungen der materiellen Lebensbedingungen der Arbeitnehmerschaft führte. Nach den vorliegenden Quellen stiegen die realen Bruttowochenlöhne zwischen 1855 und 1900 um etwa 45 %.¹⁵
6. Eine spezielle soziale Problematik ergab sich aus bestimmten Lohnzahlungsformen. Manche Arbeitgeber beglichen ihre Lohnschuld mit Waren zum Teil zweiter Wahl aus der eigenen Produktion.
7. Die Lebenslage der Arbeitnehmer war vor der Entfaltung staatlicher Sozialpolitik auch durch das Fehlen von Sicherungseinrichtungen im Falle vorübergehenden oder dauernden Arbeitseinkommensverlustes durch Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall, vorzeitige Erwerbsunfähigkeit, Alter und Tod geprägt. Zwar gab es zahlreiche kleine, berufs- und branchengebundene lokale Unterstützungskassen – auch der Gewerkschaften – zur Unterstützung von Kranken, Arbeitsunfähigen, Witwen und Waisen. Diese Kassen standen aber nur Mitgliedern mit relativ sicheren und hohen Wochenlöhnen offen.
8. Da im 19. und im beginnenden 20. Jahrhundert Vermögen und/oder hohes Einkommen eine Voraussetzung für den Erwerb von Bildung und d.h. für beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg waren, war die Proletarität erblich.
9. Ein weiteres Übel, im wesentlichen Folge der wirtschaftlichen Schwäche der Arbeiterschaft und des Massenaufbruches der mobil gewordenen Bevölkerung in die wachsenden Städte, war das Wohnungselend.
10. Die Arbeiterschaft musste nicht nur mit den beschriebenen materiellen Lebensumständen zurechtkommen, sondern auch die Missachtung durch die

¹³ Die wöchentliche Arbeitszeit betrug in der deutschen Industrie 1860/70 78 Stunden, 1885/90 72 Stunden und 1900/05 noch 60 Stunden (W.G. Hoffmann 1965, S. 213 f.). Der ausschlaggebende Grund für die Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist im Überschuss des Arbeitsangebots zu suchen, der wegen der daraus resultierenden niedrigen Löhne und wegen der Konkurrenz um die knappen Arbeitsplätze die Arbeiter zu maximalen Arbeitszeiten zwang.

¹⁴ Vgl. dazu H. Herkner 1922, Bd. 1, S. 23 f. und die dort angegebene Lit. sowie G.A. Ritter/J. Kocka 1974, S. 144 und S. 161 ff.

¹⁵ F.W. Henning 1995, S. 27 f.; J. Kuczynski 1962, S. 295 ff.; G. Schmoller 1918, S. 260 ff.

bürgerliche Gesellschaft ertragen. Die Arbeitnehmer wurden als Angehörige einer als minderwertig angesehenen Unterschicht behandelt.¹⁶

Es waren im Wesentlichen diese Umstände, die zur Gründung von Gewerkschaften als Selbsthilfeorganisation und zu ihrem schnellen Wachstum führten.

Gewerkschaften werden von *Götz Briefs* zutreffend definiert als "die freie, der Absicht nach dauernde, im Innenverhältnis solidarische, nach außen kartellarische Interessenverbindung auf abhängiges Einkommen gestellter Sozialgruppen".¹⁷ Auf deutschem Boden entstanden vier weltanschaulich unterschiedliche gewerkschaftliche Gruppierungen, nämlich die sozialistischen oder freien Gewerkschaften, die christlichen Gewerkschaften, die Hirsch-Duncker'schen und die sogenannten "gelben" Gewerkschaften.

Die Bekämpfung der ideologisch und nach der Mitgliederzahl stärksten, nämlich der sozialistischen Gewerkschaften durch die bis 1869 geltenden Koalitionsverbote¹⁸ und das von 1878 bis 1890 geltende Sozialistengesetz konnten die schnelle Entwicklung der Gewerkschaften nicht verhindern. Die Mitgliederzahl der sogenannten freien Gewerkschaften stieg von 56 000 im Jahr 1878 über 680 000 im Jahr 1900 auf 2,5 Mio. 1913 und 7,5 Mio. 1922.¹⁹ Die Ablösung der Monarchie durch die Weimarer Republik brachte die endgültige Anerkennung der Gewerkschaften. 1918 waren in einem Abkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften²⁰ die Gewerkschaften von den Arbeitgebern "als berufene Vertreter der Arbeiterschaft" und als Tarifvertragspartei anerkannt worden. Volle Anerkennung als legitimierte Vertreter der Arbeitnehmerschaft sowie eine Festigung ihrer Stellung in Staat und Wirtschaft erreichten die Gewerkschaften durch die Art. 159 und 165 der *Weimarer Verfassung*,²¹ die *Tarifvertragsordnung* vom 23. Dez. 1918, die *Schlichtungsverordnung* vom 23. Dez. 1918 und das *Betriebsrätegesetz* vom 4. Febr. 1920.

¹⁶ Das äußerte sich nicht nur in der Bevormundung der Arbeiter durch die Fabrikanten, die den Arbeitern vorschrieben, wie sie sich in bezug auf Eheschließung, Kindererziehung, Wareneinkauf, Wirtshausbesuch, Lektüre, politische Betätigung und Vereinsleben zu verhalten hatten, sondern das fand seinen Niederschlag auch in zahlreichen Äußerungen der Angehörigen bürgerlicher Schichten. Vgl. z. B. *A. Krupp*, "Ein Wort an meine Angehörigen" in: E. Schraepler 1996, S. 99 ff. sowie *C. F. Freiherr v. Stumm-Halberg*, Das System "Stumm", in: E. Schraepler 1996, S. 104 ff.

¹⁷ *G. Briefs* 1965, S. 545.

¹⁸ Vgl. dazu H. Limmer 1988, S. 29 ff. und D. Schuster 1976, S. 20 ff. sowie zur Koalitionsfreiheit V. Hentschel 1983, S. 31 – 42.

¹⁹ D. Schuster 1976, passim.

²⁰ In der turbulenten Umbruchzeit des Jahres 1918 schlossen die Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften am 15. Nov. 1918 ein Abkommen, in dem sie sich zu einer "Zentralarbeitsgemeinschaft" zusammenschlossen. Dieser Zentralarbeitsgemeinschaft und damit auch den Gewerkschaften ist es zu verdanken, dass die Revolution im Deutschen Reich die Grundlagen der Wirtschaft und die Grundlagen der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung nicht zerstörte.

²¹ Art. 159 der Weimarer Verfassung lautete: „Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“ Art. 165 Abs. 1 lautete: „Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte teilzunehmen. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.“

Die sozialistischen und die christlichen Gewerkschaften wirkten in dreifacher Weise als Triebkraft der sozialen und sozialpolitischen Entwicklung:

1. durch ihre Organisations- und Integrationsleistung. Diese bestand darin, dem geistig und politisch orientierungs- und führungslosen Proletariat die Grundlage zur Solidarisierung, zur Selbsthilfe sowie zur Artikulation und zur Durchsetzung seines wirtschafts- und sozialpolitischen Wollens geschaffen zu haben;
2. durch zahlreiche Selbsthilfemaßnahmen, die letztlich sozial und politisch stabilisierend wirkten und Vorbild für staatliche sozialpolitische Maßnahmen wurden. Die Selbsthilfemaßnahmen der Gewerkschaften umfassten vor allem folgende Leistungen für ihre Mitglieder:
 - a) die Zahlung von Reisegeld und Umzugsunterstützung, wenn eine Reise oder Übersiedlung durch Arbeitslosigkeit, Streik oder Maßregelung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber verursacht war;
 - b) die Zahlung von Erwerbslosenunterstützung, die in der Regel vom achten Tag der Arbeitslosigkeit an unter der Voraussetzung der Arbeitswilligkeit gewährt wurde;
 - c) die Zahlung von Krankenbeihilfen und von Sterbegeld;
 - d) Unterstützung bei von den Gewerkschaften anerkannten Arbeitsniederlegungen und bei Aussperrungen sowie die Bezahlung von Gemaßregelten-Unterstützung;
 - e) die Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz;
 - f) die unentgeltliche Gewährung von Bildungsmitteln und Bildungsmöglichkeiten;
3. durch arbeitsmarktpolitische und allgemeinpolitische Aktivitäten. Die arbeitsmarktpolitisch bedeutsamste Leistung der Gewerkschaften liegt in der Durchsetzung ihrer Anerkennung als Tarifvertragspartei und damit in der Ergänzung und Abstützung des individuellen Arbeitsvertragsrechtes durch das kollektive Arbeitsvertragsrecht sowie in der Transformation der Arbeitsmärkte. Darauf ist noch näher einzugehen.

Im Zuge der Entwicklung wurden den Gewerkschaften (und den Arbeitgeberverbänden) weitere Funktionen übertragen.²² Eine Übersicht über die Aktionsbereiche sieht wie folgt aus:

- I. Durch die Rechtsordnung festgelegte Tätigkeiten:
 1. Tarifvertragspartei (Sozialpartner);
 2. Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in der Sozialversicherung und bei der Bundesagentur für Arbeit;
 3. Mitwirkung im Rahmen der Sozialgerichtsbarkeit;
 4. Mitwirkung im Rahmen der Betriebs- und Unternehmensverfassungsgesetze;
 5. Mitgliedschaft in Beiräten von Bundes- und Landesministerien und in Verwaltungsräten öffentlicher Unternehmen (z.B. Kreditanstalt für Wiederaufbau, Rundfunkräte);
 6. Teilnahme an öffentlichen Anhörungen des Bundestages.

²² Vgl. zu den Aufgaben der Gewerkschaften auch G. Kleinhenz, 1981.

II. Autonome Aktivitätsfelder zur Vertretung von Mitgliederinteressen

7. Zahlreiche Bundestagsabgeordnete sind Gewerkschaftsmitglieder;
8. Leitung gewerkschaftseigener Unternehmen (z.B. Neue Heimat, Bank für Gemeinwirtschaft);
9. Unterhalt des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften;
10. Unterhalt gewerkschaftlicher Publikationsorgane;
11. Rechtsberatung der Mitglieder;
12. Verwaltung der Hans-Böckler-Stiftung;
13. Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im politischen Raum durch Lobbyarbeit.

2.2. Die Arbeitsmarktform, die Arbeitsmarktverfassung und die Unternehmensverfassung

2.2.1. Die Arbeitsmarktform und ihre Veränderung²³

Unter den Bedingungen individueller Arbeitsvertragsfreiheit und freien Wettbewerbs auf den Arbeitsmärkten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwar formalrechtlich gleichgestellt, de facto aber auf Grund folgender Tatsachen in einer ungleichgewichtigen Position:

1. Die meisten Gesellschaftsmitglieder stehen also – wie gezeigt – unter Angebotszwang.
2. Die Arbeitsmärkte sind monopsonistisch oder oligopsonistisch strukturiert, d.h. einem oder einigen wenigen Nachfragern nach Arbeitskräften stehen viele Anbieter solcher Arbeitsleistungen gegenüber und konkurrieren gegeneinander, d.h. sie unterbieten sich, wenn das Arbeitsangebot größer ist als die Arbeitsnachfrage.²⁴
3. Im Gegensatz zu Gütermärkten, auf denen das Angebot bei sinkenden Preisen sinkt, steigt auf den Arbeitsmärkten bei sinkenden Löhnen das Arbeitsangebot, weil die Arbeitnehmer den eintretenden Einkommensrückgang durch ein Mehrangebot an Arbeitsleistungen zu kompensieren versuchen. Man bezeichnet dieses Verhalten der Arbeitnehmer als „anomale“ Angebotsreaktion.²⁵
4. Die Marktüberlegenheit der Arbeitgeber wird durch die noch darzustellenden Marktunvollkommenheiten verstärkt.

Durch die Gewerkschaften entstand gegengewichtige Marktmacht. Die Marktform wurde vom Monopson bzw. Oligopson in ein zweiseitiges Kollektivmonopol transformiert.²⁶ Dadurch wurde die Marktunterlegenheit der Arbeitnehmer beseitigt.

²³ Vgl. dazu auch H. Lampert/ J. Englberger/ U. Schüle 1991, S. 31 ff.

²⁴ Vgl. als detailliertere Darstellung H. Lampert/ J. Althammer 2004, S. 34 ff.

²⁵ Vgl. als detailliertere Darstellung H. Lampert/ J. Althammer 2004, S. 34 ff.

²⁶ Nach O.v. Nell-Breuning (1960) ist der „vermachtete Arbeitsmarkt“ „ein Wesensstück, ist Kern und Mitte der kapitalistischen Klassengesellschaft“, und „es kann gar nicht ausbleiben, dass die beiden Klassen dieser Gesellschaft (die Kapitalisten und die Proletarier), sich machtmäßig organisieren, um ihre Gegensätze unter Machteinsatz auszutragen“ (S. 80 f.) und meint: „Bemerkenswert ist, dass unsere Gewerkschaften ihr ganzes Interesse auf die Verbesserung des abhängigen Arbeitsverhältnisses richten, also die Trennung von Kapital und Arbeit als die gegebene

Nach *Götz Briefs* bedeutete die Bildung und die Anerkennung der Gewerkschaften den erfolgreichen Versuch, „einen organisierten Willen und ein organisiertes Marktgewicht an die Stelle unverbundener Willen und isolierter Kräfte zu setzen. Insofern stellt gewerkschaftliche Organisation den Arbeitsmarkt tendenziell unter ein anderes Gesetz als das Gesetz von unverbundenem Angebot und unverbundener Nachfrage“.²⁷

Die Einführung kollektiver Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen und die Einführung der Kollektivarbeitsverträge als Basis für den Abschluss von Individualarbeitsverträgen haben den unter das Niveau der kollektiven Arbeitsverträge führenden Unterbietungswettbewerb der Arbeitnehmer verhindert und auf Grund der im Vergleich zu den Arbeitnehmern erheblich größeren Markttransparenz der Gewerkschaften die Chancen des Abschlusses fairer Arbeitsverträge stark erhöht. „Unzweifelhaft verbessert der gewerkschaftliche Zusammenschluss die Verhandlungsposition des einzelnen.“²⁸ Darüber hinaus wurden die anomale Angebotsreaktion und die monopsonistische Ausbeutung verringert.

Die skizzierte Marktformtransformation schließt jedoch eine ungleiche Verteilung der Verhandlungsmacht nicht aus. Diese hängt nämlich maßgeblich vom Beschäftigungsgrad ab. In Zeiten der Vollbeschäftigung ist die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften sehr stark, gemessen an gesamtwirtschaftlichen Zielen wie der Preisniveaustabilität zu stark, wenn die Arbeitgeberseite keinen ausreichenden Widerstand leistet, weil sie eine Kostenerhöhung auf die Nachfrager abwälzen kann. Bei niedrigem Beschäftigungsgrad, d.h. bei hoher Arbeitslosigkeit dagegen ist die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften schwächer als die der Arbeitgeberverbände. *Oswald von Nell-Breuning* spricht diese Zusammenhänge wie folgt an: „Auf Grund der Erfahrung wird man sagen müssen, dass es Zeiten und Umstände gibt, unter denen die Gewerkschaften ziemlich machtlos sind, und andere, unter denen sie über große Macht verfügen und es ganz von ihrer Einsicht abhängt, ob sie davon einen weisen, im Ergebnis der Gesamtwirtschaft und damit ihren Mitgliedern dauerhaft zustatten kommenden Gebrauch machen oder einen Gebrauch, der zwar einen vorübergehenden (Schein-) Erfolg bringt, auf die Dauer aber mehr Schaden als Nutzen bringt.“²⁹

Die Gewerkschaften bewirken nicht nur eine *Marktformenveränderung*, sondern auch eine *Marktverfassung*.

2.2.2. Die Marktverfassung und ihre Veränderung³⁰

2.2.2.1. Die Besonderheiten des Gutes „Arbeitsleistung“ und die daraus folgenden Konsequenzen

Die Besonderheiten des Gutes Arbeit bestehen darin, dass Arbeit im Gegensatz zu Waren ein Gut ist, das untrennbar an die Person, an den Träger der Arbeitskraft, gebunden ist und dass die Erbringung von Arbeitsleistungen nicht nur dem Ein-

Voraussetzung ihrer Wirksamkeit nicht nur annehmen, sondern auch bestehen lassen wollen“ (S. 323).

²⁷ G. Briefs 1927, S. 1114.

²⁸ O.v. Nell-Breuning 1986, Sp.1046.

²⁹ O.v. Nell-Breuning 1986, Sp. 1046.

³⁰ Vgl. dazu G. Kleinhenz 1979 und H. Lampert/ J. Englberger/ U. Schüle 1991, S. 30 f.

kommenserwerb dient, sondern in vielen Fällen auch der Entfaltung der Persönlichkeit und dem Bedürfnis, als Sozialwesen mit anderen Menschen zusammenzuwirken.³¹ Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, den Einsatz menschlicher Arbeitskraft so zu organisieren, dass Rechte und elementare Interessen des arbeitenden Menschen nicht verletzt werden. Zu diesen Rechten gehören vor allem das Recht auf Menschenwürde und auf Gleichbehandlung, zu den Interessen in erster Linie das Interesse an gerechter Behandlung, am Schutz vor Unfallgefahren und vor Ausbeutung, das Interesse an der Erhaltung der Gesundheit, an ausreichender Erholung, an Freizeit und an Zeit für ein gedeihliches Familienleben. Da Arbeitgeber ihren Funktionen entsprechend dazu neigen, in erster Linie Unternehmens- und Betriebsinteressen zu verwirklichen, bedarf der einzelne Arbeitnehmer angesichts seines Arbeitsangebotszwanges und seiner strukturellen Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber eines Schutzes durch eine seine Interessen wahrende Organisation, d.h. durch Gewerkschaften und/ oder den Staat.³² Die Notwendigkeit des Staates, als Gesetzgeber in die Organisation und den Ablauf der Wirtschaft einzugreifen, ist umso geringer, je mehr und je besser die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer über ihre Verbände einen beide Seiten befriedigenden Interessenausgleich erzielen. In diesem Sinn entspricht die Anerkennung der Gewerkschaften und die Übertragung bestimmter Funktionen an die Arbeitsmarktparteien dem Subsidiaritätsprinzip.

2.2.2.2. Die Unvollkommenheit der Arbeitsmärkte und ihre Problematik³³

Das in der ökonomischen Wohlfahrtstheorie für eine freiheitliche Gesellschaftswirtschaft geltende Referenzmodell ist das Modell funktionsfähiger Wettbewerbsmärkte. Auf ihnen konkurrieren einerseits die Anbieter und andererseits die Nachfrager miteinander und bewirken durch ihre Anpassungsreaktionen an die Änderungen relevanter Daten, insbesondere an die Preise, dass im Falle von Datenänderungen ein neues Marktgleichgewicht zustande kommt, bei dem auch die Anbieter und die Nachfrager bei Maximierung ihres individuellen Nutzens Gleichgewichtspositionen erreichen. Wenn dieser Wettbewerb funktioniert, werden die Nachfrager zu niedrigst möglichen Preisen mit qualitativ hochwertigen Gütern in den gewünschten Mengen versorgt. Das Zustandekommen solcher Gleichgewichte ist jedoch nicht nur an Marktformen ohne wettbewerbsverzerrende Strukturen geknüpft, sondern auch abhängig vom Grad der Marktvollkommenheit. Die Marktvollkommenheit wird bestimmt durch

- den Grad der Heterogenität eines Gutes;
- die räumliche Dimension des Marktes und

³¹ Vgl. zur Qualität der Arbeit auch die Enzyklika „Laborem exercens“ von Johannes Paul II., Abschnitt 9, abgedruckt und kommentiert von Oswald von Nell-Breuning 1983, S. 29 f.

³² Oswald von Nell-Breuning(1960) meint in diesem Zusammenhang: „daß der *Liberalkapitalismus* den Arbeitsmarkt *so* verstanden, die *Arbeit* wirklich als *Ware*, als ‚Kostengut‘ und *nichts anderes* betrachtet und behandelt hat, ist geschichtliche Tatsache, ist eine große, himmelschreiende Sünde. Daß einzelne *neoliberale nationalökonomische Theoretiker* dahin neigen, den Arbeitsmarkt rundweg anderen Märkten gleichzusetzen, die Lohnbildung einfachhin den angeblich zwingenden Marktgesetzen zu unterwerfen, ist vielleicht der Punkt, an dem am allerschärfsten ... die *Unvereinbarkeit* eines *solchen* Neoliberalismus mit katholischer Soziallehre zum Vorschein kommt.“ (Hervorhebungen im Original).

³³ Vgl. G. Kleinhenz 1979.

- den Grad der Transparenz aller für rationale Angebots- und Nachfrageentscheidungen relevanten Daten.

Der Gesamtarbeitsmarkt besteht aus einer Vielzahl von Märkten, die fachlich-beruflich und räumlich voneinander abgegrenzt sind. Inwieweit die durch die Heterogenität der Arbeitskräfte geschaffenen Elementararbeitsmärkte miteinander verbunden sind, hängt vor allem davon ab, ob zwischen diesen Märkten Substitutionsmöglichkeiten bestehen. Diese wiederum hängen ab von der beruflichen Mobilität der Arbeitskräfte, also davon, ob nach ihrer Einschätzung zu niedrig bezahlte oder arbeitslos gewordene Arbeitskräfte in anderen Branchen Beschäftigung finden können und von der räumlichen Mobilität, also davon, ob solche Arbeitskräfte bereit sind, zu anderen Standorten zu pendeln oder ihren Wohnsitz zu verlegen.

Die räumliche Unvollkommenheit der Arbeitsmärkte wird durch eine mangelhafte Transparenz ergänzt. Den meisten Arbeitnehmern sind die für ihre Entscheidungen relevanten Arbeitsmarktdaten in einer Branche und ihren Unternehmungen wie Beschäftigungsgrad, Höhe der Arbeitseinkommen, freiwillige Sozialleistungen, Arbeitsplatzausstattung, Aufstiegschancen und soziales Klima in verschiedenen Branchen und Betrieben nicht oder nur unzulänglich bekannt. Da diese Transparenz eine Voraussetzung der beruflichen und der räumlichen Mobilität ist, ist der prinzipiell zwischen Arbeitsmärkten durch Arbeitskräftewanderungen zustande kommende Zusammenhang stark gelockert. Durch die Intransparenz werden – bei fehlender Vertretung durch eine Gewerkschaft und fehlenden Kollektivarbeitsverträgen – nicht nur rationale Entscheidungen der einzelnen Arbeitskräfte erschwert. Erschwert wird auch die optimale Allokation des Faktors Arbeit, d.h. die Erreichung eines Zustandes der Verteilung der Arbeitskräfte auf die verschiedenen Verwendungen, der durch weitere Arbeitskräftewanderungen nicht mehr verbessert werden kann. Im übrigen ist auch die Transparenz der Arbeitnehmer in die gesetzlich fixierten Arbeitnehmerschutzrechte in der Regel sehr gering, so dass auch hier eine Verbesserung der Arbeitnehmerposition durch gewerkschaftliche Vertretung eintritt.

Wie schon angedeutet, haben die Gewerkschaften durch die Zahlung von Arbeitslosenunterstützung, Reisegeld und Umzugsunterstützung für Mitglieder und mit der Einrichtung von Arbeitsvermittlungsstellen als Konkurrenz zu gewerbsmäßigen, gebührenpflichtigen Stellenvermittlungen, d.h. durch die graduelle Verringerung der Arbeitsmarktunvollkommenheiten, die Rolle von Vorläufern staatlicher Arbeitsmarktpolitik übernommen. Die Unvollkommenheit der Arbeitsmärkte wurde dann ab 1927 durch die Gründung der „Reichsanstalt für Arbeit“ auf der Grundlage des „Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ verringert. Seinerzeit wurden der Reichsanstalt als Aufgaben staatlicher Arbeitsverwaltung übertragen

- die Erhöhung der Markttransparenz;
- Berufsberatung und Arbeitsberatung;
- Arbeitsvermittlung und
- Förderung der räumlichen und der beruflichen Mobilität der Arbeitskräfte.

2.2.3. Die Arbeitsmarktlage

Für *Facharbeiter* wird für die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts Angebotsknappheit festgestellt.³⁴ Diese wird auch dadurch belegt, dass zahlreiche Industriebetriebe ausländische Ingenieure, Meister, Vorarbeiter und Facharbeiter eingestellt hatten³⁵ und die erforderlichen Fachkräfte im Betrieb ausbildeten.³⁶ Daher waren die Facharbeiterlöhne - verglichen mit den Löhnen der angelernten und ungelernen Industriearbeiter, der Tagelöhner und der Landarbeiter - "enorm hoch".³⁷ Für die übrigen Arbeitsmärkte muss jedoch festgestellt werden, dass die Nachfrage nach Arbeit kleiner war als das Angebot, also alles in allem ein Angebotsüberschuss bestand.

Die in den Anfangsphasen der Industrialisierung in Deutschland, d.h. bis 1870/1880 gezahlten niedrigen Löhne, die bei über 60 Wochenstunden liegenden Arbeitszeiten erarbeitet werden mussten, sind zum einen zurückzuführen auf die Tatsache, dass auf zahlreichen Arbeitsmärkten die Nachfrage nach Arbeit weniger wuchs als das Arbeitsangebot, dass also der Faktor Arbeit im Vergleich zum Sachkapital noch kein Engpassfaktor war. Verlässliche Quellen über die Arbeitslosigkeit vor 1895 existieren zwar nicht.³⁸ Das Wachstum der Beschäftigtenzahlen im Vergleich zum Bevölkerungswachstum sowie die bis 1860 stark steigenden, bis 1890 hohen Zahlen der Auswanderung sowie statistische Angaben über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in einzelnen Wirtschaftszweigen deuten jedoch auf Arbeitsangebotsüberschüsse hin.³⁹ Zum andern setzte der zunehmende Einsatz von Maschinen zunächst Arbeitskräfte frei, die nur begrenzt Arbeit finden konnten: einmal wegen mangelnder Kenntnisse und Fähigkeiten und zum anderen wegen des hohen Imports ausländischer, vor allem englischer, aber auch belgischer und französischer Investitionsgüter und wegen des Einsatzes ausländischer Facharbeiter in der Investitionsgüterindustrie.

Eine weitere Ursache der niedrigen Löhne lag in der bereits erwähnten anomalen Reaktion des Arbeitsangebotes auf den unorganisierten, monopsonistisch bzw. oligopsonistisch strukturierten Arbeitsmärkten. Da die Arbeitsmärkte unorganisiert waren, konkurrierte das atomisierte Arbeitsangebot die Löhne auf den nach den Angebots-Nachfrageverhältnissen niedrigstmöglichen Stand herunter.

Die Lage der Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten wird nicht nur durch die Marktform, die Marktverfassung und die Marktlage beeinflusst, sondern - entscheidend - auch durch die Unternehmensverfassung.

³⁴ F. Schnabel 1965, Bd. 6, S. 69 ff.

³⁵ Vgl. dazu die Personalpolitik bei F. Harkort, dargestellt bei F. Schnabel 1965, Bd. 6, S. 60 ff.

³⁶ Vgl. dazu die Personalpolitik bei F. Koenig, dargestellt bei F. Schnabel 1965, Bd. 6, S. 65 ff.

³⁷ H. Herkner 1922, Bd. 1, S. 443 f.

³⁸ Vgl. zur Arbeitslosigkeit in der 2. Hälfte des vorigen Jahrhundert J. Kuczynski 1962, S. 253 bis 266; K. Borchardt 1976, S. 248 f. sowie S. 270 f.

³⁹ Die Zahl der Beschäftigten nahm 1850 bis 1871 um 0,65% jahresdurchschnittlich zu (W. G. Hoffmann 1965, S. 91), während das Bevölkerungswachstum in den Jahren 1820 bis 1850, das das Arbeitsangebot für die Periode 1850 bis 1871 mitbestimmte, jahresdurchschnittlich zwischen 0,9 und 1,4% lag (errechnet nach Stat. BA, Bevölkerung und Wirtschaft 1872 bis 1972, Stuttgart 1972, S. 90).

2.2.4. Die Unternehmensverfassung

Die Unternehmensverfassung ist in einer auf dem Privateigentum an Produktionsmitteln beruhenden Wirtschaftsordnung dadurch charakterisiert, dass dem Kapitaleigentümer zusteht

- das Recht der Bestellung der Unternehmensleitung;
- das Recht der alleinigen Disposition über das Unternehmen;
- das Recht über den Einsatz der Produktionsfaktoren, insbesondere auch des Faktors Arbeit und
- das Recht der alleinigen Disposition über den Produktionsertrag.⁴⁰

Diese Unternehmensverfassung legt die Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer in die Hände der Kapitaleigner und der Unternehmensleitung. Damit ordnet sie das wirtschaftliche und soziale Schicksal der Arbeitnehmer den Kapitalinteressen unter.

Die Ausgestaltung der Betriebs- und der Unternehmensverfassung durch den Gesetzgeber auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, der Personalvertretungsgesetze und der Mitbestimmungsgesetze stellt den Versuch dar, die Wahrung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer durch deren Mitwirkungsrechte an betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungen zu sichern.

3. Die Lebenslage der Arbeitnehmer, die Arbeitsmarktform, die Arbeitsmarktverfassung und die Unternehmensverfassung in der Gegenwart

Die folgenden Überlegungen dienen dem Ziel, zu überprüfen, ob sich die Lebenslage, die Arbeitsmarktform, die Arbeitsverfassung und die Unternehmensverfassung in einer Weise verändert haben, die dafür spricht, auf die Funktionen der Gewerkschaften und die Tarifautonomie zu verzichten, ohne dass dadurch Wohlfahrtsverluste für die Arbeitnehmer und die Gesamtgesellschaft in Kauf genommen werden müssen.

Es besteht kein Zweifel, dass sich die Lebenslage der Arbeiterschaft der Gegenwart gegenüber der Lebenslage der Arbeiterschaft in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhundert beachtlich verbessert hat.

Das Arbeitnehmerschutzrecht hat ein Niveau erreicht, das die Kinderarbeit in unserem Kulturkreis zum Verschwinden gebracht hat, ausreichende Regenerationszeiten sichert und die Arbeitnehmer weitgehend vor Unfall- und Gesundheitsgefährdungen und unzuträglichen Arbeitsumweltbedingungen bewahrt. Das Kündigungsschutzrecht hat die Problematik der fristlosen Kündigung gelöst. Die bei normalen wöchentlichen Arbeitszeiten erzielbaren Arbeitseinkommen sind überwiegend existenzsichernd und lassen in den meisten Fällen eine Lebensführung

⁴⁰ Vor allem *Oswald von Nell-Breuning* (1968b, S. 54 f. und S. 137) und *Götz Briefs* (1926, S. 146 f.) haben darauf hingewiesen, dass diese Unternehmensverfassung ein Produkt der Rechtsordnung und keine Naturgegebenheit ist. Auch im Gutachten des Sachverständigenrates 1972/73 (Z 504 ff.) wird die Verteilung der Entscheidungsbefugnisse und der Erträge zwischen Kapitaleigentümer und Arbeitnehmern im Unternehmen nicht als Naturgegebenheit, sondern als Produkt der Rechtsordnung angesehen.

auf mindestens bescheidenem Wohlstandsniveau zu. Die regelmäßige Lohnzahlung in Geldform ist durchweg gesichert. Das Sozialversicherungsrecht bietet ganz überwiegend einen als ausreichend anzusehenden Schutz vor den wirtschaftlichen Folgen des Unfalls, der Krankheit, des Alters, des Verlusts des Ernährers und der Arbeitslosigkeit und die Sozialhilfe bzw. das Arbeitslosengeld II sichern die Existenz und soziale Sicherung auf einem menschenwürdigen Mindestniveau. Wohnungselend gehört der Vergangenheit an, Wohnungsnot ist sehr selten. Die Arbeitnehmerschaft ist längst als politisch und sozial anderen Schichten gleichgestellte Schicht anerkannt, die elementaren Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in den Betrieben können als weithin gesichert angesehen werden. Die Erbllichkeit des Proletariatsstatus ist durch die Ausbildungsförderungspolitik beseitigt. Die Ausstattung der Haushalte mit Gebrauchsvermögen ist beachtlich gut.

Es besteht aber auch kein Zweifel, dass abgesehen vom Gebrauchs- und eigengenutzten Grundvermögen die Vermögensausstattung der großen Mehrheit der Bevölkerung so gering ist und bleiben wird, dass die Mehrzahl der Gesellschaftsmitglieder im erwerbsfähigen Alter, wenn sie ihre Existenz durch eigene Leistungen sichern will, unter Arbeitsangebotszwang steht. Daher haben die Form, die Verfassung und die Angebots-/Nachfrageverhältnisse auf den Arbeitsmärkten und die Unternehmens- bzw. Betriebsverfassung für die Arbeitnehmerschaft nach wie vor zentrale Bedeutung.

Die aufgezeigte Problematik monopsonistisch und oligopsonistisch strukturierter Arbeitsmärkte und die Problematik der anomalen Angebotsreaktion sowie die Unvollkommenheit der Arbeitsmärkte würden grundsätzlich wieder entstehen, wenn den Gewerkschaften das grundsätzliche Recht genommen oder wesentlich beschränkt werden würde, mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden Tarifvertragsverhandlungen zu führen und wenn die Instrumente der Arbeitsverwaltung zur Verringerung der Arbeitsmarktunvollkommenheiten verringert werden würden.

Auch die für den Ordnungstyp „Marktwirtschaft“ geltende, charakteristische Betriebs- und Unternehmensverfassung ist – abstrahiert man von den bestehenden betriebsverfassungs- und unternehmensverfassungsrechtlichen Regelungen – in ihrem Wesen nicht verändert. Sie weist nach wie vor alle Dispositionsrechte, nämlich die Bestellung der Betriebs- und Unternehmensleitung, sämtliche Entscheidungen über das zu erzeugende Produkt, das Produktionsverfahren und den Produktionsfaktoreneinsatz sowie die Entscheidung über die Verwendung des Unternehmensertrags den Kapitaleignern bzw. den Unternehmensleitungen zu. Die Normen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Mitbestimmungsgesetze mildern diese Verfassung etwas ab.

Nichts spricht daher aus ordnungspolitischer und ökonomischer Perspektive dafür, die Zuständigkeit der Gewerkschaften für die Tarifvertragsverhandlungen und für die Wahrung der den Arbeitnehmern zuerkannten Rechte prinzipiell in Frage zu stellen. Würde man es tun, würde sich aller Voraussicht nach die Aufteilung des Produktionsertrages auf das Kapital, die Unternehmer und die Arbeitnehmer noch mehr als durch die Globalisierung und den vielfach angestrebten paradigmatischen Wechsel von einer sozial gebundenen zu einer „reinen“ Marktwirtschaft verursacht zu Ungunsten der Arbeitnehmer verändern, die Lebenslage der Arbeit-

nehmer würde sich verschlechtern. Ein zentrales Problem unserer prinzipiell marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsordnung, nämlich das Problem der Verteilung des Produktionsertrages auf die Kapitaleigner, das Management und die abhängig Erwerbstätigen, wäre schlechter gelöst. Diese Problematik und ihre Lösungsmöglichkeiten sollen im Folgenden näher betrachtet werden.

4. Die Problematik der Verteilung des Produktionsertrages in einer prinzipiell marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung

4.1. Die Grundproblematik

Die Problematik der Verteilung des Produktionsertrages auf die an der Produktion beteiligten Produktionsfaktoren⁴¹ erwächst aus der schon angesprochenen Tatsache, dass den Eigentümern von sachlichen Produktionsmitteln, die diese Produktionsmittel mit dem durch Arbeitsverträge in den Dienst des Kapitals gestellten Faktor Arbeit kombinieren, auch das Recht der freien Verfügung über das erzeugte Produkt und den Produktionsertrag zusteht. Die Kapitaleigentümer beziehen neben der Entlohnung des Faktors Sachkapital durch Kapitalzinsen im Falle wirtschaftlichen Erfolges Gewinneinkommen, von dem – rechtlich gesehen - der Faktor Arbeit ausgeschlossen ist.⁴²

Voll befriedigende Lösungsmöglichkeiten sind nicht erreichbar, weil es nicht möglich ist, den Wert der Beiträge der Produktionsfaktoren zum Gesamtprodukt objektiv zu bestimmen. Die Frage, welcher Anteil des Ertrages jeweils der Arbeit, dem Kapital und der Unternehmerleistung zuzurechnen ist, lässt sich nicht wissenschaftlich beantworten, weil auf den Arbeitsmärkten im Gegensatz zu einschlägigen Modellen der Wirtschaftstheorie keine Wettbewerbsbedingungen existieren, die zu ausbeutungsfreien und kostengerechten Gleichgewichtspreisen führen. Auch die Wissenschaft kann nicht weiterhelfen, weil sie nur mit einem bedingten Anspruch auf Gültigkeit Grenzen für die gerechtfertigt erscheinende Lohnhöhe herausarbeiten kann, deren Überschreitung mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit negative wirtschaftliche oder soziale Folgen haben wird. Sie kann nur Aussagen darüber ableiten, welche Kosten-, Preis-, Beschäftigungs- und Verteilungswirkungen durch Lohnerhöhungen bestimmten Ausmaßes mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten werden.

4.2. Lösungsmöglichkeiten

Für die Lösung der Verteilungsproblematik kommt – wie bereits begründet - als Konfliktlösungsmechanismus der Mechanismus freier Marktpreisbildung nicht in Frage. Es stehen zur Verfügung:

⁴¹ "Mit der Entstehung der Lohnarbeit als Massenerscheinung mußte zwangsläufig eine Frage in den Vordergrund der Verteilungsdiskussion rücken, die so lange von minderer Bedeutung gewesen war: das Problem der ökonomischen Zurechnung des Produktionsertrages auf die bei der Produktion mitwirkenden Faktoren. Diese Frage spielt offensichtlich dort keine Rolle, wo der arbeitende Mensch im Eigenbesitz seiner Arbeitsmittel ist. Erst dort, wo Arbeitskraft und Arbeitsmittel auf zwei verschiedene Personenkreise entfallen, wird das Problem der 'ökonomischen Zurechnung' aktuell" (E. Arndt 1957, S. 11).

⁴² G. Briefs 1926, S. 146.

1. Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen den am Konflikt unmittelbar Beteiligten, d.h. die Tarifautonomie;
2. Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen den Konfliktbeteiligten unter Zuhilfenahme konfliktunbeteiligter Vermittler, jedoch mit freier Entscheidung der Konfliktbeteiligten über die Annahme des Vermittlungsvorschlages;
3. die Lösung des Konfliktes durch konfliktunbeteiligte Institutionen, z.B. Schlichter oder staatliche Institutionen, unter mehr oder minder starker Beteiligung der Konfliktgegner im Diskussionsprozess.

4.3. Tarifautonomie als optimale Lösungsvariante

Überprüft man die genannten Instrumente unter dem Aspekt, inwieweit sie zu einem Interessenausgleich der Konfliktbeteiligten führen können und inwieweit durch die Konfliktentscheidungsmechanismen die Interessen Dritter, am Konflikt Unbeteiligter, insbesondere aber die gesamtgesellschaftlichen Interessen, berührt werden – was hier aus Zeitgründen nicht geschehen kann –, dann ergibt sich, dass autonome Verhandlungen und Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen, insbesondere über die Tarife, aus folgenden Gründen die bestmögliche Lösung darstellen:

1. Eine einvernehmliche Einigung bedeutet, dass nach Meinung der Vertragsparteien der Konflikt unter den gegebenen Umständen durch einen akzeptablen Kompromiss beigelegt ist. Das bedeutet gleichzeitig die Sicherung des sozialen Friedens;
2. durch die autonome Konfliktbeilegung sind entsprechend der Koalitionsfreiheit und dem Subsidiaritätsprinzip die Selbstbestimmungsrechte und die Selbstverantwortung der Arbeitsmarktparteien gewahrt;
3. der Entscheidungsprozess hat insofern eine rationale Basis, als er in die Hände jener gelegt ist, die die besten Kenntnisse über die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in dem Bereich haben, für den Arbeitsverträge geschlossen werden sollen. Die Tarifautonomie ermöglicht es den Gewerkschaften, mit Hilfe ihrer verhandlungserfahrenen, sachlich kompetenten Berufsfunktionäre, denen durch die Verhandlungsmacht der Organisation der Rücken gestärkt ist, die Arbeitsbedingungen real gesamtwirtschaftlich den wirtschaftlichen Umständen entsprechend zu maximieren.
4. die Tarifautonomie ist einer pluralistischen, freiheitlichen und sozialen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung adäquat.

Allerdings ist die Tarifautonomie mit einigen Problemen verbunden, die vermieden bzw. gelöst werden müssen.

4.4. Probleme der Tarifautonomie

Bei autonomen Vereinbarungen kann nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden, dass die Interessen Dritter, insbes. das Interesse an der Geldwertstabilität und an einem hohen Beschäftigungsgrad, gefährdet oder verletzt werden. Daher können autonome Vereinbarungen gegenüber Festlegungen der Arbeitsbedingungen durch eine dritte Instanz nur unter der Voraussetzung präferiert werden, dass es gelingt, der Lohnpolitik der Arbeitsmarktparteien einen Rahmen zu ziehen, der die gravierende Verletzung gesamtgesellschaftlicher Ziele ausschließt. Die Eignung der Verhandlungslösung als Entscheidungsmechanismus steht und fällt daher mit der gegenseitigen Verhandlungs- und Konzessionsbereitschaft, mit dem Zustandekommen von Lösungen, die für beide Seiten akzeptabel sind. Hilfreich dafür wäre der in der Bundesrepublik leider nicht mehr vorherrschende Geist der Sozialpartnerschaft. Die Verhandlungs- und Konzessionsbereitschaft wird durch die Gefahr von wirtschaftlichen Verlusten gefördert. Streik und (Abwehr-) Aussperrung sind daher unverzichtbare Elemente der Tarifvertragsautonomie.

Die Gefährdung gesamtwirtschaftlicher Ziele, insbesondere des Ziels der Geldwertstabilität, war aktuell, solange es den Gewerkschaften bis Ende der 80er Jahre gelang, die Arbeitseinkommen über mehrere Jahre hinweg über den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs hinaus zu erhöhen. Ein Motiv dieser Lohnpolitik war der Glaube, durch eine expansive Nominallohnpolitik den Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt erhöhen zu können. Nach den vorliegenden theoretischen Einsichten und empirischen Erfahrungen muss eine Erhöhung der Lohnquote mit Hilfe einer Nominallohnpolitik als unmöglich gelten.⁴³ Das Dilemma, nicht gleichzeitig eine gesamtwirtschaftlich unschädliche und am Ziel der Umverteilung orientierte Lohnpolitik betreiben zu können, erscheint nur mit Hilfe der Korrektur der ex ante vereinbarten Löhne durch eine Ergebnisbeteiligung nach Abschluss der Wirtschaftsperiode möglich.⁴⁴

⁴³ Zu den Voraussetzungen einer Lohnquotenerhöhung vgl. B. Külpe 1981, S. 149 ff. und die dort S. 172 ff. angegebene Literatur. Zu den Beschäftigungs-, Preis- und Wachstumswirkungen der Lohnpolitik vgl. E. Arndt 1957; K.W. Rothschild 1963, S. 102 ff.; G. Bombach 1969; D. Schneider 1969; U. Teichmann 1974; H. Giersch 1977, S. 251 ff.; B. Külpe 1980; A. Oberhauser 1985; U. Teichmann 1997.

⁴⁴ Voraussetzung dafür wiederum ist die Einsicht in folgende Fakten: 1. Durch Tariflohnpolitik ist eine nennenswerte Umverteilung nicht erreichbar; 2. Versuche, dies zu tun, führen zu Inflation oder/und Arbeitslosigkeit; 3. die Forderung nach einer stabilitätskonformen Tariflohnpolitik läuft auf die Forderung hinaus, den Status quo der Verteilung aufrechtzuerhalten; 4. eine solche Forderung ist sachlich nicht zu rechtfertigen und wissenschaftlich nicht zu begründen; 5. ob eine bestimmte Lohnpolitik gesamtwirtschaftliche Ziele beeinträchtigt, ist erst ex post, d.h. nach Abschluss einer Wirtschaftsperiode, feststellbar.

Der Ex-ante-Lohnpolitik kommt die Aufgabe zu, zu Beginn der Wirtschaftsperiode das frei verfügbare, reale Arbeitseinkommen durch Lohnabschlüsse zu sichern, die durch eine zurückhaltende Orientierung an der voraussichtlichen Produktivitäts- und Lebenshaltungskostenentwicklung gekennzeichnet sind. Diese vorsichtige Lohnpolitik kann dann für die abgelaufene Wirtschaftsperiode entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung durch Ertragsbeteiligungen bei gleichzeitiger vermögenswirksamer Anlage der Gewinnanteile korrigiert werden. Eine solche Strategie würde die Arbeitsmarktparteien von dem Druck befreien, Lohnpolitik uno actu als gesamtwirtschaftlich orientierte Lohnpolitik und als Umverteilungspolitik konzipieren zu müssen. Sie würde die Beschäftigung und die Geldwertstabilität weit weniger gefährden als die bisher betriebene Lohnpolitik. Sie würde sehr wahrscheinlich die Finanzierung der für ein stetiges Wachstum erforderlichen Investitionsquote nicht beeinträchtigen und nicht nur die Einkom-

Begünstigt wurde die expansive Tariflohnpolitik durch eine das Beschäftigungsziel mit höchster Priorität ausstattende staatliche Vollbeschäftigungspolitik, durch ein Versagen der finanz- und/oder geldpolitischen Instrumente gesamtwirtschaftlicher Steuerung und durch eine übermächtig gewordene Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.⁴⁵ Seit dem Beschäftigungseinbruch der 70er Jahre, der im langfristigen Trend zunehmenden Arbeitslosigkeit, dem Zusammenbruch des Ostblocks und der Globalisierung ist die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften erheblich gesunken.⁴⁶ Zahlreiche Tarifvertragsabschlüsse des Jahres 2004, z.B. bei Daimler-Chrysler, VW, Opel, bei der Deutschen Bahn und bei der Lufthansa zeigen mittlerweile eine deutliche Bereitschaft der Gewerkschaften auf Lohnerhöhungsverzichte zugunsten der Zusage auf Kündigungsverzichte der Arbeitgeber.

Ein weiteres Problem gewerkschaftlicher Lohnpolitik – das bereits *Götz Briefs* angesprochen hat – besteht darin, dass sich unter bestimmten Bedingungen Arbeitnehmer in Wirtschaftszweigen mit starken Gewerkschaften Vorteile erkämpfen können, die auf Kosten anderer Arbeitnehmergruppen gehen. Diese Wirkung kann auftreten, wenn starke Gewerkschaften Lohnerhöhungen durchsetzen, die gestiegenen Lohnkosten auf die Produktpreise überwältigt werden und die Produktnachfrager solche Arbeitnehmer sind, die nur geringere Lohnzuwächse durchsetzen konnten.⁴⁷

Ein weiteres, zentrales Problem der Tarifautonomie sieht eine Gruppe von Arbeitsökonomern, die die neoklassische Wirtschaftstheorie zur Erklärung der Realität bevorzugt, darin, dass die Arbeitsmarktordnung der Bundesrepublik auf Grund zu wenig flexibler Lohnniveaus und Lohnstrukturen, d.h. wegen zu geringer Anpassungsfähigkeit an veränderte Bedingungen der Nachfrage nach Arbeit, Arbeitslosigkeit produziert. Die von den Gewerkschaften erzwungenen Nominallohnerhöhungen lägen über dem jeweiligen Wertgrenzprodukt der Arbeit.⁴⁸ Zur Änderung dieses Zustandes werden die tarifvertragliche Zulassung eines Unterbietungswettbewerbs, eine Abschaffung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und die Modifikation der Flächentarifverträge ohne Öffnungsklauseln vorgeschlagen, d.h. solcher Tarifverträge, die für alle einem Tarifvertrag unterliegenden Arbeitgeber die Einhaltung einheitlicher Arbeitsbedingungen fordern, obwohl bestimmte Arbeitgeber bei Einhaltung dieser Bedingungen in wirtschaftliche Bedrängnis geraten und Arbeitsverhältnisse kündigen müssen. Auf Seiten der Arbeitskräfte müsse ein Individualwettbewerb unterhalb der Tarifnormen zugelassen werden. Der Kreis der Personen mit dem Recht auf Tariflohnunterbietung wird unterschiedlich definiert. Er reicht von „allen Arbeitskräften“ über Arbeitslose bis hin zu Problemgruppenangehörigen. Insbesondere Arbeitslosen, die schwer ver-

mens-, sondern auch die Vermögensverteilung verbessern, ohne die Arbeitnehmer zu Konsumverzicht zu zwingen. Vgl. dazu H. Lampert/ D. Schönwitz 1987, übereinstimmend auch: B. Kulp, Lohnpolitik im Zeichen der Stagflation, in: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.), *Der Bürger im Staat*, 1977, S. 183 ff. sowie A. Oberhauser 1985.

⁴⁵ H. Sanmann 1977. Vgl. zur Verhandlungsmacht der Gewerkschaften auch B. Pfister 1958.

⁴⁶ Vgl. dazu H. Lampert 1997, S. 38 ff. und die dort angegebene Literatur.

⁴⁷ G. Briefs 1968, S. 53 ff.

⁴⁸ Vgl. dazu die ausführliche Darstellung der Problematik bei H. Lampert/ J. Englberger/ U. Schüle 1991, S. 119.

mittelbar sind, soll durch abweichende Regelungen ("Einstiegstarife") eine Chance der Reintegration in den Arbeitsmarkt geboten werden.⁴⁹

Für die Stärkung der betrieblichen Aushandlungsebene werden empfohlen

- eine unbeschränkte Zulässigkeit tarifabweichender Betriebsvereinbarungen;
- eine bedingte Zulässigkeit tarifabweichender Betriebsvereinbarungen;
- Tarifverträge als Rahmenvereinbarungen mit betrieblichem Konkretisierungsspielraum und
- Öffnungsklauseln in Tarifverträgen für zusätzliche Tarifverträge auf betrieblicher Ebene.

Wenngleich eindeutig definierte Fälle von Unterbietung der in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen sozialpolitisch positiv beurteilt werden können, so sollte doch nicht übersehen werden,

- in der Höhe der Löhne kann keineswegs die einzige, meines Erachtens nicht einmal die Hauptursache der Arbeitslosigkeit gesehen werden,
- eine zu weitgehende Modifikation der Tarifautonomie kann die Stellung der Arbeitnehmer in unserer Wirtschaftsordnung erheblich schwächen,
- es besteht die Gefahr, dass sich Konflikte über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in die Betriebe verlagern, dort das Verhandlungspotenzial der Belegschaft gering ist und das Betriebsklima beeinträchtigt wird und
- langfristig kann eine Erosion der Tarifautonomie und anderer Funktionen der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen eintreten.

Um bei Betrieben und Unternehmen den erheblichen Bedarf an Anpassungsmöglichkeiten zu decken, würde es vermutlich ausreichen, wenn die Tarifvertragsparteien den Betriebsparteien durch tarifvertraglich geregelte alternative Vertragsinhalte Freiräume eröffnen.

5. Fazit

Seit Jahrzehnten wird die Frage nach der Bedeutung, nach der Macht und nach der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation der Arbeitnehmerschaft kontrovers diskutiert. Ökonomen, die Leitbildern des wirtschaftlichen Liberalismus anhängen und die wirtschaftliche und soziale Realität anhand neoklassischer Wettbewerbsmodelle beurteilen, beurteilen die Wirkungen gewerkschaftlicher Organisation negativ. Im Gegensatz dazu halten Wissenschaftler, die die sozioökonomische, die wirtschaftshistorische und die sozialpolitische Perspektive bei der Analyse von Gesellschaftswirtschaften nicht außer Acht lassen, die Gewerkschaften für eine soziale Institution, die nicht nur zur Beseitigung beträchtlicher negativer sozialer Zustände der kapitalistischen Entwicklung der Neuzeit erheblich beigetragen hat, sondern durch ihre Organisations- und Integrationsleistung, durch lebenslageverbessernde Selbsthilfemaßnahmen der Arbeitnehmerschaft und durch ihre arbeitsmarktpolitischen sowie allgemeinpolitischen Aktivitäten zu einer

⁴⁹ Vgl. dazu H. Lampert/ J. Englberger/ U. Schüle 1991, S. 130 ff. und die dort verarbeitete Literatur sowie Gutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Gutachten 1996/97, Z 323 ff.

Triebkraft der sozialen und sozialpolitischen Entwicklung geworden sind. Die Gewerkschaften haben insbesondere die Marktverfassung, in Verbindung mit ihrer Anerkennung durch den Staat als Tarifvertragspartei die Marktform und damit auch die Lebenslage der Arbeitnehmer verbessert und eine Modifikation der Betriebs- und Unternehmensverfassung erreicht, die Einseitigkeiten der Verteilung der Dispositionsbefugnisse der Kapitaleigner und der Unternehmensleiter abschwächt.

Die auch aus der Sicht der abhängig Beschäftigten sehr positive Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse im Laufe des 20. Jahrhunderts ist kein Argument für eine Einschränkung der Funktionen der Gewerkschaften, weil ohne die Gewerkschaften wieder die Problematik monopsonistischer und oligopsonistischer Marktformen entstehen würde. Die nach wie vor existierende anomale Angebotsreaktion würde ohne die Festlegung von Tariflöhnen als Sperrklinke gegen ein Absinken des Lohnniveaus die Lebenslage der abhängig Beschäftigten beeinträchtigen. Auch die für den Ordnungstyp „Marktwirtschaft“ charakteristische Betriebs- und Unternehmensverfassung ist in ihrem Wesen nicht verändert und lässt das gewerkschaftliche Gegengewicht verteilungspolitisch und zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte in den Betrieben sinnvoll erscheinen. Ohne die Gewerkschaften könnte der soziale Friede in der Gesellschaft gefährdet werden.

Es spricht aus ordnungspolitischer und ökonomischer Perspektive nichts dafür, die Zuständigkeit der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände für die Tarifvertragsverhandlungen und für die Wahrnehmung der ihnen vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben einzuschränken. Der Verfasser teilt in dieser Hinsicht die Meinung von *Oswald von Nell-Breuning*, der – wie schon in Fußnote 26 angeführt – meinte, dass der vermachtete Arbeitsmarkt „ein Wesensstück, Kern und Mitte der kapitalistischen Klassengesellschaft“ ist und eine andere Art der Konfliktaustragung gar nicht denkbar ist.

Zweierlei ist jedoch empfehlenswert: erstens sollte dem im Zuge der Globalisierung und der Osterweiterung der Europäischen Union gewachsenen Anpassungsbedarf der Betriebe und Unternehmungen an Datenänderungen dadurch Rechnung getragen werden, dass in den Flächentarifverträgen die Spielräume für betriebliche Sonderregelungen vergrößert werden. Zweitens sollten führende Gewerkschaftsfunktionäre die Mahnung von *Oswald von Nell-Breuning* beherzigen, von ihrer – mittlerweile durch die veränderten gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsbedingungen eingeschränkten – Macht einsichtig und weise Gebrauch zu machen.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass die Gewerkschaften eine Organisation darstellen, die nicht nur das Verdienst beanspruchen kann, die Stellung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft erheblich verbessert zu haben. Sie haben als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen im politischen Raum auch die sozialstaatliche Entwicklung der Arbeitnehmerschutz- und der Sozialgesetzgebung in beachtlichem Umfang beeinflusst. Die Wohlfahrt unserer Gesellschaft würde durch Einschränkungen der Aktionsmöglichkeiten der Gewerkschaften beeinträchtigt werden.

Literatur

- Arndt, Erich, 1957, Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, S. 1108 ff.
- Bofinger, Peter, 2005, Wir sind besser als wir glauben. Wohlstand für alle, München u.a.
- Bombach, Gottfried 1969, Möglichkeiten und Grenzen einer Verteilungspolitik, in: Helmut Arndt (Hg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 51 N. F., Berlin, S. 809 ff.
- Borchardt, Knut, 1972, Die industrielle Revolution in Deutschland, München
- Briefs, Götz, 1926, Das gewerbliche Proletariat, in: Grundriss der Sozialökonomik, IX. Abteilung, 1. Teil, Tübingen
- Briefs, Götz, 1927, Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Band IV, 4. Auflage
- Briefs, Götz, 1968, Gewerkschaftsprobleme in unserer Zeit. Beiträge zur Standortbestimmung, Frankfurt am Main
- Eisold, H., 1989, Tarifpolitik bei Arbeitslosigkeit, Frankfurt am Main u.a.
- Eucken, Walter, 1952, Grundsätze der Wirtschaftspolitik, Bern und Tübingen
- Franz, Wolfgang, 2003, Arbeitsökonomik, 5. Auflage, Berlin u.a.
- Giersch, Herbert, 1977, Konjunktur- und Wachstumspolitik in der offenen Wirtschaft, Wiesbaden
- Henning, Friedrich-Wilhelm, 1995, Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Band 2: Die Industrialisierung Deutschlands 1800 bis 1914, 9. Auflage, Paderborn
- Hentschel, Volker, 1983, Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1880 – 1980, Frankfurt am Main
- Herkner, Heinrich, 1922, Die Arbeiterfrage, 1. und 2. Band, Berlin und Leipzig
- Hoffmann, Walter G., 1965, Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des neunzehnten Jahrhunderts, Berlin u.a.
- Kleinhenz, Gerhard, 1979, Verfassung und Struktur der Arbeitsmärkte in marktwirtschaftlichen Systemen, Stuttgart und New York, S. 8 ff.
- Kleinhenz, Gerhard, 1981, Gewerkschaften II: Aufgaben und Organisation, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften, Band III
- Kuczynski, Jürgen, 1962, Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Band 3, Berlin
- Külp, Bernhard, 1972, Zur Problematik der Tarifautonomie, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, S. 199 ff.
- Külp, Bernhard, 1980, Theoretische Grundlagen der Konzertierten Aktion, in: Erich Boettcher u.a., Neue Politische Ökonomie als Ordnungstheorie, Tübingen, S. 105 ff.
- Külp, Bernhard, 1981, Verteilungstheorie, 2. Auflage, Stuttgart und New York
- Lampert, Heinz (Hg.), 1979, Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart und New York
- Lampert, Heinz, 1997, Krise und Reform des Sozialstaates, Frankfurt am Main
- Lampert, Heinz, Althammer, Jörg, 2004, Lehrbuch der Sozialpolitik, 7. Auflage, Berlin u.a.
- Lampert, Heinz, Englberger, Josef, Schüle, Ulrich, 1991, Ordnungs- und prozesspolitische Probleme der Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin
- Liesegang, Helmuth, 1975, Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Dokumente zur Stellung und Aufgabe der Gewerkschaften in Staat und Gesellschaft, Berlin, New York
- Limmer, Hans, 1988, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, 12. Auflage, München
- Oberhauser, Alois, 1985, Lohnsteigerungen und Beschäftigung, in: J. Langkau, C. Köhler (Hg.), Wirtschaftspolitik und wirtschaftliche Entwicklung, Festschrift für Walter Hesselbach, Bonn, S. 201 ff.

- Pfister, Bernhard, 1958, Besitzen die Gewerkschaften Monopolmacht? In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 170, S. 136 ff.
- Rothschild, Kurt W., 1963, Lohntheorie, Berlin und Frankfurt am Main
- Schmoller, Gustav, 1918, Die soziale Frage, München und Leipzig
- Schnabel, Franz, 1964/65, Deutsche Geschichte im 19. Jahrhundert, Freiburg i.Br. u.a.
- Schneider Dieter, 1969, Lohnänderungen und unternehmerische Anpassungsprozesse, in: Helmut Arndt (Hg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 51 N.F., Berlin, S. 232 ff.
- Schraepfer, Ernst, 1996, Quellen zur Geschichte der sozialen Frage in Deutschland, Band 2, 1871 bis zur Gegenwart, 3. Auflage, Göttingen
- Schuster, Dieter, 1976, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung DGB, 5. Auflage, Düsseldorf
- Sinn, Hans Werner, 2004, Ist Deutschland noch zu retten? 6. Auflage, Berlin
- Teichmann, Ulrich, 1974, Lohnpolitik, Stuttgart
- Teichmann, Ulrich, 1997, Grundriss der Konjunkturpolitik, 5. Auflage, München
- Tennstedt, Florian 1981, Sozialgeschichte der Sozialpolitik in Deutschland, Göttingen
- van Suntum, Ulrich, 2004, Die Agenda 2010 – ist sie auf dem richtigen Weg? In: Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle Mönchengladbach (Hg.), Kirche und Gesellschaft Nr. 312
- von Hayek, Friedrich, 1971, Tübingen, Die Verfassung der Freiheit
- von Nell-Breuning, Oswald, 1960, Kapitalismus und gerechter Lohn, Freiburg u.a.
- von Nell-Breuning, Oswald, 1968, Baugesetze der Gesellschaft, Freiburg im Breisgau
- von Nell-Breuning, Oswald 1983, Arbeit vor Kapital. Kommentar zur Enzyklika Laborem exercens von Johannes Paul II., Wien, München, Zürich
- von Nell-Breuning, Oswald, 1985, Gerechtigkeit und Freiheit. Grundzüge katholischer Soziallehre, 2. Auflage, München
- von Nell-Breuning, Oswald, 1986, Gewerkschaften, in: Staatslexikon. Recht, Wirtschaft, Gesellschaft, 7. Auflage, Band 2, Freiburg, Basel, Wien, Spalte 1035 ff.
- Sanmann, Horst, 1973, Die Gewerkschaften in Wirtschaft und Gesellschaft, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, S. 130 ff.
- Wehler, Hans-Ulrich, 1995, Deutsche Gesellschaftsgeschichte 1849 – 1914, München