

## Spontane Arbeitsniederlegungen — Krise des Tarifverhandlungssystems?

---

*Konrad Schacht, geb. 1943, Soziologe, Mitarbeiter des Instituts für angewandte Sozialwissenschaft, arbeits- und industriesoziologische Veröffentlichungen, arbeitet an der Entwicklung sozialer Indikatoren.*

*Lutz Unterseher, geb. 1942, Soziologe, Mitarbeiter bei DATUM e. V., industriesoziologische und politikwissenschaftliche Veröffentlichungen, arbeitet an einer rechtssoziologischen Studie. Beide waren am Institut für Sozialforschung in Frankfurt tätig.*

Die spontanen Arbeitsniederlegungen im Herbst 1969 und im Verlauf des vergangenen Jahres fanden ein breites Echo. Gewerkschaftskritiker von der FAZ bis zum *express* waren zwar über die quantitativen Dimensionen und die Existenz einer „Vertrauenskrise“ einig, darüber hinaus gab es jedoch zahllose ebenso dramatisierende wie widersprüchliche Deutungen. Zu einem nüchterneren Verständnis soll im folgenden ein Beitrag geleistet werden, in dem die Interpretation der Konflikte sich an den strukturellen Besonderheiten unseres Tarifverhandlungssystems orientiert.

### *Daten zu den spontanen Arbeitsniederlegungen*

Einen wichtigen Beitrag zur Analyse der spontanen Streikbewegungen Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre leistete *Rainer Kalbitz* in seiner Kritik der bundesdeutschen Streikstatistik, deren grobmaschiges Erhebungsnetz nicht erfassen konnte, daß seit Mitte der sechziger Jahre der Anteil spontaner Streiks kontinuierlich wächst, „daß die September-Streiks 1969 und die Oktober-Streiks 1970 keine ‚plötzlichen Eruptionen‘ waren, sondern eine Vorgeschichte aufweisen<sup>1)</sup>“. Wandlungen der ökonomisch-politischen Rahmenbedingungen des Tarifverhandlungssystems und Veränderungen im Anspruchsniveau der Arbeitnehmer scheinen dazu beigetragen zu haben, daß das zentralisierte Ver-

---

1) R. Kalbitz, Die Streikstatistik in der Bundesrepublik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8/72, S. 505.

handlungssystem an Integrationskraft verliert und gewerkschaftlich nicht mehr kontrollierte betriebliche Konfliktpotentiale sich häufen.

Die Besonderheit der spontanen Streikwelle von 1969 bestand darin, daß spezifische Faktoren — Bundestagswahlkampf mit wirtschafts- und verteilungspolitischen Gesichtspunkten, langlaufende und schlecht synchronisierte Tarifverträge bei nicht vorhersehbar steilem Boom und hohen Unternehmergeewinnen — dazu führten, daß sich die stark betriebsbezogenen Streiks simultan entwickeln konnten. Die Verstärkerfunktion der Medien kam in dieser Streikbewegung voll zum Tragen. Die politischen Parteien waren neutralisiert, da die Wahlkampfsituation Stellungnahmen problematisch machte. Es war nämlich schwer kalkulierbar, welche Wählerbewegungen dadurch hätten ausgelöst werden können. Die „September-Streiks“ waren also sowohl eine Reaktion auf die gesamtwirtschaftliche Verschiebung der Verteilungsrelationen wie auch eine Aktualisierung betrieblicher Konflikte. Dabei hatten die betrieblichen Gewerkschaftsorgane die Bewegungen in der Regel unter Kontrolle<sup>2)</sup>. Eine organisationspolitische Konsequenz daraus war die verstärkte Diskussion um eine betriebsnähere Gestaltung der Tarifverträge in der am meisten betroffenen Gewerkschaft, der IG Metall.

Nach den Streiks wurde die Frage der „Vertrauenskrise“ oder „Legitimitätskrise“ der Gewerkschaften aufgeworfen. Empirische Untersuchungen konnten allerdings zeigen, daß zwar das kritische Potential gegenüber der gewerkschaftlichen Lohnpolitik bei den Arbeitern gewachsen ist, daß sich jedoch die prinzipielle Einstellung zur Notwendigkeit der Gewerkschaften und das Vertrauen in die allgemeine Qualität ihrer Interessenvertretung nicht bedeutend gewandelt hat<sup>3)</sup>. Die Tarifbewegung von 1970 hat gerade im Metall-Bereich dazu geführt, daß noch einmal mit einer traditionellen Tarifpolitik, d. h. ohne betriebsnahe Dezentralisierung des Verhandlungssystems oder qualitativ neuartige Forderungen, die Vertrauensbasis stabilisiert werden konnte. Dazu haben nicht zuletzt die „spontanen“ Streiks für ein von der Gewerkschaft definiertes Kampfziel beigetragen<sup>4)</sup>.

Ende 1971 — die Konjunktur hatte ein Zwischentief erreicht, die politischen Machtverhältnisse waren relativ labil — versuchten die Unternehmer die durch gewerkschaftliche Tarifpolitik erreichte Verschiebung der Verteilungsverhältnisse zu revidieren. Eine Flächenaussperrung in Nord-Württemberg/Nord-Baden und kalte Aussperrungen außerhalb dieses Tarifgebietes zeigten das Machtpotential der Unternehmerseite. Die Schwierigkeiten organisierter und großflächiger Arbeitskämpfe in einer entwickelten und untereinander abhängigen Wirtschaft

2) Vgl. M. Schumann u. a., Am Beispiel der Septemberstreiks — Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse, Frankfurt 1971, S. 163.

3) Vgl. dazu W. Nickel, Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8/73, S. 482 ff. Nickel bezieht sich, wenn auch unkonventionellerweise ohne Quellenverweis, auf die regelmäßigen infas-Repräsentativerhebungen zu Gewerkschaftsproblemen, die ein relativ hohes und stabiles Vertrauenspotential auch nach den Streiks 1969 nachweisen.

4) Eine Analyse hierzu findet sich bei K. Schacht, L. Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik, in: W. Meißner, L. Unterseher (Hrsg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart 1972, S. 98 ff.

wurde deutlich. Daß die Bundesanstalt für Arbeit Zahlungen für die in anderen Tarifgebieten betroffenen Arbeitnehmer leisten mußte, ist für künftige organisierte Tarifkämpfe von strategischer Bedeutung.

Vor diesem Gesamthintergrund ist die Entwicklung des Jahres 1973 zu sehen. Nach maßvollen Tarifierhöhungen, die der Bundesregierung Rückendeckung im Kampf gegen die Preissteigerungen geben sollten und die in einer Urabstimmung von über der Hälfte der organisierten Beschäftigten der eisenschaffenden Industrie Nordrhein-Westfalens als zu gering abgelehnt wurden, setzte sich der Aufwärtstrend der Preissteigerungen dennoch ungebrochen fort, ohne daß die an die Tarifverträge gebundenen Gewerkschaften angemessen reagieren konnten. Bundesweite *infas*-Repräsentativerhebungen zeigten bereits im Frühjahr 1973, daß ein relativ stark ausgeprägtes Bewußtsein der Einkommensstagnation Gefühle der Benachteiligung erzeugte. Fast die Hälfte der befragten Arbeiter meinte, daß die Einkommenssteigerungen zur Kompensation der Preiserhöhungen nicht ausreichte. Der Anteil derer war relativ hoch, die meinten, ihr Einkommen sei im vergangenen Jahr gesunken. Gleichzeitig bewegten sich die Einkommenserwartungen — wie im Verlauf des Jahres 1969 auch — auf hohem Niveau. So zeigten Frühwarnindikatoren bereits zu Beginn des Jahres die kommende Dynamik des Verteilungskampfes an.

Die Streiks im weiteren Verlauf des Jahres unterscheiden sich in wesentlichen Punkten von den „Septemberstreiks“. Einmal brachen die Konflikte 1973 nicht simultan und konzentriert auf, sondern verteilten sich, in zwei Wellen gipfend, über das ganze Jahr. Diese Zerplitterung des Kampfgeschehens hat teilweise — allerdings in der Gesamtbilanz nicht mehr zu Buche schlagend — dazu beigetragen, daß streikende Belegschaften empfindliche Niederlagen hinnehmen mußten. Das zeigt sich etwa am Saarbergbau-Konflikt, der relativ spät aufbrach und trotz aller Intensität erfolglos zu Ende ging. Als Besonderheit zeigte sich zudem, daß der Vorstand der IG Metall bei Konflikten in Unternehmen mit Signalfunktion häufig vermittelnd eingreifen und so die Kontrolle über das Geschehen „vor Ort“ direkt mit übernehmen konnte.

Generell standen 1973 die Forderungen nach Teuerungszulagen stark im Vordergrund, obwohl zur Erklärung der Tatsache, warum in diesem Betrieb und nicht im benachbarten spontan gestreikt wurde, sicherlich betriebliche Differenzen hinsichtlich Konfliktpotential und -geschichte berücksichtigt werden müssen. Besondere Brisanz gewannen betriebspezifische Aspekte vor allem im Ford-Streik, wo eine Verringerung der Bandgeschwindigkeit zu den Streikzielen gehörte. Dem Ford-Streik kommt noch insofern Bedeutung zu, als sich hier am deutlichsten die Gastarbeiter an den Auseinandersetzungen beteiligten — vor allem gegen die Entlassung von Kollegen und die gerade sie betreffenden Bedingungen der Fließbandarbeit. Die Konfliktbereitschaft der Gastarbeiter und die Gefahren einer offenen Polarisierung von Belegschaften entlang ethnischer Linien gehört ebenfalls zu den Besonderheiten der Streikbewegungen von 1973. Zwei

Erscheinungen schließlich machen den Unterschied zu 1969 auch augenfällig: der Einsatz von Polizeikräften während der Konflikte und die wesentlich reduzierte Funktion der Massenmedien. Die Möglichkeit einer Abkapselung betrieblicher Konflikte und damit ihrer politischen Entschärfung und Isolierung wurde offenbar bewußt genutzt. Eine Entspannung der Lage wurde trotzdem erst recht spät erreicht. Zu ihr haben relativ früh gezahlte übertarifliche Leistungen im Organisationsbereich der IG Metall und die Sonderregelungen für die Stahlindustrie ebenso beigetragen wie die Intervention der Bundesregierung und die Spitzengespräche der Tarifpartner um das Vorziehen von Verhandlungen.

Die Gewerkschaften stehen 1974 vor der Aufgabe, in einer konjunkturpolitisch schwierigen Situation und vor einer mit Angstdaten überfütterten Öffentlichkeit Legitimationsdefizite zu beseitigen. Das Ausmaß ihrer Probleme wird freilich häufig mit verzerrten Maßstäben dargestellt. *Infas*-Umfrageergebnisse, die zur Zeit der Streiks im Herbst 1973 im Bundesgebiet erhoben wurden, zeigen, daß organisierte Streiks weiterhin bei der Gesamtbevölkerung und vor allem den Arbeitern eine hohe Legitimität haben. Die spontanen Streiks des Jahres 1973 wurden jedoch nur von einem Viertel der Gesamtbevölkerung, von 40 Prozent der Facharbeiter und 37 Prozent der an- und ungelerten Arbeiter für gerechtfertigt gehalten. Überwiegend wurden sie von den Befragten insgesamt (53 Prozent), von den Facharbeitern (47 Prozent) und den an- und ungelerten Arbeitern (48 Prozent) nicht für gerechtfertigt gehalten. Eine deutlich positive Beurteilung fanden die Streiks allein bei den aktiven Gewerkschaftern: 47 Prozent hielten sie für gerechtfertigt, 44 Prozent für nicht gerechtfertigt. Nicht überraschend ist, daß überwiegend die Überzeugung vorherrschte, die Erfolgsbilanz sei für die Streikenden positiv gewesen. Diese Einschätzung entspricht dem faktisch realisierten Ergebnis der Kämpfe. Nur 13 Prozent der Befragten insgesamt, 16 Prozent der Facharbeiter und 9 Prozent der an- und ungelerten Arbeiter meinen, den Streikenden sei es in den meisten Fällen nicht gelungen, ihre Forderungen durchzusetzen. In den Augen der Öffentlichkeit und auch der Arbeiter selbst waren die Streiks also überwiegend erfolgreich, wenn auch nicht voll gerechtfertigt. Die Gefahr für die Gewerkschaften könnte sein, daß das Modell der spontanen Lohnanpassung sich an den organisierten Auseinandersetzungen vorbei einbürgert und mit der Erfolgsbilanz der Gewerkschaften die Integrationskraft der Tarifautonomie schmälert<sup>5</sup>).

#### *Zentralisiertes Verhandlungssystem — abgekapselter Betrieb*

In der Bundesrepublik sind die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit als Tarifautonomie organisiert. Der Kampf um Einkommensverteilung und Arbeitsbedingungen findet innerhalb eines staatlich garantierten staatsfreien Bereiches statt. Durch Verzicht auf administrative Verteilungsregelungen entlastet sich der Staat von erheblichem organisatorischem Aufwand sowie von Protesten

---

5) Vgl. auch A. Flanders, "What is wrong with the System?" London 1965.

und Konflikten, die daraus resultieren können. Doch durch Verfassung und parlamentarisch nicht kontrolliertes Richterrecht (Arbeitsrecht) setzt er formale Rahmenbedingungen des Handelns und nimmt er indirekt Einfluß auf die relative Verhandlungsmacht der Tarifparteien. Diese die Verhandlungsmacht justierende Politik kann für die Tarifautonomie bedrohlich erscheinen, wenn — wie eine Analyse der Rechtsprechung des BAG<sup>6)</sup> zeigt — die Waffe des Streiks an die Kette zahlreicher, zum Teil vieldeutiger Verfahrensregeln gelegt wird, während die Aussperrung rechtliche Absicherung oder gar Privilegierung erfährt. Die Tarifautonomie ist nämlich dann gefährdet, wenn eine der einander konfrontierten Parteien weniger als die andere in der Lage ist, ihr Konfliktpotential gegebenenfalls frei einzusetzen und damit einen Kompromiß zu erstreiten, der von der Mitgliedschaft akzeptiert werden kann<sup>7)</sup>.

Bislang allerdings scheinen die Gewerkschaften die Handikaps in puncto Arbeitskampfrecht konstruktiv bewältigt zu haben. Ihre Organisationen sind von beträchtlicher Geschlossenheit und Integrationskraft. Ähnlich wie in den Arbeitgeberverbänden unterliegen die branchenweise und regional aufgegliedert anfallenden Tarifaueinandersetzungen der Koordination. Zumindest in den tarifpolitisch wichtigen Betrieben ist der Organisationsgrad relativ hoch. Sachverstand von Experten auf allen Ebenen der Organisation — und vor allem in der Zentrale — erhöht die Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten und komplexe Probleme zu bewältigen. Die tarifpolitischen Willensbildungsgremien — die Tarifkommissionen — blicken auf eine lange Tradition der authentischen Artikulation von Forderungen aus den Betrieben zurück, ohne je das Gespür für das Machbare, für Kompromißzwänge, verloren zu haben. „Daß sich auch Empfehlungen und Beschlüsse der Tarifkommission im Rahmen tarifpolitischer Beschlüsse und Richtlinien der Gesamtorganisation bewegen müssen, ist keine undemokratische Einschränkung, sondern Voraussetzung dafür, daß tarifpolitische Entscheidungen selbst kleinster Bereiche von der Gesamtmitgliedschaft unterstützt und akzeptiert werden<sup>8)</sup>.“ Im übrigen sorgt die Selbstbindung der meisten Gewerkschaften, Urabstimmungen vor Streiks zu schalten, dafür, daß kampfwise Auseinandersetzungen eine breiteste mögliche Basis haben und nicht — wie in anderen Ländern — Ausdrucksmittel von Flügelkämpfen kleiner Gruppen werden können. Damit scheint das Bild schlagkräftiger Organisationen grob skizziert, die — trotz formaler Handikaps — autonom den Kompromißfindungsprozeß des Verteilungskampfes mittragen.

Bei weiterhin vorwiegend regionalen Verhandlungen um Lohn, die freilich zusätzlichen Koordinationsbestrebungen ausgesetzt wurden und mittel-

---

6) Vgl. W. Däubler, Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, Vvf. Referat auf dem Kongreß "Streik und Aussperrung" der IG Metall, Mündien 1973.

7) Vgl. zu Funktionsproblemen der Tarifautonomie, H. Weitbrecht, Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie, Berlin 1968.

8) G. Döding, Tarifpolitische Willensbildung in der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 9/73, S. 565.

fristig die Lohnquote konstant hielten, bahnte sich Ende der 50er Jahre mit Beginn der Vollbeschäftigung und vermehrter Marktmacht der Arbeitnehmer eine „konfliktorische Kooperation“ der Verbandsspitzen an, die zu sozialpolitisch wichtigen Ergebnissen führte. Zumindest für die Gewerkschaftsseite gilt, daß diese Errungenschaften zu einer weiteren Festigung der Autorität der Organisationspitzen beitrugen und ihre Koordinationsmacht stärkten. So sind im Bereich der IG Metall, als der „Durchbruchsgewerkschaft“, folgende Fortschritte zu verzeichnen (all das wurde freilich meist in Etappen und ganz und gar nicht automatisch erreicht)<sup>9)</sup>:

1. Die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden bei vollem Bezahlungsausgleich.

2. Die Verbesserung der Urlaubsbestimmungen durch Staffelung der Urlaubsdauer nach Lebensalter statt nach Betriebszugehörigkeit. Ausdehnung des Urlaubsanspruches und Zahlung eines Urlaubsgeldes.

3. Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfalle — als Vorgriff auf gesetzgeberische Bemühungen zur Angleichung von Arbeiter- und Angestelltenstatus.

4. Ein Rationalisierungsschutzabkommen mit Regelungen über Umsetzungen und Umschulungen sowie Beihilfen und Abfindungen, vor allem zum Schutz älterer Arbeitnehmer vor Rationalisierungsfolgen; Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute; Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen.

5. Zwei sozialpolitisch wichtige Abkommen auf regionaler Ebene, die Modellcharakter für das Bundesgebiet beanspruchen: manteltarifliche Vereinbarungen über Bildungsurlaub in Bayern; lohnrahmentarifliche Regelungen zur Verminderung der Arbeitsbelastung — z. B. Vorschriften über Pausenzeiten für Fließbandarbeiter — in Baden-Württemberg.

Die bundesweite Einführung fast all dieser Fortschritte läßt sich nicht nur durch ihre technische Eignung erklären und sicherlich nicht als Almosen zur Absicherung einer „Spitzenkumpanei“ deuten. Angemessen erscheint die Interpretation, daß es sich hier um die Vertretung legitimer Arbeitnehmerinteressen handelt, deren egalitäre Durchsetzung sich aus dem Gebot der Solidarität herleiten läßt und deren Verwirklichung im Zusammenhang mit dem Interesse mindest der Spitzen der Arbeitgeberverbände gesehen werden muß, eine überregionale Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen zu erzielen.

Dieses regional-zentrale Verhandlungsmuster wird durch einen Trend in Frage gestellt, der im folgenden beschrieben werden soll:

Mit der Verknappung des Arbeitskräftepotentials ist eine verstärkte Bewegung zur verbesserten Nutzung menschlicher Arbeitskraft zu beobachten. Die

---

9) Vgl. H. Mayr, Die Tarifpolitik der IG-Metall, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 9/7J, S. 577 f.

Mittel sind Mechanisierung und Automatisierung einerseits und Intensivierung der Arbeit andererseits. Das eine bringt Konflikte aus technologisch bedingten Umsetzungen, allgemein: aus erhöhten Anforderungen an die Mobilität der Arbeitskräfte sowie immer wieder auftretenden Diskrepanzen zwischen Entlohnungsformen und der Arbeitsplatzsituation, das andere verstärkt Streß und Protest darüber. Die in diesen Konflikten zum Ausdruck kommenden Probleme können im Gegensatz zu „einfachen“ Fragen quantitativer Lohnerhöhungen „qualitative“ genannt werden. Diese von Betrieb zu Betrieb variierenden qualitativen Probleme können in einem Tarifverhandlungssystem, das nahezu ausschließlich auf regionaler Ebene oder darüber ansetzt, kaum noch verarbeitet werden.

Eine betriebsnähere Tarifpolitik stößt jedoch immer noch auf eine geschlossene Phalanx der Unternehmer. Mittlerweile haben auch Richterrecht und die herrschende Meinung der Arbeitsrechtslehre z. B. dem Instrument tariflicher Öffnungsklauseln zur Regelung betrieblicher Besonderheiten nur noch enge Lücken gelassen, wie ja überhaupt offene Konfliktaustragung mit hauptsächlich betrieblichen Zielen juristischen Ordnungsvorstellungen widerspricht („wilder“ Streik). Freilich haben auf regionaler Ebene tarifliche Regelungen betrieblicher Entlohnungsmethoden zugenommen; ein ähnlicher Trend kündigt sich auf dem Gebiet der Arbeitsbelastung an. Doch die vorherrschende Lösung, deren Anwendung auf den konkreten betrieblichen Fall den Betriebsräten zu überlassen, leidet unter der krassen Machtasymmetrie des betrieblichen Verhandlungssystems. Gesetzlich verordnete Verpflichtung auf das Betriebswohl, Streikverbot und Verantwortlichkeit gegenüber der Gesamtbelegschaft zwingen die Betriebsräte — sie sind zumeist Gewerkschaftsmitglieder — in den Brennpunkt von Interessenkonflikten, die ihnen trotz subjektiver Loyalität kein gesichertes Selbstverständnis als Gewerkschaftsorgan gestatten. Sie empfinden den Interessenkonflikt als Rollenkonflikt und wählen häufig das Konzept einer betrieblichen Sozialabteilung, die eher Rechte zu verwalten und Fürsorge zu üben als Konflikte auszutragen hat.

Betriebliche Konflikte ohne eigene Sanktionsmittel auszutragen ist dann besonders problematisch, wenn — durch großflächige Tarifabschlüsse, deren Orientierungspunkt in der Regel nicht weit oberhalb des „Grenzbetriebes“ liegt — produktivitätsstarke Großunternehmen in die Lage versetzt werden, fast nach Belieben übertarifliche Leistungen zu zahlen und Konflikte ohne Beseitigung ihrer strukturellen Ursachen durch Sondergratifikationen zuzuschütten. Erweitert sich der Abstand zwischen Tarif- und Effektivlohn (Lohndrift)<sup>10)</sup>, wie das in der Bundesrepublik der Fall ist, kann man das als Indikator für Regelungsdefizite der Tarifautonomie ansehen. Eine ähnliche Indikatorfunktion haben jene spontanen betrieblichen Streiks, die anzeigen, wo es offenbar nicht mehr gelungen ist, durch betriebliche Zulagen strukturell angelegte Konflikte zuzudecken.

---

10) Vgl. H. Gerfin, Ausmaß und Wirkung der Lohndrift, in: H. Arndt (Hrsg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Berlin 1969.

Doch scheint bei den Wellen spontaner Ausstände in den letzten Jahren spezifisch betriebliches Konfliktpotential zur Erklärung nicht auszureichen. Was Auslöser und was Ursache ist, fällt schwer zu entscheiden: Jedenfalls scheinen makroökonomische und politische Entwicklungen an Gewicht zu gewinnen. Preiserhöhungen auch im Konjunkturabschwung und Steuerprogression resultieren — vor dem Hintergrund eines konstant hohen Anspruchsniveaus der Arbeitnehmer — in Anstößen zu spontanen Arbeitsniederlegungen besonders dann, wenn ökonomische Gesamtlage und einkommenspolitisches Zureden durch die Regierung die Gewerkschaften zu eher gemäßigten Tarifabschlüssen veranlassen<sup>11)</sup>. Zu den einkommenspolitischen Aktivitäten des Staates muß hier angemerkt werden, daß sie in den Formen von Maßhalteappellen, veröffentlichten Sachverständigen-gutachten oder der Konzertierte Aktion dazu dienen sollen, die Interpretation der ökonomischen Situation durch die Tarifparteien zu vereinheitlichen und der des Wirtschaftsministers anzunähern. Eine empirische Untersuchung zeigt allerdings, daß sich die Gewerkschaften über einen weiten Zeitraum ihren Manövrierspielraum bewahren konnten<sup>12)</sup>. Einzig in jüngster Zeit scheinen die Appelle der Regierung, die wegen ihres sozialpolitischen Reformprogramms mit größerer Legitimität als vorangegangene spricht, Auswirkungen gehabt und damit — wohl wider die eigene Absicht — einen Beitrag zu den spontanen Arbeitsniederlegungen geleistet zu haben.

Das Dilemma ist deutlich. Die Tarifautonomie hat Herausforderungen an zwei Fronten zu bewältigen:

1. Betriebsspezifisches Konfliktpotential wird wohl nur dann in das Tarifverhandlungssystem integriert werden können, wenn die betriebliche Gewerkschaftsorganisation (Vertrauensleute) weiter gestärkt, juristische Hemmnisse problematisiert<sup>13)</sup>, die Phalanx der Arbeitgeber durch Anknüpfen am Interesse mancher Großunternehmen an Sonderregelungen aufgeweicht und im übrigen die Fähigkeit der Gewerkschaften, auseinandergehende Interessen zu koordinieren und deren Vertretung über unterschiedliche Machtkonstellationen hinweg zu verstetigen, nicht preisgegeben wird.

2. Der Kollision von durch die Preisentwicklung verschärften Lohnforderungen mit konjunkturpolitischen Zwängen, dürfte nur gegengesteuert werden können, wenn die Konjunkturlenkung durch den Staat nicht allein auf die Beeinflussung der Einkommen aus abhängiger Arbeit angewiesen ist, sondern auch Investitionsentscheidungen und Preisentwicklung zumindest kanalisieren

---

11) Langjährige Beobachtungen der Einkommenserwartungen durch infas zeigen, daß seit der Regierungsbeteiligung der SPD die Einkommenserwartungen rapide anstiegen und sich auf konstant hohem Niveau — auch beim Konjunkturabschwung — bewegen. Die Messungen indizierten 1969 und 1973 ein explosionsartiges Anwachsen der Einkommenserwartungen, was vom Tarifverhandlungssystem nicht abgefangen werden konnte und zu spontanen Bewegungen führte. Hier zeigt sich deutlich, wie politische Machtkonstellationen die Legitimationsprobleme des Tarifverhandlungssystems — belastend und entlastend — beeinflussen können.

12) Vgl. H. Adam, Die konzertierte Aktion in der Bundesrepublik, Köln 1972.

13) Vgl. R. Hoffmann, Tarifpolitik und Friedenspflicht, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 12/70.

kann<sup>14</sup>). Um eine solche Politik mit Autorität fordern zu können, müssen die Gewerkschaften souveräne Träger der Tarifautonomie bleiben und also auch im betrieblichen Bereich präsent sein.

### *Illoyale Gewerkschaftskritik*

Mit den spontanen Arbeitsniederlegungen lebt jene Kritik wieder auf, die in Spontaneität allein das Heil der Arbeiterbewegung erblickt und den Gewerkschaftsorganisationen permanenten Verrat an den Interessen der Basis vorwirft. Wir wollen hier nicht so sehr auf Bekenntnisse mit unklarer Ausdruckweise<sup>15</sup>) als auf recht präzise, aber für eine Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Politik wenig hilfreiche Kampfaufrufe und Unterstellungen hinweisen. So fordert man z. B. eine Allianz von streikenden Arbeitern und „Gewerkschaftslinken“ als Voraussetzung für eine „Strategie des Angriffs auf die Politik einer Gewerkschaftsführung, die dem kapitalistischen Staat verpflichtet ist . . . <sup>16</sup>)“, oder es wird den Gewerkschaften in anspruchsvoll akademischem Ton angehängt, sie hätten als Ersatz für die Polizei gedient<sup>17</sup>).

Etwas systematischer wird von einem Ansatz aus kritisiert, der des Schreckbild einer zentralistisch-kooperativen Gewerkschaft dem Sollkonzept einer „autonomen Kampforganisation“ konfrontiert<sup>18</sup>). Danach soll der betriebliche Kampf die „zentralistische Vertretungspolitik auflösen“. Damit wird das aufgegeben, was eine Gewerkschaft eigentlich ausmacht, nämlich ihre zeitliche, räumlich und sachlich wirksame Koordinationsmacht, und alles der Selbsthilfe der arbeitenden Menschen in den Betrieben aufgebürdet, die durch Kampfgeist und ständige Mobilisierung Organisation wettmachen sollen. Nur gewerkschaftliche Organisation mit überbetrieblicher Integrationsfähigkeit versetzt Arbeiter und Angestellte bei meist zentral gesteuerten Offensiven der Unternehmer in die Lage, ihre Errungenschaften in solidarischem Handeln zu sichern<sup>19</sup>).

---

14) Vgl. hierzu Neue Gesellschaft 7/73, Thema: Wirtschaftspolitik.

15) Vgl. Th. Blanke, „Spontaneität ist das Organ und Aktionspotential, das durch die Bündelung der geschichtswirksamen Faktoren hindurch die historische Notwendigkeit im je spezifischen und konkreten Moment — im doppelten Sinn — wahrnimmt“ aus: Probleme einer Theorie des Arbeitsrechts, in: Kritische Justiz 4/73, S. 360.

16) Ch. Neustüß, E. Teschner, Verschärfte Ausbeutung und spontane Streiks, in: express, 10/73, S. 5.

17) Vgl. C. Offe, . . . die Gewerkschaften, deren disziplinierende Funktionen oftmals geradezu als Äquivalent von Polizeieinsätzen wirkten . . .“ aus: „Krisen des Krisenmanagement“: Elemente einer kritischen Krisentheorie, in: M. Jänicke (Hrsg.), Herrschaft und Krise, Köln/Opladen 1973, S. 169.

18) W. Müller-Jentsch, R. Keßler, Spontane Streiks in der Bundesrepublik, in: Kritische Justiz 4/73, S. 384. Vgl. hierzu auch den ähnlich bemühten, freilich etwas widersprüchlichen Aufsatz von J. Bergmann, Neues Lohnbewußtsein und Septemberstreiks, in: O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, E. Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Frankfurt 1972, S. 171 ff.

19) Daß sich dieser Funktionen zwar nicht bestimmte Kritiker, wohl aber die Arbeitnehmer bewußt sind, zeigt W. Nickel in seiner auf breit analysiertem empirischem Material basierenden Studie „Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft“, Köln 1972.