ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Molitor, Bruno

Article — Digitized Version

Wilde Streiks - eine verdrängte Erfahrung?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Molitor, Bruno (1969) : Wilde Streiks - eine verdrängte Erfahrung?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 49, Iss. 11, pp. 609-610

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/134031

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Wilde Streiks — eine verdrängte Erfahrung?

Die wilden Streiks dieses Sommers waren für den Bundesbürger ein Schock. Bislang galt die Bundesrepublik als eines der streikärmsten Länder der Welt und wurde darob beneidet. Aber nicht nur, daß diesmal in etwa 50 Betrieben rd. 80 000 Beschäftigte die Arbeit niederlegten, was binnen einer Woche den Arbeitsausfall bereits das Doppelte des ganzen Jahres 1968 erreichen ließ. Vor allen Dingen waren es „wilde" Ausstände, deren Funke zündete — ohne irgendwelche Urabstimmung oder gewerkschaftliche Zustimmung und wider die Friedenspflicht bei noch laufenden Tarifverträgen. Das bedeutete eine neue Erfahrung, die bedrohlich gut in die Landschaft von Studentenunruhen, Protestaktionen und Ordnungswidrigkeiten paßte, wiewohl die Streikenden von den Anbiederungsversuchen der Apo offenbar nichts wissen wollten. Und natürlich fehlte es nicht an Kommentatoren, die — wie stets bei gesellschaftspolitisch unangenehmen Situationen — nur rot zu sehen vermögen und die Anstifter im Osten suchten. Aber damit ist dem Phänomen nicht beizukommen. Die wilden Streiks haben bestimmte Systemmängel aufgedeckt, die die Ideologie des „Seid-nett-zueinander" bislang im öffentlichen Bewußtsein abblendete. Und statt die böse Erfahrung geflissentlich zu verdrängen, ist es nicht mehr als ein Gebot der Vernunft, aus ihr für die Zukunft einige Lehren zu ziehen.

Zunächst einmal bleibt festzuhalten, daß die Unruhen die Einkommensverteilung betrafen. In der gigantischen Stahlkonjunktur waren die Unternehmergewinne um etwa 20 % gestiegen, während die Arbeiter für 18 Monate auf einem Tarifvertrag aus den Rezessionsnachwehen saßen, der für 1969 eine Lohnerhöhung von ganzen 2 % vorsah. Schon daraus ergibt sich, daß die Ausstände nicht einfach mit den informellen Streiks in England in einen Topf zu werfen sind. Die „englische Krankheit" sitzt anderswo. Hier kann es geschehen, daß, weil in einer großen Bremsenfabrik ein Mitglied der „Association of Scientific Technical and Manageering Staffs" als Notmaßnahme ein Ölventil bedient, die Beschäftigten der „Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers", die sich für allein zuständig halten, in den Streik treten und in einer Kettenreaktion ganze Bereiche der Automobilproduktion lahmgelegt werden. Eine solcherart deroutierte Arbeits- und Gewerkschaftsorganisation ist nicht unser Problem. Wir haben es mit der ebenfalls dornigen Frage einer Einkommensverteilung zu tun, deren Ungleichheit mit dem Wirtschaftswachstum nur um so aufreizender wird. Und da hat sich die „Konzertierte Aktion", so wie sie in der Zeit der Großen Koalition gehandhabt wurde, schon psychologisch verhängnisvoll ausgewirkt. Der Arbeitnehmer mußte den Eindruck gewinnen, hier werde eine ohnehin nicht besonders wohlwollende „öffentliche Meinung" mobilisiert, um die gewerkschaftliche Lohnpolitik an die Kandare zu nehmen und das angeblich überparteiliche Stabilitätsziel einseitig zu Lasten der Arbeitseinkommen durchzusetzen. Und an den praktischen Früchten der „Aktion" gemessen, trog der Eindruck nicht.

Man kann sich nicht, wie heute vielfach üblich, auf den Standpunkt stellen, mit Lohnpolitik sei an der Einkommensverteilung doch nichts zu ändern – übrigens eine These, die in dieser Form unhaltbar ist –, und dann glauben, damit sei man von verteilungspolitischen Initiativen schlechthin befreit. In Tat und Wahrheit hat die Große Koalition die Verteilungspolitik auf keiner Ebene vorangetrieben. Kein Wunder, daß da die Geduld der Arbeitnehmer ihre Grenzen zeigte. Und wenn die „Konzertierte Aktion" in der kommenden Legislaturperiode wieder auferstehen sollte, dann wird sie nur eine neue Definition ihrer Aufgabe davor bewahren, ein ähnlich trauriges Schicksal zu erleiden. Das Verteilungsziel müßte ins Zentrum der stabilitätspolitischen Bemühungen rücken.

Indessen haben die Streiks des vergangenen Sommers den Finger noch auf eine andere Wunde gelegt. In einer Hinsicht waren sie nicht ganz so „wild", wie der Name vermuten läßt. Vorauf gingen nämlich Versuche, über die innerbetrieblichen Vertretungsorgane der Arbeitnehmer die Unternehmensvorstände zu Lohnzulagen zu bewegen. Die Unternehmer haben diese Chance, dem Bekenntnis zur „Sozialen Partnerschaft" die Tat folgen zu lassen, durchweg nicht genutzt. Das war in mehrfacher Weise wenig vernünftig. Den Gewerkschaften, denen als Tarifpartner die Hände gebunden waren, wurde ein Tort angetan; und wie sehr unsere Gesellschaft ihrer Ordnungsfunktion bedarf, machten ja die folgenden Ausstände nur zu deutlich. Mit ihrem Verhalten haben die Unternehmer aber auch den eigenen Interessen kaum gedient: Die Zugeständnisse, die sie nach Tisch machen mußten, überschritten nach Höhe und Konditionen bei weitem das ursprünglich Geforderte. Das Wichtigste ist jedoch, daß der gesellschaftliche Wert der Mitbestimmung, und zwar der geltenden innerbetrieblichen Mitbestimmung über Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß, zweifelhaft wurde. Wann, wenn nicht hier, hätte es eine bessere Bewährungsprobe gegeben? Diese Erfahrung wird für die Reform der Mitbestimmung, wie sie sich die neue Regierung vorgenommen hat, ihre Konsequenzen zeitigen. Noch vor aller Diskussion, wie das Montanmodell angesichts der zunehmenden Unternehmenskonzentration zu handhaben ist und ob es möglicherweise für alle Großbetriebe gelten soll, steht der Effekt des Betriebsverfassungsgesetzes in Frage. Und da dürften zumal der Wirtschaftsausschuß und die Publizitätsbereitschaft der Unternehmer schlecht abschneiden.

Schließlich haben die wilden Streiks einer breiteren Öffentlichkeit drastisch vor Augen geführt, daß die geltende Konstruktion der Tariflohnverträge mangelhaft ist. Es kann nicht bei den langen Laufzeiten bleiben. Denn sie führen notwendig in Konflikt mit der vielberufenen „sozialen Symmetrie". Sie verbreitern unnötig die Kluft zu den Effektivlöhnen. Und vor allem sind sie ein empfindliches Hindernis für jede längerfristig orientierte Steuerung der Konjunktur durch die Wirtschaftspolitik. Bei der gegebenen Konstruktion hinken die Löhne ständig hinter der wirtschaftlichen Entwicklung her. Im Aufschwung, wenn die Produktion in die freien Kapazitäten hineinwächst und rasche Produktivitätsfortschritte erzielt werden, kommen die tarifgebundenen Arbeitseinkommen nicht nach. Umgekehrt schlagen die nachholenden Lohnerhöhungen, die endlich bei Ablauf der Tarifverträge möglich werden, in der betrieblichen Kostenstruktur erst durch, wenn die Vollkapazität längst erreicht ist und sich die Produktivität nurmehr langsam durch technologische Fortschritte verändert, was dann zu den sattsam bekannten unternehmerischen Überwälzungsversuchen auf die Produktpreise führt. So wirkt der Lohn-Lag geradezu pro-zyklisch. Und das ist für eine gesamtwirtschaftliche Stabilitätspolitik um so bedenklicher, als die Löhne insgesamt den quantitativ wichtigsten Kosten- und Nachfragefaktor abgeben.

Alles kommt mithin darauf an, die Tarifverträge nicht am Kalender, sondern an der konjunkturellen Entwicklung zu orientieren. Freilich muß man bei den technischen Verfahren, die hier denkbar sind, auf der Hut sein. So empfiehlt es sich nicht, mit Gleitklauseln zu arbeiten, die mancherorts vorgeschlagen werden. Man hat mit solchen Automatismen Erfahrungen; sie können leicht die letzten Dinge schlimmer machen als die ersten. Auch bieten „Jahresprämien" keine echte Abhilfe – ganz zu schweigen von der Schwierigkeit, eine geeignete Bemessungsgrundlage zu finden. Vielmehr dürfte die probate Lösung in prinzipiell unbefristeten Tarifverträgen liegen, die von beiden Seiten mit, sagen wir, einer Vierwochenfrist gekündigt werden können. Günstige Einzelbeispiele gibt es bereits.

Die wilden Streiks waren unrechtmäßig; daran ist nicht zu deuteln. Gleichwohl, wenn wir nicht einfach wieder in den alten Trott zurückfallen, sondern elastisch genug sind, die vernünftigen Konsequenzen in den angedeuteten Bereichen zu ziehen, dann besteht nicht nur die Aussicht, daß uns Wiederholungsfälle erspart bleiben. Die Wirtschafts- und Gesellschaftsorganisation hätte, unbeschadet des bedenklichen Anlasses, sachlich gewonnen.

Bruno Molitor