

ALFRED HORNÉ

## Die Arbeitgeber und die Partnerschaft

Bei Arbeitgebern und Gewerkschaften hat die Verbandsproduktivität — falls es so etwas gibt — gleich zu Beginn des Jahres 1964 einen Höchststand erreicht. Weit davon entfernt, die Geruhsamkeit der Feiertage allmählich ausklingen zu lassen, wurde von beiden Sozialpartnern nach dem letzten „Prosit Neujahr“ die Maschinerie ihrer Verbände sofort auf hohe Geschwindigkeiten beschleunigt.

Sieht man vom Zeitpunkt einmal ab, dann wird man leicht zur Ansicht neigen, es sei nun einmal der Hauptberuf der Verbände, miteinander zu zanken. Aber diese Erklärung reicht nicht aus. Vielmehr wissen oder ahnen beide Sozialpartner, daß ihre herkömmlichen Methoden nicht mehr genügen, daß sie sich etwas Neues einfallen lassen müssen. Und nichts versetzt jedweden Verband so sehr in Unruhe wie neue Erkenntnisse.

Im Augenblick sind die Arbeitgeber am meisten betroffen, und mit ihnen möchte ich mich heute etwas näher beschäftigen; vor allem deswegen, weil es allmählich Zeit wird, herauszufinden, was die Arbeitgeber mit dem von ihnen vielzitierten Begriff „Partnerschaft“ meinen. Was die Arbeitgeber *nicht* wollen, haben sie ja deutlich gesagt, und sie wiederholen es fleißig. Aber *was* sie eigentlich wollen, darüber schweigen sie. Offenbar sind sie sich untereinander selbst nicht einig.

Greifen wir aus dem Bündel der gegenwärtigen Streitpunkte einige heraus. Zunächst einmal stritten gleich zu Beginn des neuen Jahres die Sozialpartner mit lauter publizistischer Begleitmusik über die Vergangenheit. Die Gewerkschaften meinten, die bescheidenen Lohnerhöhungen im letzten Jahr seien durch höhere Steuern und Sozialbeiträge und durch Preissteigerungen aufgezehrt worden. Außerdem fühlen sich die Gewerkschaften durch die im vergangenen Jahr abgeschlossenen langfristigen Tarifverträge übers Ohr gehauen, weil sie sich auf lohnpolitische Zurückhaltung eingelassen hätten und ihnen jetzt die Hände gebunden seien.

Die Arbeitgeber dagegen bemühten sich um den Nachweis, daß die Gewerkschaften von völlig irrigen Vorstellungen ausgehen; vielmehr hätten auch im vergangenen Jahr die Arbeitnehmer einen realen Einkommenszuwachs verzeichnen können. Selbstverständlich wurde bei diesen Auseinandersetzungen auch wieder die Lohn-Preis-Spirale aufpoliert, und für neue Veröffentlichungen wurden die früheren Stellungnahmen der Verbände abgeschrieben. Zwar weiß man inzwischen, daß es auf die alte Streitfrage, wer zuerst da war, die Henne oder das Ei — auf die Lohn-Preis-Spirale bezogen —, nur die Antwort gibt: ein bißchen Henne und ein bißchen Ei. Der Ringelreihen mit der Statistik war aber im Lauf der Jahre zum beliebtesten Unterhaltungsspiel zwischen den

## DIE ARBEITGEBER UND DIE PARTNERSCHAFT

jeweiligen Fachabteilungen der beiden Sozialpartner geworden, und sie ließen keine Gelegenheit ungenutzt, sich und anderen unter dem Motto: „Nimmst du deine *Zahlen*, nehm' ich meine *Zahlen*“ die Zeit zu vertreiben.

Freilich, je öfter sich das wiederholte, um so langweiliger wurde dieses Spiel. Es ist jedenfalls höchste Zeit — und dieser Meinung sind auch beide Sozialpartner —, endlich jenes Gesetz aus dem Sommer des vergangenen Jahres zu erfüllen, nämlich: *ein Sachverständigenremium zu berufen*. An diese Pflicht muß man unsere Regierung nachdrücklich erinnern, die ohnehin in Gefahr ist, hochtrabende Fabulierkunst mit politischem Handeln zu verwechseln. Der Wirtschaftsbericht, die Zahlen und Empfehlungen, die diese Konferenz kluger Männer alljährlich vorlegen soll, werden auch in Zukunft umstritten sein. Aber das statistische Schattenboxen und die Zahlentricks aus dem Zauberhut ihrer Berechnungsgrundlagen müssen sich die Verbände dann hoffentlich etwas abgewöhnen.

Größere Aufmerksamkeit als der Streit um die Lohntarife verdienen — jedenfalls unter dem Gesichtspunkt der Partnerschaft — jene Gewerkschaftsforderungen, die erst seit einiger Zeit eine größere Rolle spielen. Dabei handelt es sich — kurz gesagt — um materielle Hilfe für jene Arbeitnehmer, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen werden; ferner um Jahreszahlungen, etwa in Form eines Urlaubsgeldes, und schließlich um die sogenannten Anerkennungsforderungen der Gewerkschaften.

Rationalisierung und Automatisierung bleiben für die Arbeitnehmer nicht ohne Auswirkungen. In Zeiten guter Konjunktur und Vollbeschäftigung heißt das nicht, daß Arbeitslosigkeit zum Massenschicksal wird. Im Gegenteil. Eine Umstellung der Produktionsmethoden bedeutet für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern ein höheres Einkommen, einen Zuwachs an Bedeutung und Sozialprestige.

Für andere Gruppen der Arbeitnehmer, vor allem für viele ältere, wirkt sich jedoch eine solche Produktionsumstellung genau gegenteilig aus: sie müssen unfreiwillig Versetzungen in Kauf nehmen, noch einmal als Anfänger ein neues System lernen, sie müssen neue Arbeitsplätze suchen, auf denen sie oft niedriger entlohnt werden oder geringere Aufstiegsmöglichkeiten haben. Ihr Ansehen sinkt, ihre Zukunftsaussichten sind nicht anspornend, sondern lähmend.

Die *Gewerkschaft Textil — Bekleidung* verlangt nun für jene Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsplätze verlieren, eine Abfindungssumme oder Überbrückungsbeihilfen, die bei Umschulungen und Umsetzungen gezahlt werden. Nach Meinung der Gewerkschaft haben die Arbeitnehmer mit ihrer Leistung den jetzigen Produktionsstand erst ermöglicht; jedenfalls sei es unzumutbar, bei Rationalisierungsmaßnahmen nach dem Motto zu verfahren: „Der Mohr hat seine Schuldigkeit getan, der Mohr kann gehen.“

Die Meinungen der Arbeitgeber zu dieser Gewerkschaftsforderung sind geteilt. Die einen wollen davon nichts wissen und vertreten die Ansicht, dafür seien Staat und soziale Behörden zuständig; die Betriebe könne man damit nicht belasten. Die anderen meinen, es ließe sich durchaus über betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen ein Ausweg finden. Dabei denken sie auch an ihre Nachwuchssorgen, denn wer damit rechnen muß, früher oder später durch eine neue Maschine entschädigungslos entlassen oder degradiert zu werden, der wird sich von vornherein einen anderen Beruf auswählen. Die Arbeitgeber wissen noch nicht, wie sie sich verhalten sollen. Von Partnerschaft, die gewissermaßen dazu verpflichtet, Auswege zu suchen und zu finden, wurde bisher nicht gesprochen.

Noch aufschlußreicher ist der Streit um Urlaubsgeld und gewerkschaftliche Anerkennungsforderungen. Am lautesten geht es — wieder einmal — in der *Metallindustrie* zu. Die Arbeitgeber sehen Konjunktur und Konkurrenzfähigkeit bedroht, weil die Arbeitszeit — entsprechend einem langfristigen Abkommen — weiter verkürzt wurde.

Die Gewerkschaft behauptet, trotz der Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren habe die Produktivität ständig zugenommen und die Zahl der Industriearbeiter sei erheblich gesunken. Von schädlichen Auswirkungen könne keine Rede sein.

Als nun — ordnungsgemäß — das Urlaubsabkommen gekündigt werden konnte, verlangte die Gewerkschaft jedoch keinen längeren Urlaub, sondern forderte ein Urlaubsgeld. Ihr Argument: Befragungen hätten gezeigt, daß über die Hälfte der Arbeitnehmer nicht in Urlaub fahre, viele davon deswegen nicht, weil ihnen das Geld dafür fehle. Die Sorge um Gesundheit und Leistungskraft der Arbeitnehmer verlange aber, daß ihr Urlaub wirklich der Erholung diene, und dazu sei eine Urlaubsreise mit Klimawechsel erforderlich.

Die *IG Metall* hat mit ihren Behauptungen keineswegs unrecht, aber es geht ihr freilich nicht nur um jene sympathiegetränkten Begründungen, sondern auch um die Mitgliederwerbung. Mit Lohnerhöhungen allein ist ohnehin kein Beifall zu ernten; an Urlaubsgeld freilich sind die Mitglieder sehr interessiert.

Die Metallunternehmer starteten gegen diese Gewerkschaftsforderung sofort eine Anzeigenkampagne. Während im übrigen Bundesgebiet der Gesamtverband der Metallunternehmer in einer überaus polemischen Anzeige die Gewerkschaften als eine Art Volksschädling hinstellte, veröffentlichte die Bayerische Metallindustrie in den bayerischen Zeitungen einen erheblich sachlicher formulierten Text. Im Werben um die Gunst der öffentlichen Meinung konnte die *IG Metall* jetzt nicht zurückstehen. Auch sie mußte — wie die Arbeitgeber — reichlich 400 000 DM für eine Sympathieanzeige ausgeben. Soviel kostet das nämlich.

Im Dezember 1963 hatte der DGB-Vorsitzende *Ludwig Rosenberg* dem Arbeitgeberpräsidenten Dr. *Paulssen* geantwortet, die Gewerkschaften seien zu gemeinsamen Gesprächen durchaus bereit, doch sei Voraussetzung, daß die Arbeitgeber damit aufhören, wie es wörtlich heißt, „in der Öffentlichkeit ständig eine Atmosphäre des Mißtrauens gegen die Gewerkschaften zu verbreiten“, etwa dadurch, daß die Arbeitgeber in ihrer Propaganda „stereotyp der öffentlichen Meinung einzureden versuchen, gewerkschaftliche Forderungen zugunsten der Arbeitnehmer würden das Gemeinwohl gefährden“. Was die Metallarbeiter von einer Partnerschaft und derartigen Wünschen des DGB halten bzw. nicht halten, haben sie jetzt erneut sehr eindrucksvoll gezeigt.

Der Vorsitzende der Metallindustriellen, *Herbert van Hüllen*, warf der Industriegewerkschaft Metall sogar vor, sie verletze mit ihrer Forderung nach Urlaubsgeld die Friedenspflicht, weil Urlaubsgeld als Lohn gesehen werden müßte, der Lohn aber bis zum Herbst tariflich geregelt sei. Weder Urlaubsgeld noch Urlaubsverlängerung sei mit den geltenden Abmachungen zu vereinbaren. Beides ist falsch.

Die Beweisführung der Arbeitgeber bekommt eine besonders pikante Note, wenn man sich daran erinnert, daß in der *Textilindustrie* vor einiger Zeit genau umgekehrt argumentiert wurde. Dort wollten die Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen auch Urlaubsforderungen anmelden. Dazu haben ihre Verhandlungspartner schlichtweg nein gesagt, und zwar mit der Begründung, der Urlaub habe mit dem Lohn nichts zu tun, sondern gehöre in den sogenannten Manteltarifvertrag.

Auch die Arbeitgeber können nicht leugnen, daß es zahlreiche Betriebe gibt — nicht nur, aber auch in der Metallindustrie —, die bereits ein Urlaubsgeld zahlen. Die Gewerkschaft verlangt gewissermaßen nur die tarifliche Sicherung. Aber auch in dieser Frage gehen die Meinungen bei den Arbeitgebern weit auseinander: Es besteht offenbar ein ernsthafter Konflikt zwischen den Betrieben auf der einen und den Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite.

Bei den gewerkschaftlichen Anerkennungsforderungen wird der Gegensatz innerhalb des Arbeitgeberlagers am deutlichsten. Wiederholt wurde der Vorsitzende der Bau-

## DIE ARBEITGEBER UND DIE PARTNERSCHAFT

gewerkschaft, *Georg Leber*, von den Arbeitgebern gelobt, weil auch er oft und gern von einer „Partnerschaft“ und „Versachlichung der Auseinandersetzungen“ sprach. Desgleichen erhielt der neue Vorsitzende der Gewerkschaft Textil — Bekleidung Beifall von den Arbeitgebern, weil er dem Vorbild Lebers nacheifere und eine Partnerschaft anstrebe.

Die Probe aufs Exempel sorgte für Ernüchterung: Als die Textilgewerkschaft im Saarland mit dem zuständigen Arbeitgeberverband ein zusätzliches Urlaubsgeld für Gewerkschaftsmitglieder vereinbarte, wurde dieser Arbeitgeberverband aus der regionalen Arbeitgeberorganisation ausgeschlossen. Und die um Partnerschaft so bemühte *Bundesvereinigung der Arbeitgeber* spendete auch dazu Beifall.

Was meinen denn nun die Arbeitgeber mit der „Ordnungsfunktion der Gewerkschaften“, mit der „Anerkennung des gleichberechtigten Verhandlungspartners“, mit der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“, mit „der Partnerschaft“? Wenn das alles nicht pure Quacksalberei sein soll, wenn die Partnerschaft unser sozialpolitisches Feiertagsdeutsch nicht lediglich um eine noch nicht einmal ganz neue Vokabel bereichern soll — dann muß doch in schlichter Alltagssprache gefragt werden: Nun, liebe Arbeitgeber, heraus mit der Sprache, was wollt ihr denn nun eigentlich?

Die Arbeitgeber begründeten ihre Ablehnung gewerkschaftlicher Anerkennungsforderungen, die eine Begünstigung der Gewerkschaftsmitglieder beinhalten, damit, man könne von den Arbeitgebern nicht verlangen, daß sie die Gewerkschaften unterstützen. Außerdem gefährde es die Unabhängigkeit beider Sozialpartner, wenn einer dem anderen — in welcher Form auch immer — finanzielle Hilfe gewähre. Diese Begründung ist durchaus einleuchtend. Nur — von jedweder „Partnerschaft“ ist sie meilenweit entfernt. Und genau das ist der Punkt, an dem die Arbeitgeberpolitik unglaublich wird. Das hartnäckige Mißtrauen bei vielen Gewerkschaftsfunktionären, die argwöhnen, das Getränk „Marke Partnerschaft“ werde von der Arbeitergilde nur deswegen zum Massenkonsum angeboten, damit sich die Arbeitnehmer und sogar einige ihrer Gewerkschaftsführer, vor allem aber die Öffentlichkeit, daran berauschen — dieses Mißtrauen ist nicht überwunden und offenbar auch heute nicht ganz unbegründet.

Als die Bauindustrie vor Jahresfrist Tarifverträge abschloß, durch die ebenfalls die Gewerkschaftsmitglieder begünstigt wurden, da wagte niemand, die Bauunternehmer etwa aus dem Arbeitgeberverband auszuschließen. Da mußte man nämlich befürchten, die öffentliche Meinung zu provozieren, die ja nicht zuletzt mit Hilfe der Arbeitgeber dem reformfreudigen Georg Leber eine Woge der Zustimmung ins Archiv spülte. Aber der unbedeutende Arbeitgeberverband an der Saar ließ sich leicht aus der Arbeitgebervereinigung hinausjagen; es war nicht zu befürchten, daß die öffentliche Meinung sich darüber aufregen würde. Und so war es ja denn auch.

Das alles ist Taktik, Verbandspolitik, Interessenstrategie mit einer gehörigen Portion nützlicher Willkür. Für all das kann man mit und ohne Augenzwinkern durchaus Verständnis haben — aber soviel sollte unmißverständlich dazu gesagt werden: Wenn die bisherige Praxis die Marschrouten der Arbeitgeber bleiben soll, dann müssen sie — bitteschön — auf das Gerede von der Partnerschaft verzichten.

Vielleicht kann ein Vergleich erläutern, was ich meine: Wenn der begüterte Vorsitzende eines Tierschutzvereins sich regelmäßig morgens zum Frühstück zwei Tauben servieren läßt, dann verletzt er kein Gesetz. Dennoch wird man ihm raten müssen: Verzehre Tauben oder treibe Tierschutz — aber beides gleichzeitig, das paßt nicht zusammen.