

Härtel, Hans-Hagen

Article — Digitized Version

## Schiefe Streikfronten

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Härtel, Hans-Hagen (1984) : Schiefe Streikfronten, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 64, Iss. 6, pp. 258-259

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135924>

**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.*



## Schiefe Streikfronten

**A**uf Streiks und Aussperrungen reagiert die Öffentlichkeit in der Bundesrepublik nach wie vor sehr empfindlich. Mit dem Hinweis auf Produktions- und Einkommensausfälle für die beteiligten und unbeteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer werden die Konfliktparteien schon bald nach Streikbeginn gedrängt, den Arbeitskampf durch Kompromiß zu beenden, wobei mit zunehmender Streikdauer der Inhalt des Kompromisses immer unwichtiger wird. Demgegenüber raten die meisten Ökonomen dazu, die aktuellen Streikfolgen gelassener hinzunehmen; für die Entwicklung von Konjunktur und Beschäftigung sei das Ergebnis des Arbeitskampfes wichtiger als seine Dauer. Zwischen der instinktiven Abneigung der Öffentlichkeit gegen Arbeitskämpfe und der Feststellung der Ökonomen, daß es mehr auf den Ausgang als auf den Verlauf von Tarifkonflikten ankomme, besteht indessen kein Widerspruch, wenn man nicht nur die aktuellen, sondern auch die künftigen Konflikte zwischen den Tarifparteien in Rechnung stellt. Für die Investitionsneigung und für die Einkommens- und Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik sind auch die Erwartungen maßgebend, ob sich die Tarifparteien friedlich oder erst nach verlustreichen Arbeitskämpfen einigen. Wer beobachtet hat, wie die diesjährigen Arbeitskämpfe begonnen haben und wie sie durchgefochten wurden, der kann es einem Unternehmen nicht verdenken, wenn es den Standort Bundesrepublik in dieser Beziehung pessimistischer als bisher beurteilt. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Härte der Auseinandersetzungen in der diesjährigen Lohnrunde auch auf einen Mangel an ökonomischer Rationalität zurückgeführt werden muß.

Daß sich die Tarifparteien in der Druck- und Metallindustrie in die Sackgasse manövrierten, weil die eine Partei die Verkürzung der Wochenarbeitszeit forderte, die die andere Partei in keinem Falle zugestehen wollte, war das Ergebnis von falschen Frontstellungen. Bei dem Streit um die Arbeitszeitverkürzung handelt es sich nicht so sehr um einen Konflikt zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern, sondern mehr um einen Interessenkonflikt innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Den Preis für die Verkürzung von Arbeitszeiten haben vor allem die Arbeitnehmer durch Verzicht auf sonst mögliche Einkommenserhöhungen zu bezahlen. Das Interesse der Arbeitgeber in Tarifaufeinandersetzungen besteht dagegen in der Sicherung der Rentabilität der heimischen Produktion, also vor allem in der Begrenzung des Kostenanstiegs. Dabei ist es für sie im Prinzip gleichgültig, ob der Verteilungsspielraum durch Erhöhung der Löhne oder durch Senkung der Arbeitszeit genutzt wird, sofern die Kosten unter Berücksichtigung von Änderungen der Produktivität und der Kapitalkosten die gleichen sind. Es würde deshalb genügen, wenn die Arbeitgeber mit den Gewerkschaften die Größe des Verteilungsspielraums aushandeln sowie die Modalitäten festlegen, nach denen die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung auf den Verteilungsspielraum angerechnet werden. Sache der Arbeitnehmer wäre es dann zu entscheiden, ob der Verteilungsspielraum für Einkommenserhöhungen oder für Arbeitszeitverkürzungen genutzt wird und welche Formen der Arbeitszeitverkürzung gewählt werden.

Die Regelung des Tarifkonflikts in der Druck- und Metallindustrie entsprechend dieser Rollenverteilung wurde indessen dadurch erschwert, daß nach dem Willen der Gewerkschaften nicht die Präferenzen der Arbeitnehmer darüber entscheiden sollten, wie der Verteilungs-

spielraum genutzt wird. Vielmehr strebten die Gewerkschaften die Verkürzung der Wochenarbeitszeit an, weil sie sich davon die größte Entlastung auf dem Arbeitsmarkt versprechen. Wie viele Befürworter von Arbeitszeitverkürzungen taten sie dabei allerdings so, als ob ein positiver Arbeitsmarkteffekt unabhängig von der Kostenbelastung garantiert sei und als ob die Verkürzung der Arbeitszeit nicht auch das Gegenteil bewirken, also die Arbeitslosigkeit erhöhen könne. So schnürten sie für die diesjährige Lohnrunde ein Forderungspaket, das eine Lohnerhöhung um 3,3 % und den Übergang zur 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich vorsah. Dies hätte die Stundenlöhne um 18 % erhöht. Die Behauptung, daß damit ein Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geleistet würde, haben selbst Persönlichkeiten, die den Gewerkschaften wohlgesonnen sind, z. B. Oswald v. Nell-Breuning, als Zynismus empfunden. Im Verlauf der Auseinandersetzung haben die Gewerkschaften dann signalisiert, daß sie auch bereit seien, über eine kostenneutrale Einführung der 35-Stunden-Woche zu verhandeln. Sie wären es jedoch nicht nur der Öffentlichkeit und ihrem Tarifpartner, sondern auch ihrer Basis schuldig gewesen, nicht erst gegen Ende der Streikphase, sondern schon vor der Urabstimmung klarzustellen, was die Realisierung der 35-Stunden-Woche bei Kostenneutralität bedeutet, nämlich den Verzicht auf reale Lohnerhöhungen für eine ganze Reihe von Jahren.

An die Adresse der Arbeitgeber wäre nun die Frage zu richten, warum sie nicht von sich aus zu erkennen gegeben haben, unter welchen Bedingungen sie einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit zustimmen würden, und warum sie den Gewerkschaften nicht mehr entgegengekommen sind, da diese doch den Grundsatz der Kostenneutralität akzeptiert haben. Die Antwort der Arbeitgeber, daß man sich davon keine positiven Arbeitsmarkteffekte verspreche, kann nicht einleuchten, denn die Unternehmen sind nicht für die Entwicklung am Arbeitsmarkt, sondern für die Sicherung ihrer Rentabilität verantwortlich. Zudem ist dieser Einwand auch gegen die von den Arbeitgebern angebotene Vorruhestandsregelung vorzubringen. Diese ist arbeitsmarktpolitisch sogar bedenklicher als eine entsprechende Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit gleichem Kosteneffekt, denn selbst wenn dieser Kosteneffekt durch einen Verzicht auf sonst mögliche Lohnerhöhungen aufgefangen wird, verteuert die Belastung mit Vorruhestandsrenten die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. Damit werden die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern beeinträchtigt, die ohnehin schon benachteiligt sind. Zudem ist zu befürchten, daß für alle Arbeitnehmer schon früher als bisher das Lebensalter zum Handicap bei der Stellensuche wird. Dieser Effekt ließe sich nur vermeiden, wenn die Tarifrente nicht von dem letzten Arbeitgeber bezahlt wird, sondern aus einem Fonds, der durch lohnabhängige Beiträge aus den Unternehmen gespeist wird, für die der Tarifvertrag gilt.

Der wahre Grund für den hartnäckigen Widerstand der Arbeitgeber gegen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit dürfte vor allem darin liegen, daß die Schwellenwerte, ab denen die Arbeitszeitverkürzung kosten- oder ertragsneutral wird, von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich sind. Großunternehmen mit vielen Arbeitnehmern einfacher Qualifikation werden bei einem Verzicht auf Lohnerhöhungen eher für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit optieren als kleine und mittlere Unternehmen, deren Wettbewerbsposition von der Leistungsfähigkeit von wenigen qualifizierten Mitarbeitern abhängt und bei deren Arbeitsausfall kein gleichwertiger Ersatz verfügbar ist. Ein weiterer Grund dürfte darin liegen, daß die Tragfähigkeit eines Tarifabschlusses, der bei den Arbeitnehmern unpopulär ist, mit Mißtrauen betrachtet wird.

Die Tarifparteien haben nach der diesjährigen Lohnrunde Anlaß, über Konfliktlösungsmöglichkeiten nachzudenken, bei denen nicht die Rücksicht auf das Prestige und sachfremde Erwägungen den Interessenausgleich behindern. Beide Tarifparteien, und insbesondere die Gewerkschaften, haben darüber hinaus zu überlegen, ob sie die Macht, die ihnen durch die Tarifautonomie gewährt wird, dafür nützen dürfen, um weitreichende, auch die Gesamtwirtschaft berührende, Regelungen gegen den Willen der Bevölkerung durchzusetzen. Niemand denkt daran, die Tarifautonomie abzuschaffen. Die Tarifparteien haben aber zu dulden, wenn Politiker, Wissenschaftler oder andere Bevölkerungsgruppen ihre abweichenden Auffassungen deutlich kundtun und sie durch den Druck der öffentlichen Meinung zur Geltung zu bringen suchen.