

## Die Rolle von Kollektivvereinbarungen bei der Verminderung von Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen

---

*Prof. Dr. Burkart Lutz, geb. 1925, studierte Mathematik, Geschichte, Volkswirtschaftslehre und Soziologie. Er ist Honorarprofessor an der Universität München und seit 1965 Geschäftsführender Direktor des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München.*

*Dr. Werner Sengenberger, geb. 1941, studierte Sozialwissenschaft, Volks- und Betriebswirtschaft in Berlin, London und Chicago. Er arbeitet zur Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München, über Fragen der Arbeitsmarktanalyse und -politik.*

### *Vorbemerkung*

Der vorliegende Aufsatz ist eine geringfügig veränderte und gekürzte Fassung einer Problemskizze, die ursprünglich dem Entwurf eines Forschungsprogramms mit gleichlautendem Titel vorangestellt war. Dieser Entwurf ist seinerseits Teil eines Gutachtens über Forschungsansätze zum Problem der Minderung „sozialer Ungerechtigkeit“ und wurde von Mitarbeitern des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e. V. im Jahre 1972 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft erstellt<sup>1)</sup>.

Den Verfassern dieser Studie erschien die Kollektivvereinbarung als Beispiel für die Problematik eines Instruments zur Reduzierung sozialer Ungleichheit aus mehreren Gründen interessant. Erstens wird mit der kollektiven Regelung des Arbeitsverhältnisses nicht allein und in der Regel nicht einmal in erster Linie auf den Ausgleich sozialer Ungleichheit gezielt, sondern es sollen damit auch, bzw. vor allem andere Zwecke erreicht werden, wie z. B. die Sicherung oder Verbesserung von Kaufkraft u. ä. Es werden also gleichzeitig mehrere Ansprüche und Erwartungen an die Wirkung der Kollektivvereinbarung gerichtet, denen kaum in gleichem Maße genügt werden kann.

---

1) G. Bechtle, F. Böhle, K. Düll, B. Lutz, C. Nuber, D. Sauer, W. Sengenberger, Soziale Ungerechtigkeit: Überlegungen zu einem Forschungsprogramm. Ein Kurzgutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaften, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, e. V., München, Dezember 1972.

Weiterhin meinten damals die Verfasser, daß wichtige Aspekte von Ungleichheit im Arbeitsverhältnis (z. B. nicht direkte finanzielle Gratifikation und insbesondere Arbeitsbelastungen) noch relativ wenig als gesellschaftspolitische Probleme gesehen werden. Hier hat sich allerdings mit den Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und allgemein nach Humanisierung der Arbeitswelt in der Zwischenzeit ein spürbarer Wandel im Bewußtsein der Öffentlichkeit vollzogen, so daß auch von daher dem Thema höchste Aktualität zugemessen werden kann.

Schließlich sah man in diesem Problem ein Beispiel für einen gesellschaftlichen Bereich, in dem sozialwissenschaftliche Forschung bei sinnvoller Verwertung und Weiterentwicklung vorhandener Forschungsansätze (in diesem Fall vor allem der deutschen Industriosozologie und der angelsächsischen Arbeitsökonomie) relativ rasch ein nennenswerter Beitrag zur Minderung sozialer Ungerechtigkeit erbracht werden kann.

### *Problemstellung*

Die Rolle von Kollektivvereinbarungen bei der Reduzierung von Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis ist aus drei Gründen von besonderer Wichtigkeit:

Noch immer ist die Stellung eines Individuums im Arbeitsprozeß und das Arbeitsverhältnis, das diese Stellung begründet, von zentraler Bedeutung für die gesamte soziale Existenz; Ungleichheiten in wichtigen Aspekten des Arbeitsverhältnisses sind offenkundig Grundlagen für zahlreiche andere Ungleichheiten in der Gesellschaft.

Zur Regelung wichtiger Aspekte des Arbeitsverhältnisses haben die meisten Industriegesellschaften ein spezifisches Instrument entwickelt, nämlich das Instrument der Kollektivvereinbarung, das als Ersatz oder Ergänzung zum freien Spiel der Marktkräfte und/oder staatlichen Interventionen wirkt und in besonderer Weise dem Bestreben entspringt, durch Organisation gesellschaftlicher Kräfte die traditionelle Polarität von Staat und Gesellschaft zu überwinden.

Die Regelung des individuellen Arbeitsverhältnisses und damit die Festlegung oder Veränderung von Ungleichheiten sind aufs engste verknüpft mit (1) der makroökonomischen Problematik von Einkommensverteilung und der Verteilung von Produktionsfaktoren und (2) der Gestaltung der Produktionsbedingungen, sei es in der Kostenperspektive, sei es in der Perspektive des Einsatzes von Arbeitskraft und der Organisation von Arbeitsteilung und Zusammenarbeit.

Dieser dreifachen Bedeutung des Themas steht gegenüber, daß zwar einzelne Teilaspekte und Teilprobleme seit langem Gegenstand wissenschaftlicher Behandlung sind (wobei hier die angelsächsischen Sozialwissenschaften partiell einen höheren Entwicklungsstand erreicht haben, den aufzuholen eine nicht ganz unwichtige gesellschaftspolitische Nebenwirkung wäre), daß jedoch andererseits der gestellten Problematik angemessene theoretische und empirische Ansätze weitgehend neu zu entwickeln sind.

*Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis und das Problem ihrer Reduzierung*

In der gegenwärtigen Struktur aller entwickelten Industriegesellschaften sind Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf ihrer verschiedenen Aspekte ungleich. Dies gilt nicht nur für die direkt monetären Gratifikationen, sondern auch für die sonstigen, nicht oder nicht unmittelbar finanziellen Arbeits-, „Erträge“, vor allem aber für die Arbeitslasten und Arbeitsmühen.

Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, daß sich die Ungleichheiten in bezug auf die verschiedenen Aspekte des Arbeitsverhältnisses notwendigerweise gegeneinander ausgleichen. Vielmehr scheint es fundamentale Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis zu geben: Arbeitsverhältnissen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslast und eher unterdurchschnittlichen Gratifikationen stehen solche mit deutlich überdurchschnittlichen Gratifikationen und eher geringer Arbeitslast gegenüber.

Diese Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis sind nicht zufällig, sondern strukturell bedingt. Sie spielten und spielen eine zentrale Rolle im Prozeß der Verteilung von Arbeitskraft und Arbeitskräften — auf Makro- wie auf Mikroebene —, so wie sich dieser historisch in praktisch allen Industriegesellschaften herausgebildet hat. Weiterhin entstanden offensichtlich auf der Grundlage dieser Verteilungsmechanismen dann auch unterschiedliche Marktmachtpositionen von Arbeitnehmergruppen, die in einem bestimmten Entwicklungsstand funktionale Ungleichheiten der Arbeitsverhältnisse verfestigen und damit gleichsam institutionalisierte Privilegien begründen.

Als Hypothese sei formuliert, daß im Entwicklungsprozeß industrieller Gesellschaften diese traditionellen, zum Teil bereits in institutionalisierte Privilegien geronnenen Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis zunehmend als Ungerechtigkeit empfunden werden und deshalb einem wachsenden Reduzierungsdruck unterliegen.

Die Gründe hierfür können sowohl in der politischen Verfassung der Gesellschaft (die einen höheren oder expliziteren Legitimationskonsensus braucht) wie im technisch-ökonomischen Entwicklungsstand der Gesellschaft liegen (der zum Beispiel einheitlicheres Konsumentenverhalten oder gegenüber früher veränderte Arbeitskräfteallokation wünschenswert macht).

Die Verringerung von Ungleichheiten in den Arbeitsverdiensten (direkte monetäre Gratifikationen in der oben gewählten Terminologie) parallel zur wirtschaftlichen und industriellen Entwicklung ist im zeitlichen wie auch im internationalen Vergleich recht eindeutig nachzuweisen. In neuerer Zeit wird zunehmend auch auf die Ungleichheit der Arbeitslasten aufmerksam gemacht — wofür unter anderem die in jüngster Zeit sich verstärkende Diskussion über die humanere Gestaltung von Arbeitsbedingungen (als Mittel der Betriebsführung wie als gewerkschaftliche Forderung) symptomatisch ist.

Analytisch lassen sich dabei drei Formen der Reduzierung von Ungleichheiten unterscheiden:

a) *Die Beseitigung extremer Benachteiligungen.* Dies gilt nicht nur für den Lohn, sondern ebenso für Arbeitszeit, nicht unmittelbar monetäre Gratifikationen und verschiedene Aspekte von Arbeitslast und Arbeitsmühe, von extremen physischen Belastungen über besondere Unfallgefährdung bis zu ausgeprägter Eintönigkeit und Wiederholung gleicher Aufgaben.

b) Eine *Veränderung . der Stellung größerer Minderheitengruppen* der Erwerbsbevölkerung in der Gesamtverteilung. Hierzu gehören etwa in bezug auf den direkten Arbeitsverdienst die (allerdings in der Bundesrepublik immer noch nicht besonders weit fortgeschrittene) Anhebung der Frauenverdienste auf das Niveau der Männerverdienste bei vergleichbarer Qualifikation oder die Verringerung des Stadt-Land-Gefälles. Bei den nicht unmittelbar monetären Gratifikationen ist hier vor allem die Vereinheitlichung sozialer Leistungen zu nennen, die früher nur bestimmten Arbeitnehmergruppen vorbehalten waren. Auf der Seite der sachlichen Arbeitsbelastungen sind hier — nimmt man einmal die Mechanisierung in Branchen aus, in denen bisher besonders schwere körperliche Arbeit geleistet wurde — weniger eindeutige Beispiele zu nennen.

c) Durch eine *Verminderung der Gesamtdifferenzierung.* Auch hier hat sich bisher die sichtbarste Entwicklung bei den Arbeitsverdiensten vollzogen, die etwa in der Bundesrepublik heute wesentlich geringer streuen als in weniger entwickelten Nachbarländern oder auch in Deutschland vor wenigen Jahrzehnten. Ähnliche Verdichtungen sind aber sicherlich auch nachzuweisen in der Frage der Arbeitszeit und vor allem bei bestimmten Sozialleistungen, wobei hier in der Bundesrepublik die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten im Krankheitsfalle sicherlich besondere symptomatische Bedeutung besitzt.

Zu fragen ist, ob nicht, wenn diesem Druck auf Verringerung von Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen in der einen oder anderen Form nachgegeben werden soll, bestehende Strukturen und Mechanismen modifiziert werden müssen, die nicht ohne weiteres auf der Ebene gefunden werden können, auf der sich diese Ungleichheiten ausdrücken. Hierbei ist in erster Linie an die makroökonomische Einkommensverteilung und die Verteilung von Produktionsfaktoren wie auch an die betriebliche Kooperations- und Herrschaftsstruktur und die Formen des Einsatzes und der Verwertung menschlicher Arbeit in Produktionsprozessen zu denken. Diese Frage führt notwendigerweise zu den Instrumenten, über die die Reduzierung von als Ungerechtigkeit empfundenen Ungleichheiten bewältigt werden kann.

#### *Institutionen der Regelung des Arbeitsverhältnisses*

Als ökonomisches Verhältnis wird das Arbeitsverhältnis primär durch den Markt bestimmt. Das gegenwärtig verfügbare Instrumentarium kollektiver und

staatlicher Regelung greift nur ersatzweise oder ergänzend in das Wirken der Marktkräfte ein. In erster Instanz läßt sich dieses Instrumentarium in folgenden Kategorien einordnen:

- Staatliche Eingriffe, die sich direkt auf Einzelarbeitsverhältnisse beziehen;
- Tarifverträge als besondere Form von Kollektivvereinbarungen, in denen meist für große Gruppen von Arbeitnehmern für bestimmte Aspekte des Arbeitsverhältnisses Mindestbedingungen gesetzt werden;
- Kollektive Regelungen, die auf betrieblicher Basis in Ergänzung der tarifvertraglichen Mindestnormen, und gestützt auf gesetzliche oder tarifvertragliche Rahmenregelungen getroffen werden.

Letzterem Typ ist in der Bundesrepublik insbesondere das Instrument der Betriebsvereinbarung zuzurechnen.

Diese Dreigliederung des Instrumentariums ist vorläufig und berücksichtigt beispielsweise nicht, daß auch Tarifverträge selbst in ihrem Zustandekommen und in ihrer Auswirkung an staatliche Aktivitäten gebunden sein können — obwohl es große Industrieländer gibt, in denen zumindest formal der durch Kollektivvereinbarungen abgedeckte Raum grundsätzlich nicht mit staatlichen Rechtsnormen belegt ist.

Die Wirkungen der verschiedenen Instrumente zur Regelung des Arbeitsverhältnisses sind sachlich wie funktional verschieden. Ohne hier eine erschöpfende Analyse geben zu wollen, lassen sich doch wenigstens einige charakteristische Beziehungen nennen:

Bei Tarifverträgen steht heute in der Bundesrepublik — und hier wiederum ganz besonders im Hinblick auf die „Leitverträge“ in der Metallindustrie und im öffentlichen Dienst — der verteilungspolitische Aspekt im Vordergrund. Zentrales Objekt von Tarifverhandlungen sind Lohnquoten großer Wirtschaftsaggregate. Veränderungen der Differenzierung von Arbeitsgratifikationen und Arbeitslasten spielen heute in der Tarifpolitik allenfalls eine untergeordnete Rolle; die entsprechenden Instrumente wie Manteltarife und Lohnrahmentarife bieten wegen ihrer verteilungspolitischen Hilfsfunktion nur begrenzte Ansatzpunkte zu einer Politik der Reduzierung von Ungleichheiten. Sehr deutlich wurde dies sichtbar bei der praktischen Regelung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsverdienst, wo ja in großem Umfang durch Umdefinition der in den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen enthaltenen Leistungsbestimmungen im wesentlichen wieder der alte Abstand zwischen Frauen- und Männerverdiensten hergestellt wurde, der bis dahin durch den Frauenlohnabschlag geregelt worden war.

Staatliche Eingriffe, die sich direkt auf einzelne Arbeitsverhältnisse beziehen, zielen in erster Linie, wenn nicht ausschließlich auf extreme Benachteiligungen — wobei hier in der Bundesrepublik (im Gegensatz zu vielen anderen europäischen

Ländern) der Akzent staatlicher Intervention auf den nichtmonetären Aspekten des Arbeitsverhältnisses liegt. Allenfalls wird durch staatliche Eingriffe versucht, besonders schutzbedürftigen Minderheiten wie Frauen und Jugendlichen im Hinblick auf einzelne Arbeitsbedingungen eine etwas günstigere Stellung in der Gesamtverteilung einzuräumen (Akkordarbeitsverbot für Jugendliche und schwangere Frauen; Nachtarbeitsverbot für Frauen u. ä.).

Betriebliche Vereinbarungen waren bisher vor allem inhaltlichen Ergänzungen oder Konkretisierungen von Sachverhalten gewidmet, die im jeweils geltenden Tarifvertragswerk in Form von Mindest- oder Rahmennormen geregelt sind. Ihre Wirkung auf Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen waren beschränkt und eher zufällig. Im Hinblick auf die deutsche Situation wird insbesondere zu fragen sein, ob eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes an dem bisherigen Verhältnis von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen etwas ändern wird.

#### *Probleme kollektivrechtlicher Einwirkung auf Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis*

Wie eben gezeigt, sind die derzeit in der Bundesrepublik gegebenen kollektiven und staatlichen Einwirkungsmöglichkeiten auf das Arbeitsverhältnis begrenzt. Insbesondere wird die personale Verteilung der Arbeitsbedingungen gegenwärtig überwiegend durch Marktmechanismen besorgt. Abgesehen davon, daß die Fähigkeit des Arbeitsmarkts, Ungerechtigkeiten im Arbeitsverhältnis zu reduzieren, vom Beschäftigungsgrad abhängig ist, sprechen gegen die Marktregelung auch bestimmte strukturelle Schwächen, wie beispielsweise die zeitliche Länge der Regelstrecken oder das von Konzentrationstendenzen erzeugte Differential von Marktmacht, das seinerseits wiederum hemmend auf die Angleichung von Arbeitsbedingungen einwirkt. Bei näherer Prüfung des Instrumentariums auf diese Fähigkeit hin werden zumindest drei grundsätzliche Probleme sichtbar.

*Die Gefahr der Verlagerung von Ungleichheiten.* Die Thematisierung von Ungleichheiten erfolgt in bezug auf die einzelnen Aspekte des Arbeitsverhältnisses nicht mit gleicher Schnelligkeit und mit gleicher Intensität; auch eignen sich bestimmte Aspekte des Arbeitsverhältnisses, wie etwa der Bruttomonatsverdienst, sehr viel mehr dazu, Ungleichheiten zu konstatieren und als Ungerechtigkeiten zu thematisieren, als andere Aspekte, die spezifischerer und mehr qualitativer als quantitativer Natur sind (also zum Beispiel Sozialleistungen oder psychophysische Belastung, Mitbestimmung am Arbeitsplatz u. ä.).

Es ist also zu fragen, ob nicht Bestrebungen, Ungleichheit in diesen quantifizierbaren und für eine generelle Thematisierung besonders geeigneten Aspekten zu verringern, Gegenreaktionen auslösen, die dann bestrebt sind, zusätzliche Ungleichheiten auf anderen Aspekten zu schaffen. Hierfür nur zwei Beispiele:

1) Wird die bisherige Verdienstspanne zugunsten der Arbeitnehmer mit den niedrigsten, damit aber zuungunsten der Arbeitnehmer mit den höchsten Verdien-

sten reduziert, so liegt es nahe, für die nunmehr gegenüber früher relativ Benachteiligten außerhalb der direkt monetären Gratifikationen neue kompensatorische Vergünstigungen etwa in Form von *fringe benefits* oder in Form einer stillschweigenden Reduzierung der Arbeitslasten zu schaffen. Ein solcher Mechanismus gehorcht in erster Linie, wenn er in einem Betrieb vorgenommen wird, personalpolitischen Gesichtspunkten und entspräche dem Versuch, die für den Betrieb als besonders wichtig erachteten Minderheitengruppen der Belegschaft nach wie vor, aber nun weniger sichtbar als bisher gegenüber dem Rest der Belegschaft zu privilegieren, um somit ihre Betriebsloyalität zu garantieren.

2) Eine gleiche Reduzierung der Spannbreite der Arbeitsverdienste kann aber auch das Bestreben auslösen, bei den nunmehr Bessergestellten durch Veränderung der Leistungsbedingungen die Arbeitslast zu erhöhen. Die höheren Verdienste werden dann zum Teil wieder zunichte gemacht durch eine höhere Arbeitslast, die zu ihrer Erreichung verlangt wird. Betriebswirtschaftlich hat eine solche Verlagerung der Ungleichheit von der Lohnpolitik auf die Leistungspolitik den Effekt, die Erhöhung der Lohnkosten je Stunde oder Woche bzw. Monat bestimmter Arbeitnehmergruppen durch eine Steigerung der Leistung je Zeiteinheit oder auch des zeitlichen Arbeitsvolumens zu kompensieren.

Solche Gegenreaktionen sind um so eher zu erwarten als, wie oben gezeigt, (1) das bestehende kollektivrechtliche Instrumentarium jeweils nur Teilaspekte des Arbeitsverhältnisses abdeckt und Veränderungen im Rahmen dieser Teilaspekte Ausweich- oder Verlagerungsstrategien nicht von vornherein zu verhindern weiß; und (2) die bestehenden Differentiale in den Arbeitsbedingungen vielfach auch unterschiedlichen Marktmachtpositionen entsprechen, so daß derartige Verlagerungsstrategien auch von bisher privilegierten Arbeitnehmergruppen selbst eingeleitet werden können, weil sie besonders hohe Einflußchancen auf betriebliche Entscheidungen haben.

Zu rechnen ist auch mit einer Verlagerungsstrategie von Ungleichheiten von kurzfristigen auf langfristige Aspekte des Arbeitsverhältnisses, indem zum Beispiel höhere Arbeitsverdienste oder auch höhere Arbeitsplatzsicherheit der bisher relativ am schlechtesten gestellten Gruppen über Veränderungen von Arbeits- und Betriebsorganisation mit der Reduzierung von Qualifizierungschancen „verrechnet“ wird, die ihrerseits dann wieder zu einer Schmälerung des zu erwartenden Lebenseinkommens führen.

*Die Verfestigung von Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis und das Problem der Widerstände gegen ihre Reduzierung.* Die eben als Möglichkeit skizzierte Verlagerungsstrategie wäre ein wichtiger Teilaspekt eines generellen Problems. Dieses Problem ergibt sich zum einen aus der Tatsache, daß die Unterschiede in Einkommen und Arbeitsaufgaben im Regelfalle für den Betrieb eine doppelte, nämlich personalpolitische und produktionstechnisch-betriebswirtschaftliche Funktion haben. Jede größere Veränderung der Differentiale erfordert Umstellungen in der Personalpolitik, den Führungsstrukturen und in der Produktionspolitik,

denen um so mehr Widerstand entgegengesetzt wird, je weitreichender die absehbaren Wirkungen und je größer die Unsicherheiten einer solchen Umstellung sind.

Dieser Widerstand kann sich mit einem anderen Widerstand kombinieren, der in der Dynamik von Kollektivverhandlungen keineswegs nur „auf der anderen Seite“ des Verhandlungstisches zu suchen ist, sondern insbesondere auch innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen deutlich wird: dem Widerstand der bisher in der Verteilung der Gratifikationen und Arbeitslasten relativ günstig gestellten Gruppen gegen jede Veränderung des Abstandes zu anderen Arbeitnehmern. Dieser Widerstand — der schon heute etwa in der Diskussion über die Beamtenbesoldung deutlich spürbar ist und sich einer Vielzahl von Argumenten zu bedienen weiß — dürfte vor allem auf zwei Ursachen zurückzuführen sein: einmal das Bestreben, die eigene gesellschaftliche Situation, die nicht zuletzt an meßbaren Attributen des Arbeitsverhältnisses festgemacht wird, zu verteidigen; zum anderen die Befürchtung, als Gruppe auf den bisherigen Anteil am Zuwachs volkswirtschaftlicher Produktivität und individueller Kaufkraft verzichten zu müssen.

Während die Existenz dieser beiden Typen von Widerstand (die man verkürzt als „betriebspolitisch“ und „standespolitisch“ bezeichnen kann) unstreitbar ist, kann auf die Frage nach seiner jeweiligen Härte und den möglichen Strategien seiner Überwindung heute keine einigermaßen schlüssige Antwort gegeben werden.

*Der Zusammenhang zwischen Reduzierung von Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis und der verteilungspolitischen Rolle von Kollektivvereinbarungen.* In dem Maße, in dem die genannten Probleme aktuell werden, stellt sich die Frage, ob überhaupt Veränderungen des Differentials von Arbeitsgratifikationen und Arbeitslasten möglich sind, ohne in den makroökonomischen Verteilungsprozeß einzugreifen.

In mehr oder minder ausgeprägter Form orientiert sich gegenwärtig in allen Industrieländern die Tarifpolitik an dem bereits verwirklichten oder zu erwartenden Zuwachs der gesamtwirtschaftlichen Produktivität. Sie ist bestrebt, diesen Zuwachs in Form gesteigerter direkter oder indirekter Arbeitseinkommen und/oder in Form verminderter (zeitlicher) Arbeitslasten der Gesamtheit oder Teilen von Arbeitnehmern zugute kommen zu lassen. Sie artikuliert und erzeugt damit langfristige Erwartungen an Verbesserungen in bezug auf das Verhältnis von Einkommen und Arbeitsaufgaben, die im wesentlichen bei allen Beschäftigten die gleichen sind, weil sie über den Mechanismus der Tarifpolitik, wie auch über die Thematik der wirtschaftspolitischen Situation bei allen Bevölkerungsgruppen mehr oder minder direkt mit dem volkswirtschaftlichen Wachstum verknüpft.

Veränderungen in der personalen Verteilung der Lohnquote und des Arbeitslastvolumens einer Volkswirtschaft sind vor allem möglich, indem Tempo und Umfang der realen Verbesserung für jeweils wichtige Arbeitnehmergruppen von den volkswirtschaftlichen Durchschnittswerten und den aus ihnen abgeleiteten



Erwartungen nach oben, aber auch nach unten abweichen. Nachhaltigere Veränderungen von Differentialen der verschiedenen Aspekte des Arbeitsverhältnisses sind fast unmöglich, ohne daß der Zusammenhang zwischen Steigerung der volkswirtschaftlichen Produktivität in Realgrößen einerseits und der Verbesserung der individuellen Situation gelockert wird.

Zumindest als Hypothese läßt sich formulieren, daß eine solche Entkoppelung von Wirtschaftswachstum und individueller Verbesserungserwartung um so leichter wird, je höher das reale Wachstum ist; zu fragen wäre, ob darüber hinaus die Entkoppelung um so leichter fällt, je höher die Inflationsrate ist.

Unabhängig hiervon kann die Änderung der personalen Verteilung der Lohnsumme und Arbeitslasten mittels Tarifvertrag auf zwei Grenzen stoßen: Eine Begrenzung ergibt sich daraus, daß Tarifhoheit und Tarifpolitik Sache der Einzelgewerkschaften sind, die ihrer Struktur nach nicht Vertreter der Interessen aller Beschäftigten, sondern nur bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern sind und sich folglich auch durch Wahrung und Förderung solcher Teilinteressen legitimieren müssen. Eine zweite Begrenzung liegt in bestimmten strukturellen Eigenschaften von Kollektivverträgen, worunter vor allem der Grad der sektoralen, fachlichen und regionalen Zentralisierung bzw. Dezentralisierung der Tarifvertragseinheiten gemeint ist wie auch die Verbindlichkeit der Verträge für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Tarifbereichs.

Allerdings ist zu beachten, daß nicht jede Arbeitsbedingung in ihrer Veränderung im gleichen Maße von der Veränderung makroökonomischer Größen abhängig ist. Die Bindung der Arbeitsbedingung an diese Größen wird um so lockerer, je geringer der tatsächliche Kosteneffekt oder die Quantifizierung bzw. Meßbarkeit der Veränderung ist. Hieraus ergibt sich die Frage, inwieweit und wie durch Kollektivverhandlungen — im Rahmen der gegebenen ökonomischen Situation und Erwartungen — jeweils *die* Kombination von Veränderungen von Arbeitsbedingungen erreicht werden kann, die einen zumindest subjektiv maximalen Abbau von Ungleichheiten bewirkt.

*Das Problem der Beziehungen zwischen beabsichtigten und realen Wirkungen kollektivvertraglicher Regelungen.* Bisher wurde mehr oder weniger stillschweigend unterstellt, daß kollektivvertragliche Regelungen, soweit sie auf Verminderung von Ungleichheiten abzielen, in ihren realen Wirkungen mit den beabsichtigten Effekten identisch sind. Diese Annahme ist jedoch sehr problematisch, stellt doch jede in Kollektivvereinbarungen festgesetzte Norm einen Eingriff in den Markt dar, dessen endgültige Wirkungen sich erst dann einstellen, wenn die Marktmechanismen den neuen Gegebenheiten Rechnung getragen haben. Die Möglichkeit zu Gegenreaktionen, die sowohl über den Arbeitsmarkt wie über die betriebliche Personalpolitik erfolgen können, resultiert vor allem aus der Tatsache, daß mittels Kollektivvereinbarung jeweils nur einzelne oder wenige Reaktionsmöglichkeiten verändert werden, aber hierdurch dann Veränderungen

— Vergrößerungen wie Verringerungen — in allen Unterschieden der Arbeitsbedingungen ausgelöst werden können.

Der klassische Modellfall hierfür ist die Ersetzung spezifischer Arbeitsformen durch Kapital als Wirkung der veränderten Kostenstruktur von Arbeitskraft, die sich aus einer Anhebung von unteren Lohnsätzen ergibt. Eine solche Ersetzung kann sowohl zu sehr unerwünschter gezielter Freisetzung der in erster Instanz scheinbar bessergestellten Arbeitskräfte (und damit zu einer Vergrößerung von Ungleichheit) wie auch dazu führen, daß bisher unqualifiziert eingesetzten Arbeitskräften die Chance zum Erwerb der (höheren) Qualifikationen gegeben wird, die in der neuen Produktionsstruktur benötigt werden.

Die Reaktionsmechanismen von Arbeitsmarkt und betrieblicher Personalpolitik auf von Kollektivvereinbarungen gesetzte Daten sind nur zum Teil, wenn überhaupt, erforscht — wobei der Kenntnisstand in den angelsächsischen Ländern und vor allem in Nordamerika wesentlich höher zu sein scheint als in den kontinentaleuropäischen Ländern. Bei der Freilegung dieser Mechanismen — aus den sich dann erst die realen und möglicherweise von der beabsichtigten grundverschiedenen Wirkungen kollektivrechtlicher Normen ergeben — wird es entscheidend darauf ankommen, nicht nur einzelnen Kausalbeziehungen nachzugehen, sondern das gesamte Feld einschließlich der „Verhaltensstrategien“ einzelner Arbeitnehmer, vor allem aber einzelner Betriebe oder ganzer Wirtschaftszweige überschaubar zu machen. Dabei wird sich vermutlich sehr schnell zeigen, daß nachhaltige Reduzierungseffekte kollektivrechtlicher Normen auf die bestehenden Ungleichheiten in den wichtigsten Aspekten des Arbeitsverhältnisses in großem Umfang gebunden sind an flankierende Maßnahmen der öffentlichen Hand, insbesondere im Bereich der Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik — sofern es nicht gelingen sollte, wesentliche Bestimmungen des Arbeitsangebots selbst zum Gegenstand kollektivrechtlicher Vereinbarungen zu machen, was in den angelsächsischen Ländern häufig anzutreffen ist, jedoch der kontinentaleuropäische Tradition offensichtlich zuwiderlaufen würde.

Ein weiteres hier nicht mehr im Detail zu behandelndes Problem sei wenigstens genannt: der Zusammenhang der zunehmenden Internationalisierung sowohl von Arbeitsmärkten wie von Kollektivvereinbarungen (multinationale Verträge) und zunächst praktisch immer nationalen Bestrebungen zur Reduzierung von — nationalen — Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis.