

Buchbesprechungen

Gerhard Himmelmann Lohnbildung durch Kollektiv- verhandlungen

Eine politologische Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Strategie und Taktik der Gewerkschaften. Verlag Duncker & Humblot, Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 165, Berlin 1971, 240 S., brosch., 48,— DM.

Von der „politischen Wirtschaftslehre“ von Eynerns beeinflusst, geht es Himmelmann in seiner Untersuchung hauptsächlich um eine dynamische „Handlungstheorie“ der Gewerkschaften. Diese Theorie, die letztlich im Sinne einer Kunstlehre verstanden wird, konkretisiert sich nach seinen Worten „in der aktiven gewerkschaftlichen Lohn- und Tarifpolitik“, und der Autor versucht sie durch eine „politisch-soziale Theorie des Kollektivvertragssystems“ zu vermitteln (S. 217).

Diesen Umschreibungen seines Programms und wissenschaftstheoretischen Standorts gemäß klärt Himmelmann zunächst am Beispiel der BRD Form und Inhalt eines autonomen Kollektivvertragssystems (1. Kapitel). Sodann wirft er einen kritischen Blick auf die heute dominierenden Lohn- und Verteilungstheorien, einschließlich des theoretischen Konzepts der „kostenniveauneutralen Lohnpolitik“ (2. Kap.). Schließlich präsentiert er eine ausführlichere Theorie der gewerkschaftlichen Lohn- und Tarif politik, ausgehend von einer politologischen Charakterisierung der deutschen Gewerkschaften (3. Kap.). Als Kernstück der Arbeit, das ihren handlungstheoretischen — in eine Art Kunstlehre ausmündenden — Ansatz besonders zeigt, ist die sich anschließende Analyse des Lohnverhandlungsprozesses anzusehen (4. Kap.). In ihr werden die Tarifverhandlungen in einem modellartigen Phasenablauf gestützt auf Literatursauswertungen, Simulationen, insbesondere aber fundiert durch ein Planspiel, Protokolle und Interviews umfassend, allerdings bei Verzicht auf typologische Differenzierungen dargestellt. Nach Erscheinen der Arbeit kann daher eine noch von E. Liefmann-Keil in Berlin 1969

zu Recht beklagte Lücke der Faktenkenntnis über Tarifvertragsverhandlungen in Deutschland als weitgehend geschlossen gelten. Abschließend untersucht der Verfasser die Grenzen, Erfolgchancen und Perspektiven der Gewerkschaften im deutschen Kollektivvertragssystem. Dabei verfolgt er vor allem die Frage, inwieweit speziell friedliche Tarifabschlüsse gefördert oder durch Streiks behindert wurden (5. Kapitel).

Es ist leider nicht möglich, die weiterführenden Elemente dieser höchst beachtlichen Studie hier im einzelnen darzulegen, ebenso nicht auch nur ihre wichtigsten diskussionsbedürftigen Bestandteile. Trotz der in ihr weithin gewählten knappen Diktion — die leider nicht durch ein Sachwortverzeichnis ausgeglichen wurde (und für das die zahlreichen Zwischenüberschriften, weil oft nicht aufschließend, kein Ersatz sein können) — kommen im dogmenkritischen Teil eklatante Mängel der bisherigen Theorie, die trotz *Külpe* u. a. noch immer einseitig „wirtschaftliche“ Kräfte betont, zur Darstellung. In den anschließenden konstruktiven Teilen zeigt Dr. Himmelmann in einer Art Verlaufsanalyse u. a. Übergänge zwischen leitbild- und konzeptionsorientierten individuellen Prozessen einzelner Verhandlungsführer, einschließlich deren Stile, zu mannigfachen organisatorischen Prozessen der Gewerkschaften und zu deren Entwicklung als Gegenmachtfaktor. Nach seiner Ansicht — die sich zum Teil mit Auffassungen *Heimanns* berührt — trägt die „Sozialpolitik durch Tarifvertrag“ neben der Sozialpolitik des Staates erheblich dazu bei, „eine ständige autonome sozialpolitische Reform des Kapitalismus zu erreichen“. Um die Ziele des Kollektivvertragssystems weiter zu stärken und zu profilieren, komme es allerdings auf eine „emanzipative gewerkschaftliche Strategie“ und den „Ausbau der gewerkschaftlichen Gegenmacht“ an, wobei der „sozialpolitische Gegenstandsbereich der autonomen Regelbefugnis der Tarifparteien“ selbst Verhandlungsgegenstand sein soll (S. 194 u. 218). Wie hier ersichtlich wird, bemüht sich der Verfasser — mit

teils mehr und teils weniger Erfolg — nicht zuletzt um „inhaltliche“ Analysen, d. h. um Systematisierungen und Interpretationen zahlreicher gewerkschaftlicher Ziele. Nicht zuletzt geht es ihm dabei um solche Ziele, die geeignet sein könnten, bereits vorhandene formelle Freiheiten emanzipierter Arbeitnehmer materiell zu füllen. Dabei kommt es freilich auch zu solchen Übergängen, in denen die explikative Interpretation individueller Ziele führender Gewerkschafter und durch Programme institutionalisierter Organisationsziele gleichsam ins Normative hinein zu autoreigenen Zielen verlängert wird. Dies mag allerdings dem gewählten politischen Ansatz im Sinne von „politics“ und „policies“ nicht inadäquat sein.

Der gewählte Ansatz kann — wie damit angedeutet sei — einerseits angreifbar erscheinen, wenn man an die Werturteilsproblematik oder an den Wissenschaftscharakter von Kunstlehren oder auch an die mangelnde Isolierbarkeit eines gesonderten „politischen“ Bereichs bzw. Aspekts denkt, d. h. an Argumente, die hier wenig beachtet sein dürften. Von dem Ansatz aus wird andererseits aber auch völlig einsichtig, was gegen eine „normative Sozialwissenschaft“ spricht, die etwa von der wissenschaftlich vorgedachten Fundierbarkeit von Entscheidungen durch allgemeine Kriterien — welcher Art sie auch immer seien — ausgeht. Noch über das von mehreren Bearbeitern der Materie mit Recht Ausgeführte hinausgehend wird man in der Tat sagen können, daß zur Fundierung der Lohnbildung infolge der Variabilität der Ausgangslagen weder ökonomische noch außerökonomische Kriterien allgemeiner Art ausreichend sind. Dies bedeutet in der Tat, daß eine aktive Lohnpolitik als „systematisch-verbindliche und strikt-theoretisch fundierte Theorie“ nicht möglich ist (S. 94), und daß es immer individueller Größen (Leitbilder usw.) zur Entscheidung bedarf. Allerdings geht uns der Autor zu weit, wenn er auch nur den Versuch, ökonomisch-exakte oder überhaupt logisch-rationale Ziele für die Lohnbildung und Tariffestsetzung zu definie-

ren, als für den „psychodynamischen Prozeß- und Konfliktcharakter“ des Tarifvertragssystems inadäquat hält und seine Befürworter als entweder technokratisch-antidemokratisch oder intellektualistisch-antipragmatistisch charakterisiert (S. 197). Wer sich um klare Definitionen von Zielen und Zielsystemen oder auch von Leitbildern und Konzeptionen bemüht, kann durchaus demokratisches und pragmatisches Verhalten schätzen und ist keineswegs genötigt, den offenen Kampf- und Ausgleichsmechanismus unserer Gesellschaft praktisch zu vernachlässigen. Er verfügt aber — wie in einschlägigen Arbeiten z. B. *Weissers*, *Flohers* und *Tbietmeyers* betont wurde — über pragmatische Zielorientierungen in Leitbildern und Konzeptionen hinaus auch über begriffliche Werkzeuge als Maßstäbe, die Erfolgsmessungen bzw. doch -Würdigungen unternommener Bemühungen zur Zieleverwirklichung erlauben. Hätte Himmelmann diesen oder ähnlichen Bemühungen zur wissenschaftlichen Fundierung von Erfolgskontrollen im oolitischen Raum Beachtung geschenkt, so wäre er nicht unbedingt genötigt gewesen, im Abschnitt über die Beurteilung der Wäg- und Meßbarkeit (von, Erfolgen gewerkschaftlicher Lohn- und Tarifpolitik vorschnell resignierende Folgerungen zu ziehen (S. 214). Freilich: solange Möglichkeiten zur Verbesserung von Zielaussagen nicht auch in der gewerkschaftlichen Praxis durchgesetzt sind, können Erfolge oder doch Teilerfolge bzw. Erfolgegrade nicht präzise registriert werden, obwohl sie heute und seit hundert Jahren sicher vorliegen.

Prof. Dr. W. W. Engelhardt

Werner Meißner, Lutz Unterseher (Hrsg.)
Verteilungskampf und Stabilitäts-
politik. Bedingungen der
Tarifauseinandersetzung

Verlag Kohlhammer, Stuttgart—Berlin—Köln—Mainz 1972,
brosch. 22,— DM.

Die Herausgeber betonen zu Recht die Diskrepanz zwischen der angelsächsischen und der deutschen Sozialwissenschaft in be-

zug auf die Behandlung der Ökonomik des Arbeitsmarktes. Der Terminus „Ökonomik des Arbeitsmarktes“ drückt allerdings diese Diskrepanz schon deutlich aus. In der deutschen wissenschaftlichen Literatur wurde der Problemkreis: Lohn, Gewerkschaften und Verteilung bisher durchweg als ökonomischer Problemkreis behandelt. Die angelsächsische Sozialwissenschaft dagegen untersucht diesen Fragenkreis unter dem Thema „Labor Economics“, „Industrial Relations“ und „Collective Bargaining“. Gerade auf den beiden letztgenannten Gebieten: Arbeitgeber-Gewerkschafts-Beziehungen und Tarifverhandlungssystem hat die deutsche Wissenschaft einen erheblichen Nachholbedarf.

Die vorliegende Aufsatzsammlung will dazu beitragen, diese Lücke zu schließen. Das Buch will — wie der Untertitel ausweist — als eine Untersuchung über die Bedingungen der Tarifaueinandersetzen verstanden werden.

Werner Meißner deutet zunächst das Selbstverständnis der Wirtschaftswissenschaft, die eher technokratisch verwertbares Herrschaftswissen für eine kapitalistisch orientierte Wirtschaftspolitik bereitstellt als nach alternativen Lösungsmöglichkeiten für die anstehenden wirtschaftspolitischen Problemen zu suchen. *Christof Helberger* und *Otto Jacobi* stellen die potentiellen ökonomischen Grenzen von Verteilungskämpfen dar und fragen nach den Manövrierspielräumen der staatlichen Einkommenspolitik. Im Mittelpunkt des Buches steht ein Beitrag von *Konrad Schacht* und *Lutz Unterseher* über die konkreten Bedingungen des Tarifverhandlungssystems in der Bundesrepublik. Schließlich untersucht *Lutz Unterseher* Aspekte des tariflichen Schlichtungswesens. *Wolfgang Streeck* analysiert das neue Dilemma der Tariforganisationen zwi-

schen Einbau in staatlichen Stabilisierungsbemühungen und autonomer Interessenvertretung und *Jörg Münstermann* resümiert neuere Untersuchungen über das soziale Bewußtsein der Arbeiter.

Wenn man nach der Gemeinsamkeit der doch recht heterogen angelegten Beiträge fragt, so liegt er in dem von *Hansjörg Weibrecht* in seinem Buch „Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie“ thematisierten Problem, daß gerade die gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik immer wieder und immer mehr unter den Druck der staatlichen Stabilitätspostulata gesetzt wird und sich damit von den Mitgliederinteressen zu entfernen droht. Die Keynesianische Botschaft verlangt nicht nur eine aktive Beschäftigungspolitik durch antizyklische fiscal policy, sondern (vermeintlich) auch eine rigide staatliche Einkommenspolitik, deren Anforderungen sich die Gewerkschaften — nach Ansicht der Autoren — nur zu bereitwillig unterordnen. Allerdings bedingen sich hier wohl die legalistischen Strukturen des westdeutschen Tarifverhandlungssystems und die neuen Ansprüche der Stabilitätspolitik an die Tarifparteien bzw. verstärken sich in ihrer integrativen Wirkung.

Dieses Problem noch einmal deutlich thematisiert zu haben, ist das Verdienst dieses Buches. Kritisch bemerkt werden muß, daß die theoretische Position besser koordiniert und der thematische Anschluß und Zusammenhang stärker hätte betont werden können. Peinlich für den Verlag war, daß das Buch zwar auf der Buchmesse druckfrisch angeboten wurde, der Buchbinder aber schlicht einige Druckbogen im Innenteil ausgelassen hatte, so daß es zunächst unlesbar war. Der Fehler ist inzwischen behoben.

Dr. Gerhard Himmelmann