

# Gewerkschaftliche Monatshefte

Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

SIEBZEHNTE JAHR  
OKTOBER 1966

# 10

BERNHARD TACKE

## Neue Wege in der Tarifpolitik ?

### I

Warum neue Wege in der Tarifpolitik? Weist die bisherige Tarifpolitik solche Mängel auf, daß wir veranlaßt werden, nach neuen Wegen zu suchen, und sei es nur, um diese Mängel zu beseitigen? Und: gibt es solche Mängel, dann wäre zunächst die Frage nach ihren Ursachen zu stellen. Liegen sie darin, daß man der bisherigen Politik einfach überdrüssig geworden ist und deshalb auch hier „mal was Neues“ will oder aber ist man der Auffassung, daß man mit der bisherigen Tarifpolitik der Vorstellung einer möglichen Sozialordnung nicht gerecht wird? In diesem Falle müßte es dann aber zunächst eine verbindliche Auffassung von einer solchen Sozialordnung geben.

Gibt es keine klaren Ziele für eine solche Sozialordnung und demzufolge kein entsprechendes Leitbild für die Politik, dann muß alle Politik — auch die Tarifpolitik — fragwürdig sein, dem sogenannten Tagesgeschehen angepaßt und damit pragmatisch bleiben. Daß wir uns heute in unserer Gesellschaftspolitik auf weite Strecken rein pragmatisch verhalten, sei hier nur am Rande vermerkt. Es ist aber wichtig, das zu erkennen, da die Tarifpolitik — und das sollten wir wissen — von den anderen Bereichen der Politik nicht losgelöst werden kann. Selbst die Autonomie der Tarifvertragsparteien, d. h. ihr Recht, die Arbeitsbedingungen weitgehend selbst zu regeln, gestattet es ihnen nicht, sich z. B. völlig unabhängig von den von der betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Entwicklung gesetzten Daten zu verhalten. Die deutlichsten Beispiele dafür erleben wir in der jüngeren Vergangenheit nach der negativen Seite z. B. im Bergbau und in anderen Grundstoffindustrien und nach der positiven Seite u. a. in der Bauwirtschaft.

Mit dieser Feststellung soll nicht gesagt sein, daß anstelle einer vom menschlichen Verhalten bestimmten Politik im Verlaufe der Zeit eine quasi mechanische Politik getreten wäre. Der Spielraum der Tarifpolitik erfährt aber zunehmend Einschränkungen, die wir hinzunehmen haben, wenn wir das sogenannte marktwirtschaftliche Geschehen als gegeben und unabänderlich betrachten.

Unter diesem Aspekt ist auch „die große Verantwortung der Sozialpartner“ zu sehen, die mehr und mehr in einer Art und Weise herausgestellt wird, als wenn es außer dieser Verantwortung kaum noch ein wirksames Regulativ gibt, um unsere sozialökonomische Entwicklung fortschrittlich zu steuern. In unserer Bundesrepublik wird überhaupt ein merkwürdiges Spiel mit der Verantwortung getrieben. Man verlagert sie nach Be-

darf. Wenn von Verantwortung gesprochen wird, ist immer der andere gemeint und selten meint der Verantwortliche sich selbst. Spricht man z. B. von stabilen Preisen, dann beschränkt sich die Verantwortung auf fragwürdige Appelle und Empfehlungen an Erzeuger und Händler und den Hinweis auf das undisziplinierte Verhalten der Verbraucher. Spricht man von den Löhnen, dann meint man die verbindliche und kollektive Festlegung der Lohnentwicklung auf einen nachher errechneten oder im voraus angenommenen sogenannten Produktivitätszuwachs.

Mit diesen Gedanken habe ich bereits auf etwas hingewiesen, was im Grunde das Unbehagen in der Tarifpolitik auslöste und was immer erneuert und gepflegt wird. Irgendwie sind alle mit dem Zustandekommen, der Entwicklung und der Verteilung der Einkommen nicht mehr zufrieden. Es mag in einer Anwendung von Großherzigkeit der eine oder andere Großeinkommensbezieher sein Einkommen als ausreichend betrachten; aber wir werden kaum erleben, daß einer eine Möglichkeit ausschlägt, ein noch höheres Einkommen unbeschadet des Produktivitätszuwachses zu erhalten. Andererseits habe ich häufig solche Großeinkommensbezieher die Erhöhung der Stundenlöhne für Arbeiter und der Gehälter für Angestellte kritisieren hören. Man sagt, daß man gar nichts dagegen hätte, wenn der Arbeiter und Angestellte auch ein möglichst hohes Einkommen habe, aber die Stabilität der Preise, das wirtschaftliche Leistungsvermögen und die notwendige wirtschaftliche Expansion müßten doch den Vorrang haben, und vor allem dürften diese durch zu hohe Löhne und Gehälter nicht gefährdet werden.

Die in dieser Richtung sich ständig wiederholende Argumentation und die Tatsache, daß die Preise tatsächlich gestiegen sind, haben eine Art Psychose in unserem Volk entwickelt, die Vorstellung, daß höhere Löhne einfach zu höheren Preisen führen müssen. Von dieser Psychose sind scheinbar auch Menschen nicht ausgenommen, die ansonsten das wirtschaftliche Geschehen wohl zu analysieren verstehen. Eine gewisse Ernüchterung haben indes die beiden ersten Gutachten des „Sachverständigenrates“ gebracht, die klar und eindeutig feststellen, daß die bisherigen Ergebnisse der Tarifpolitik weder das Wirtschaftswachstum gefährdet noch die Inflation gefördert hätten. Es wird in diesen Gutachten eindeutig darauf hingewiesen, daß, was wir seit langem feststellen, die Ausgabenwirtschaft der sogenannten öffentlichen Hand und die preissteigernde Politik in erster Linie für die teilweise anormale Geldwertverschlechterung verantwortlich zu machen sind. Solche Ernüchterungen dauern aber jeweils nur kurze Zeit an. Für diese Zeit gibt es dann neue Parolen, wie „konzertiertes Verhalten aller Beteiligten“ und ähnliche. Anschließend bleibt es wieder bei der Feststellung, daß die zu hohen Löhne und Gehälter an „allem schuld“ sind und keine harmonische und preisstabile Wirtschaftspolitik und Entwicklung zulassen.

Es mag hier unerörtert bleiben, inwieweit es überhaupt in einer nach liberalen Prinzipien sich entwickelnden Wirtschaft eine ordnende Kraft gibt, die Vollbeschäftigung, Geldwertstabilität und Wirtschaftswachstum garantieren kann. Auch die Bundes- und Landesregierungen können, solange sie sich auf dieses Prinzip der „freien Marktwirtschaft“ festlegen und es praktisch gelten lassen, diese ordnende Kraft nicht haben. Aber wie man auch dazu stehen mag, Tatsache ist jedenfalls, daß es bisher nicht fertiggebracht wurde, eine Ordnung zu schaffen, die diese drei Kategorien gleichzeitig im Sinne einer idealen Harmonie entwickelte. Man kann dieses Unvermögen nicht einfach damit abtun, daß man das schuldhaft Verhalten der sogenannten Sozialpartner und insbesondere der Gewerkschaften anprangert. Man kann auch die sittlichen Aspekte des Maßhaltens nicht jeweils nach konjunkturellen Notwendigkeiten strapazieren. Erst recht kann man aber den Arbeitnehmern nicht zumuten, nun ihrerseits durch Mehrarbeit oder Kürzarbeit, Stillhalten im Lohn und Konsumverzicht oder Konsumausweitung die Fehler einer Wirtschafts- und Finanzpolitik zu korrigieren. Das würde überdies zu einer fragwürdigen und rückschrittlichen Entwicklung führen.

Je nach Bedarf wird übrigens unsere Sozial- und Tarifpolitik gelobt und getadelt. Geht es um die interne nationale Auseinandersetzung über höhere Löhne, kürzere Arbeitszeit, bessere Sozialversicherung, dann erhalten wir die sattsam bekannten Vorwürfe von „mangelnder Verantwortung“, „Zerstörung der Konkurrenzfähigkeit“, „Maßlosigkeit“, „Versorgungsstaat“ usw. Soll aber bei Wahlen oder in internationalen Veranstaltungen und ansonsten die Tüchtigkeit von Regierungen, Arbeitgebern oder Körperschaften unter Beweis gestellt werden, dann rühmt man sich der großen Erfolge auf sozialem und wirtschaftlichem Gebiet. Dann hat „man“ das alles geschaffen, entwickelt und vollendet. Dann werden aus Mängeln auf einmal große Taten und aus mangelnder Verantwortung die große Initiative. Dann scheut man mit Blickrichtung auf „das Wirtschaftswunder“ nicht einmal den Personenkult.

## II

Betrachten wir nun kritisch und realistisch den bisherigen Weg unserer Tarifpolitik, dann scheint er mir zunächst für die zurückliegende Zeit gar nicht so verfehlt und mangelhaft gewesen zu sein. Das wird merkwürdigerweise auch von den immerwährenden Gegnern der gewerkschaftlichen Tarifpolitik hin und wieder zugegeben. Bekanntlich hören und lesen wir bei den üblichen Jahresrückblicken immer wieder, daß für das zurückliegende Jahr die Entwicklung noch als befriedigend bis gut zu bezeichnen sei. Aber noch an jedem Jahresanfang hängen dann die düsteren Wolken wirtschaftlicher Depression und sozialer Spannungen am gesellschaftlichen Horizont. Die wirtschaftliche Krise ist uns bisher noch jedes Jahr angekündigt worden.

Mit dieser Bemerkung will ich nicht sagen, daß die Sorgen um unsere wirtschaftliche und soziale Entwicklung unbegründet waren und sind. Wohl aber möchte ich damit den jeweilig bewußten Zweckpessimismus deutlich machen, der dem Drängen der Arbeitnehmer entgegengestellt wurde und wird.

Wir haben zunächst davon auszugehen, daß wir nunmehr seit achtzehn Jahren eine wirtschaftliche Expansion mit mehr oder weniger günstigen Konjunkturabläufen zu verzeichnen haben, in dieser Zeit ununterbrochen die Tarifautonomie handhaben und trotzdem, von einigen bedeutungsvolleren Arbeitskämpfen abgesehen, eigentlich eine recht wirtschaftsfriedliche Entwicklung hatten. Diese Tatsache wird m. E. zuwenig beachtet und gewürdigt, wenn wir unsere sozialökonomische Entwicklung einschließlich der Tarifpolitik kritisch betrachten. Wir haben in der Geschichte unserer industriellen Entwicklung noch nie einen so langen Zeitabschnitt ungestörter Entwicklung gehabt.

Allzu leicht verleitet eine solche Entwicklung dazu, mehr und mehr an einen mechanischen Ablauf der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zu glauben. Nur nicht in den Ablauf des sogenannten wirtschaftlichen Geschehens mit irgendwelchen vielleicht sogar dirigistischen Mitteln und Maßnahmen eingreifen, das ist das Prinzip einer liberalen Wirtschafts- und Sozialauffassung. Diese Auffassung verleitet angesichts der sozialen Erfolge für die Arbeitnehmerschaft sogar zu der Behauptung, daß diese materiellen Erfolge der Arbeitnehmerschaft in unserer wirtschaftlichen Entwicklung nur ganz bedingt auf das Wirken der Gewerkschaften zurückzuführen seien, denn der Handlungsspielraum der Gewerkschaften, so behauptet z. B. der *Industriekurier* vom 26. Juni 1965 in seinem Artikel über „Sonderleistung für Organisierte?“, sei in unserem Marktgeschehen doch relativ gering.

Im übrigen aber greift angesichts dieser Erfolge mehr und mehr wieder die Auffassung von der Harmonisierung der sozialökonomischen Entwicklung Platz. Diese Harmonisierung wird angeblich nur gestört, wenn organisierte Interessen mit ihren besonderen Forderungen in die Entwicklung eingreifen. So sehr man die Einkommensentwicklung einerseits als einen Erfolg unserer in sich gegebenen Wirtschaftsharmonie hin-

stellt, zögert man andererseits z. B. nicht, die sogenannten tariflichen Überverdienste als ein unausweichliches Produkt gewerkschaftlicher Tarifpolitik hinzustellen. Diese Auffassung wird von den Arbeitgeberverbänden besonders deutlich in der Diskussion mit dem Sachverständigenrat um das Verhältnis zwischen den Tariflöhnen und Effektivverdiensten vertreten.

Die Erfolge in der wirtschaftlichen Entwicklung der Vergangenheit sind weitgehend durch die gewerkschaftliche Tarifpolitik bedingt. Diese Auffassung wird sicher von allen Gegnern der Gewerkschaften bestritten werden. Und doch ist es so. Denn allein schon das organisierte Drängen von Millionen von Arbeitnehmern nach sozialem Fortschritt durch die Gewerkschaften hat Aktivitäten ausgelöst, die sich nicht aus sich selbst heraus entwickelt hätten. Indem die Gewerkschaften nach höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen drängten, haben sie sich stets für eine Leistungssteigerung in der Wirtschaft eingesetzt. Sie haben sich weder der Steigerung der manuellen Leistung noch der technischen Rationalisierung bis hin zum automatischen Produktions- bzw. Arbeitsablauf verschlossen. Sie haben auch Rücksicht darauf genommen, daß entsprechend hohe Investitionsbeträge zur Modernisierung und Kapazitätsausweitung wirtschaftlicher Unternehmen notwendig waren und aus dem wirtschaftlichen Ertrag finanziert wurden. Und wir sollten es ruhig zugestehen, daß die Arbeitnehmerschaft damit in Wirklichkeit geduldet hat, daß sich die gewaltigen Vermögen in der Wirtschaft gebildet haben (sicher mit der Hoffnung, daran teilzuhaben).

### III

Die Diskussion um das rechtmäßige Zustandekommen dieser Vermögen und der gerechten Verteilung hat sich leider immer mehr verflacht. Das Ganze ist praktisch nur noch eine Frage, die Moralisten und Theoretiker beschäftigt. Dabei wurde gerade diese Frage noch vor einigen Jahren als Ordnungsfaktor einer neuen Tarifpolitik propagiert. Den Gewerkschaften wurde der Vorwurf gemacht, daß sie der vermögenswirksamen Lohnpolitik zuwenig Beachtung schenkten und die Behauptung ging so weit, daß die Gewerkschaften wegen ihrer nach wie vor grundsätzlichen Gegnerschaft zum Privateigentum die Vermögensbildung in der Arbeitnehmerschaft ablehnten. So absurd dieser Vorwurf auch war, er hat in der Öffentlichkeit starke Beachtung gefunden und mit dazu beigetragen, die integre Haltung der Gewerkschaften zum Eigentum und damit zur freiheitlichen Demokratie und damit wiederum zum demokratischen Rechtsstaat in Frage zu stellen.

Es war jedem realistischen Tarifpolitiker in der Gewerkschaftsbewegung klar, daß eine „Umverteilung der Vermögen“ über den Weg von Tarifverträgen nicht möglich war, und ebensowenig wird dies in Zukunft mit dem Mittel der Tarifpolitik möglich sein. Gewiß, der Tarifautonomie, d. h. der Freiheit der Gewerkschaften, Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände, Tarifverträge abzuschließen, sind (im Verhältnis zu manchen westlichen und erst recht östlichen Ländern) relativ weite Grenzen gezogen. Unsere Tarifverträge bedürfen nicht der Zustimmung der Regierung oder einer Behörde. Wir haben keine staatliche Schlichtung und keinen Einlassungszwang. Und nur, wenn auch unorganisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nach den Bedingungen eines Tarifvertrages verhalten sollen, muß er mit staatlicher Hilfe für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das aber geschieht auch nur dann, wenn das sogenannte öffentliche Interesse dafür vorliegt. Dann wird sozusagen durch Verordnung die „berühmte“ Gleichbehandlung bestimmt.

Aber es sind der Tarifautonomie trotzdem Grenzen gezogen, und zwar durch das praktische Verhalten der Tarifkontrahenten und durch die Rechtsordnung, die in unserem Volk gegeben ist. Die Grenzen, die durch die Rechtsordnung oder auch durch die Rechtsprechung gesetzt sind und gezogen werden, sind uns in den letzten Jahren, ja

sogar bis in die letzten Wochen deutlich demonstriert worden. Ich kann es mir hier ersparen, auf die gesellschaftspolitische Bedenklichkeit dieser Rechtsprechung besonders hinzuweisen. Soweit wir uns in den Grenzen der Rechtsordnung bewegen, können wir das Verhalten des anderen Tarifkontrahenten sicher beeinflussen, und sei es schließlich — wenn wir über die notwendige Stärke verfügen — mit dem Mittel des Arbeitskampfes. Über die gegebene Rechtsordnung und erst recht über das Grundgesetz können wir uns aber mit der Tarifpolitik nicht hinwegsetzen. Das Eigentum ist durch das Grundgesetz und weitere Gesetze geschützt und somit der tarifpolitischen Aktion entzogen. Die Gewerkschaften haben konsequenterweise diese Frage der Umverteilung der in der Wirtschaft angesammelten Vermögen nicht erst zum Gegenstand der Tarifpolitik gemacht, sondern die Initiative vom Gesetzgeber gefordert.

Was von der ganzen Diskussion konkret übriggeblieben ist, das ist das sogenannte vermögenswirksame Sparen von Lohnanteilen. Nachdem es nach mehreren Anläufen gelungen ist, in das sogenannte 312-Mark-Gesetz (II. VermBG) nun auch Bestimmungen hineinzubringen, die den Abschluß von Tarifverträgen ermöglichen — ich verweise hier wieder auf die Grenzen der Tarifautonomie —, ist auch dieser neue Weg der Tarifpolitik bereits in der ersten Etappe steckengeblieben. Von relativ wenigen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden abgesehen (Bauwirtschaft, Teile der Textilindustrie u. a.) hat man es trotz der Bestimmungen in diesem 312-Mark-Gesetz bisher abgelehnt, entsprechende Tarifverträge abzuschließen. Es sind eben keine zwingenden Bestimmungen bzw. Vorschriften. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände macht keinen Hehl aus ihrem diesbezüglichen Beschluß gegen solche Tarifverträge und demzufolge findet sich kaum eine Bereitschaft der Arbeitgeberverbände, diesen „neuen Weg“ in der Tarifpolitik mitzugehen. Es sollte aber auch nicht verschwiegen werden, daß sich trotz der gegebenen Propaganda in der Arbeitnehmerschaft nur zögernd das Drängen nach Tarifverträgen bemerkbar macht, die das „vermögenswirksame Sparen“ von Lohnanteilen beinhalten. Daran ist sicher nicht zuletzt die Diskussion in Bonn über die Reform des steuerbegünstigten Sparens und die in den letzten Jahren betriebene Preispolitik schuld. Beides ist nicht dazu angetan, die Sparwilligkeit bzw. den vorübergehenden Verzicht auf Lohnanteile zu fördern. Für die Lohn- und Tarifpolitik muß das Mißlingen dieses Weges auf die Dauer gegenteilige Folgen auslösen. Wenn schon „neue Wege“ in der Tarifpolitik nicht wirksam werden können, dann muß das auf die Dauer zwangsläufig zu einer Politik des „nimmwas-du-kriegen-kannst“ führen. Die Mißachtung des Geldwertes und des Vermögens führt viel eher zu einer Inflation als höhere Löhne und Gehälter.

#### IV

Daß die bisherige gewerkschaftliche Tarifpolitik nicht nur eine beachtliche Steigerung der Arbeitnehmereinkommen bewirkte, sondern die gewaltige wirtschaftliche Leistung und den in früheren Jahren nie gekannten Erfolg beeinflusste, ist an den Entwicklungszahlen deutlich ablesbar. Man kann sicher darüber streiten, was am Beginn aller wirtschaftlichen Tätigkeit steht. Ist es die Produktion oder die Nachfrage, die das Wachstum, die Produktivität und den Erfolg auslösen? Überblicken wir unsere Entwicklung, dann dürfen wir wohl feststellen, daß die Wechselbeziehung zwischen Nachfrage und Produktion von der Nachfrage die stärksten Impulse erhielt. Die Umsätze unserer gesamten Industrie, ausschließlich Handel und Verkehr usw., steigerten sich von 1950 = 80,395 Md. DM auf 1965 = 374,612 Md. DM = 366 vH. Diese Steigerung war zweifellos doch nur möglich, weil eine entsprechende Nachfrage gegeben war. Die Befriedigung der Nachfrage wiederum ist doch nur möglich, wenn eine entsprechende Kaufkraft gegeben ist. Die Kaufkraft aber drückt sich im wesentlichen in der Höhe der Arbeitseinkommen aus. Das „Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit“ hat sich in dem

Zeitraum von 1950 bis 1965 von 44,1 Md. DM auf 225,3 Md. DM = 410,9 vH erhöht. Je beschäftigten Arbeitnehmer bedeutet das eine Erhöhung im gleichen Zeitraum von durchschnittlich 219,7 vH.

Auf einen einfachen Nenner gebracht, ergibt sich aus diesen Zahlen die Entwicklung, wie sie in Beschäftigtenzahlen, Produktivität, Gewinnen und Staatsverbrauch zum Ausdruck kommt. Überall da, wo die Nachfrage nicht gegeben ist, wo sie nachläßt, sich verlagert oder bewußt zurückgedrängt wird, sehen wir sehr schnell den Umsatzrückgang und in Verfolg dessen den Produktionsschwund mit seinen wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen.

Betrachten wir noch einen Augenblick die Entwicklung in den Schwerpunkten der deutschen Bergbauindustrie. Warum demonstrieren denn hier alle (Mittelstand, Handwerk, Verwaltung und so weiter) mit den Bergleuten gegen Stilllegungen und Feierschichten? Doch nicht etwa aus Liebe zum Kumpel oder aus Sympathien für den „Pütt“. Nein, man demonstrierte aus Sorge um „die Pfennige“, die der Kumpel dann nicht mehr zur Ladentheke bringt.

Stellen wir unsere Entwicklung in einen Vergleich zu anderen Ländern, in denen z. T. eine weniger autonome Tarifpolitik betrieben wird, wo der Staat mehr oder weniger die Tarifpolitik dirigiert und beeinflusst, dann können wir feststellen, daß wir von zwölf westlichen Industrieländern (einschließlich Schweden, Kanada und den USA) in den letzten fünf Jahren (1960 bis 1965) mit der Erhöhung der Nominallöhne an zweiter, mit den Preisverteuerungen an zehnter und mit der Entwicklung der Reallöhne an erster Stelle standen. Diese Tatsache ergibt sich doch nicht von ungefähr. Daß hier die Tarifpolitik der Gewerkschaften einen beachtlichen Anteil hatte, sollte nicht geleugnet werden.

Anläßlich der Diskussion um die Gesetze zur Stabilisierung der Wirtschaft in den letzten Wochen wurden vom *Bundeskanzler* die Maßnahmen der *britischen* Regierung (Lohn- und Preisstop) beschworen und als mahnendes Beispiel für uns hingestellt. Wie wenig hier aber ein Vergleich gezogen werden kann, mag die Tatsache beweisen, daß in den letzten fünf Jahren (1.960 bis 1965) in England die Nominallöhne nur um 22 vH gegenüber 57 vH in der Bundesrepublik gestiegen sind. Im gleichen Zeitraum war aber die Preissteigerung in England noch um 4 vH höher als in der Bundesrepublik. Es ist kein Geheimnis, daß in weiten Bereichen der englischen Wirtschaft die Rationalisierung sehr zu wünschen übrig läßt. Ein Vergleich des Produktionsanstiegs in England und in der Bundesrepublik macht deutlich, daß bei uns in der Zeit von 1954 bis 1964 die industrielle Produktion arbeitstäglich, umbasiert auf 1958 = 100, um 101,4 vH, in England aber nur um 36,6 vH anstieg.

Wenn nun mit Blickrichtung auf die Entwicklung in England vom *Bundeswirtschaftsminister* erklärt wird (*Rheinische Post* vom 13. August 1966), daß er sich vorstellen könne, daß es auch in der Bundesrepublik die Notwendigkeit geben könne, für kurze Zeit einen allgemeinen Lohn- und Preisstop anzuwenden, dann beweist mir das nur zweierlei: daß man erstens mit dem wirtschaftspolitischen Latein am Ende ist, und zweitens, daß man trotz immer wieder gegebener Erklärungen die Tarifautonomie in Frage stellt. Wir können nur feststellen, daß man aus unserer Vergangenheit augenscheinlich nichts oder nur wenig gelernt hat. Man sollte sich in Bonn und anderswo darüber klar sein, daß es in Deutschland schon andere versucht haben, mit einem Lohn- und Preisstop ihr wirtschaftspolitisches Unvermögen zu verdecken. Auch sie haben den wirtschaftlichen Niedergang damit nicht verhindern können.

Sollte diese „Vorstellung“ aber nur eine „leere Drohung“ sein, dann halte ich sie für noch verfehelter, weil damit das gesamte sozialökonomische Klima in der Bundesrepublik noch mehr verschlechtert wird.

## V

Daß das psychologische Klima in der Tarifpolitik eine bedeutende Rolle spielt, sollte man in der Bundesrepublik eigentlich längst erkannt haben. Insofern scheint mir die Frage nach neuen Wegen in der Tarifpolitik die größte Berechtigung zu haben. Von

Ausnahmen abgesehen wird in der Bundesrepublik nichts unversucht gelassen, allen tarifpolitischen Auseinandersetzungen einen dramatischen Aspekt zu geben. Ich wies schon darauf hin, daß in der jeweiligen Betrachtung des tarifpolitischen Verhaltens der Gewerkschaften der Grundtenor ein ablehnender ist. In der Tat, ich habe in meiner nun fast zwanzigjährigen tarifpolitischen Praxis noch nie erlebt, daß unsere Tarifpolitik anerkannt wurde. Ganz gleich, ob unsere Forderungen in bezug auf Löhne, Gehälter, Urlaub, Urlaubsgeld, Arbeitszeit usw. relativ hoch oder niedrig waren, sie wurden immer als fragwürdig, unmöglich oder verantwortungslos hingestellt. Immer noch waren unsere Forderungen „wirtschaftsschädigend“, „inflationfördernd“ und „konkurrenzverderbend“. Was hilft es, daß jeweils später dann die Behauptungen und Vorwürfe durch die Tatsachen widerlegt wurden? Die Atmosphäre wurde in jedem Falle getrübt und ließ eine realistische Partnerschaft nicht erst aufkommen.

Diese Feststellung erhielt erst vor wenigen Wochen durch den *Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* einen neuen Beweis. In einem Schreiben an die Vorsitzenden der Arbeitgeberverbände (laut Zeitungsberichten vom 4. August 1966) forderte er dazu auf, „ihren Einfluß zur Durchsetzung einer gesamtwirtschaftlich vertretbaren Tarifpolitik geltend zu machen und mehr denn je allen übersteigerten gewerkschaftlichen Forderungen entschlossenen Widerstand entgegenzusetzen“. Angesichts der Tatsache, daß sowohl für 1964/1965 selbst durch die neutralen Sachverständigen den Gewerkschaften eine verantwortungsbewußte Tarifpolitik bescheinigt wird und wir uns auch 1966 nach den bis jetzt vorliegenden Tarifverhandlungsergebnissen fast genau in den vom Sachverständigenrat aufgezeichneten Grenzen bewegen, ist diese Aufforderung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände einfach und schlicht provokatorisch zu nennen.

Man muß auch die Besprechungen um die Stabilisierung unserer Wirtschaftsentwicklung mitgemacht haben, um deutlich zu erkennen, mit wie wenig Objektivität unsere wirtschaftliche Lage analysiert und mit welchen Argumenten die Verantwortung immer den anderen zugeschoben wird.

In einer dieser Verhandlungen (30. März 1966) in Bonn ging es um das jetzt vorliegende „Gesetz zur Förderung der wirtschaftlichen Stabilität“ und die Kreditrestriktionen. Nacheinander lehnten die Vertreter des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, der Landwirtschaft, des Mittelstandes, der Handwerker, der Privatbanken und des Handels die konjunkturdämpfenden und preisstabilisierend wirkenden Maßnahmen der Bundesregierung und der Deutschen Bundesbank ab. Ich kann es mir ersparen, im einzelnen auf die geradezu dramatischen Erklärungen näher einzugehen. Wohl aber muß bei der Realisierung dieser Absichten nach Ansicht des Vertreters des Bundesverbandes der Deutschen Industrie der letzte Betrieb in spätestens zwei Jahren bankrott sein. Übrig blieben in diesem Lamento die Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Verbraucher. Von ihnen erwartete man das erlösende Wort. Daß das anders ausgefallen ist, als man allgemein erwartete, brauche ich sicher nicht besonders zu betonen.

Die immer wieder propagierte „Gesamtverantwortung“ wird der „Wirtschaft“ zu- bzw. untergeordnet. Wer dieser „Wirtschaft“ mehr abverlangt, als den Vertretern dieser „Wirtschaft“ richtig erscheint, handelt aus mangelnder Verantwortung. Und da die Gewerkschaften als legitime Vertreter der Arbeitnehmer immer noch nicht zur „Wirtschaft“ gehören, sind sie es, die aus „mangelnder Verantwortung“ handeln. So haben wir denn zu verzeichnen, daß sich aus vielen Beweggründen das tarifpolitische Klima mehr und mehr verschlechtert hat und weitgehend im Gegensatz zu den Realitäten des wirtschaftlichen Geschehens steht.

Nun ist nicht zu bestreiten, daß unsererseits alles versucht wurde, die Tarifpolitik zu objektivieren oder, wie es heißt, zu versachlichen. Die Kompromißbereitschaft der deutschen Gewerkschaften ist, besonders aus der Sicht der ausländischen Gewerkschafter, fast sprichwörtlich geworden. Den gegebenen wirtschaftlichen Notwendigkeiten hat sich bis-

her noch keine Gewerkschaft verschlossen. Wenn trotzdem die Erfolge unserer Tarifpolitik in Lohn- und Gehaltsfragen, Urlaub, Arbeitszeit u. a. größer waren, dann doch einfach deshalb, weil die Wirtschaft objektiv in der Lage war, das an sozialer Leistung aufzubringen, was die Gewerkschaften ihr abverlangt haben.

Was aber sollte uns nun veranlassen, für die Zukunft eine unvernünftigeren oder, wie sich die BDA auszudrücken pflegt, eine Tarifpolitik übersteigerter Forderungen zu betreiben? Die Gewerkschaften sehen keine Veranlassung, ihre Verhaltensweise in der Tarifpolitik zu ändern, es sei denn, daß es um die größere Anerkennung geht.

Das Ausmaß der Forderungen als tarifpolitische Verhaltensweise bestimmen im übrigen die Gewerkschaften nicht allein. Ebenso wenig bestimmen die Gewerkschaften allein den Stil der Tarifverhandlungen. Wenn, wie ich schon sagte, wir bei den Arbeitgebern bisher kaum eine Anerkennung unseres tarifpolitischen Verhaltens gefunden haben, dann sind bisher erst recht nicht unsere Vorschläge akzeptiert worden. Die Tatsache, daß, von Ausnahmen abgesehen, die Arbeitgeber den gewerkschaftlichen Forderungen zunächst immer ein kompromißloses Nein entgegengesetzten — erinnern wir uns z. B. der letzten großen Bewegungen in der metallverarbeitenden Industrie, in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie und im Bergbau — und in vielen Fällen in langwierigen Verhandlungen die Zugeständnisse nacheinander abgerungen werden müssen, hat doch dazu geführt, daß die Forderungen nur in den wenigsten Fällen mit den Ergebnissen übereinstimmen. Die tarifpolitischen Praktiker wissen doch, daß sie, wenn sie überhaupt zu einem annehmbaren Kompromiß kommen wollen, entsprechend hohe Forderungen stellen müssen. Die Gründe für die ablehnende Haltung haben sich in den nunmehr fast zwanzig Jahren nicht geändert. Sie werden stereotyp wiederholt und bestenfalls noch variiert mit dem Produktivitätsindex. Dieser Produktivitätsindex ist das „Glaubensbekenntnis“ der Arbeitgeberverbände. Ihm soll mechanisch die ganze Tarifpolitik untergeordnet werden. Daß diese Theorie längst ad absurdum geführt wurde, will man nicht wahrhaben.

## VI

So ist denn heute allen Ernstes die Frage zu stellen, bei wem die „Sterilität in der Tarifpolitik“ liegt. Von allen Kritikern an der gewerkschaftlichen Tarifpolitik ist kaum einer auf den Gedanken gekommen, diese Frage einmal an die Arbeitgeberverbände bzw. an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu richten. Die ganze Tarifpolitik der Arbeitgeberverbände besteht doch, von wenigen Ausnahmen abgesehen, in der fast ausschließlich passiven Haltung. Und auch deshalb wirkt es fast wie ein rotes Tuch, wenn wir von einer *aktiven Tarifpolitik* sprechen. Dabei wissen die Arbeitgeberverbände sehr wohl, daß wir unter Aktivität auch Anpassung und Flexibilität verstehen. Aus dieser Grundeinstellung heraus hat man bisher auch, wieder von Ausnahmen abgesehen, alle „neuen Wege“ in der Tarifpolitik abgelehnt. Es hat doch wahrhaftig nicht an Vorschlägen gefehlt. So wurde z. B. dem Vorschlag der IG Metall zu einer betriebsnahen und damit sachlicheren Tarifpolitik von den Arbeitgebern ein genau entgegengesetztes Verhalten durch Zentralisierung gegenübergestellt. Der Zweck der Übung: aus jeder Tarifbewegung in der metallverarbeitenden Industrie versucht man ein Politikum zu machen.

Die Vorschläge, gemeinsame Bestimmungen über die Anwendung und Kontrolle von betrieblichen Lohnfindungs- und Zeitermittlungssystemen zu vereinbaren, wurden zentral abgelehnt und nur in einzelnen Fällen erreicht.

Unsere Forderung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle über tarifvertragliche Regelungen zu ordnen, wurde abgelehnt.



Der Vorschlag, die Möglichkeiten des sogenannten 312-Mark-Gesetzes generell durch Tarifverträge zu regeln, wurde mit dem Beschluß: „auf keinen Fall tarifvertragliche Regelungen“ beantwortet. An dieser Tatsache ändern die Vereinbarungen in einigen Tarifbereichen nichts.

Der Vorschlag, die Frage des „bezahlten Bildungsurlaubs“ tarifvertraglich zu regeln, ist bereits massiv abgelehnt worden, ehe überhaupt konkrete Forderungen gestellt wurden.

So wundert es denn auch nicht, daß die Forderungen der Gewerkschaften, tarifvertragliche Regelungen nur für „Gewerkschaftsmitglieder“ in Anwendung zu bringen, von der anderen Seite ebenfalls abgelehnt werden.

Welche Forderungen und Vorschläge es auch sein mögen, ob „Solidaritätsbeitrag der Unorganisierten“, ob „Tarifausschlußklausel“, „zusätzliche Urlaubsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder“, „Gemeinsame Einrichtungen der Tarifkontrahenten zum Zweck der beruflichen und allgemeinen Bildung von Gewerkschaftsmitgliedern“ oder eine „Vorsorgekasse des deutschen Holzgewerbes“, sie alle wurden, von wenigen Ausnahmen abgesehen, bisher abgelehnt.

Fragen wir nach den Gründen für eine Ablehnung der wie immer gearteten Vorschläge, dann reichen sie von einer geradezu verdächtigen Anteilnahme an dem etwaigen Los der Unorganisierten (durch angeblichen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsprinzip) bis zum Verstoß gegen das Grundgesetz. Der Gründe für eine Ablehnung gibt es viele, und ich bin sicher, daß man noch viele finden wird.

Ich will mich hier nicht mit den juristischen Bedenken oder Befürwortungen der Möglichkeit, unterschiedliche arbeitsvertragliche Regelungen für Organisierte und Unorganisierte zu treffen, auseinandersetzen. Mein Rechtsempfinden und die gesellschaftsrechtliche Situation in der Bundesrepublik sprechen absolut dafür, daß es unterschiedliche rechtliche Stellungen von Mitgliedern und Nichtmitgliedern öffentlich wirksamer Institutionen gibt. Um das festzustellen, brauchen wir uns nur in unserer gesellschaftsrechtlichen Wirklichkeit umzusehen und beispielsweise unsere Vereinigungs-, Kammer- und Innungssysteme näher unter die Lupe zu nehmen. Man soll nicht mit dem Hinweis kommen, daß es sich hier um öffentlich-rechtliche Institutionen handle, deren Kompetenzen durch Gesetze geregelt seien, die öffentlich-rechtliche Aufgaben zu erfüllen hätten und die unter öffentlicher Kontrolle ständen. Allesamt machen sie eine handfeste Interessenpolitik und sie sind mindestens in dem Ausmaße öffentlich wirksam wie die Gewerkschaften. Die Interessenpolitik dieser Institutionen ist so wirksam fundiert, daß sich kaum ein Mitglied der entsprechenden Berufs- und Ständegruppen traut, auf die Mitgliedschaft in diesen Institutionen zu verzichten.

Im übrigen ist schon im Kommentar zum Tarifvertragsgesetz von *Hueck-Nipperdey*, 1949, (S. 182 zum § 3) nachzulesen: „Die verschiedene Behandlung von organisierten und unorganisierten Arbeitnehmern ist nicht willkürlich. Sie bedeutet auch keine Beeinträchtigung der ‚negativen Koalitionsfreiheit‘, denn nicht jedes Koalitionsziel ist geschützt.“ Auf die Rechtsgutachten von Prof. Dr. Dr. *Erich Fehmer*, Prof. Dr. *Ridder* und anderen, die ebenfalls zu dieser Rechtsauffassung tendieren, brauche ich nicht besonders zu verweisen. Ich brauche im einzelnen auch nicht auf die Regelungen und Auffassungen in verschiedenen EWG-Staaten, so in Belgien und Holland, hinzuweisen. Dort wird die rechtliche Besserstellung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer nicht nur nicht bestritten, sondern praktisch durch die verschiedensten Verträge und Abmachungen anerkannt.

Das „natürliche Rechtsempfinden“ des Menschen kann in dieser Frage auch kaum zu einer anderen Auffassung kommen. Die Gleichbehandlung der Menschen schlechthin gibt

es einfach nicht. Würden wir allüberall in unserer Gesellschaft die Gleichbehandlung wahr machen und praktizieren, dann würden wir unsere Gesellschaft nicht mehr wiedererkennen.

So können es m. E. nicht in erster Linie rechtliche Gründe sein, die zur Ablehnung dieser gewerkschaftlichen Forderungen herhalten müssen. Ich bin der Meinung, daß die wahren Gründe gesellschaftlicher und tarifpolitischer Art sind.

Nicht zu Unrecht werden die gewerkschaftlichen Forderungen als „Anerkennungsforderungen“ bezeichnet. Gleichviel, ob gefordert wird, den „Unorganisierten“ schlechter zu stellen oder dem „Organisierten“ besondere Vorteile einzuräumen, letztlich geht es darum, dadurch die gewerkschaftliche Organisation wirksamer zu machen. So sehr man unterstellen kann, daß die Stärke einer Organisation auch in der Richtigkeit ihrer Idee, ihres Ansehens und in der geistigen Auseinandersetzung liegt, so wichtig ist es, daß ihre praktische Wirksamkeit nicht zuletzt in der Organisationsstärke (Mitgliederzahl und Finanzkraft) begründet liegt. Daß das der Fall ist, wird uns von anderen Institutionen unserer Gesellschaft Tag für Tag vorexerziert.

So ist es für mich jedenfalls klar, daß der wirkliche Grund für die Ablehnung dieser Forderungen durch die Arbeitgebervereinigungen nur darin liegt, die Gewerkschaften nicht stärker und damit wirksamer werden zu lassen. Das Gerechtigkeitsgefühl der Arbeitgeberverbände gegenüber den Unorganisierten stelle ich nicht so hoch in Kurs; es ist weitgehend zweckbedingt. Und das Gefühl für die Gleichbehandlung hätte man in der Vergangenheit m. E. schon viel wirksamer zeigen können bei der Frage der Lohngleichheit bei gleichwertiger Tätigkeit von Männern und Frauen und bei der Bewertung der Arbeit bei den einzelnen Tätigkeiten überhaupt.

Man kann nun sicher der Auffassung sein, daß man um der Koalitionsfreiheit willen keinen Arbeitgeber durch Verträge zwingen dürfe, der gegnerischen Organisation sozusagen zu einer noch größeren Kraft zu verhelfen. Wenn man diese Auffassung von der Gegnerschaft hat, dann kann ich verstehen, daß die Arbeitgeber solche Forderungen der Gewerkschaften ablehnen. Das bedeutet aber dann auch, daß man klar und eindeutig diese Gegnerschaft bekennen und demonstrieren sollte. Dann sollte man den Worten Partner oder Sozialpartner den irreführenden Begriff nehmen und das Verhältnis klar und eindeutig auf Gegnerschaft umstellen.

Die Gewerkschaften haben in ihrer gesamten Politik und insbesondere auch in ihrer Tarifpolitik immer wieder betont und bewiesen, daß es ihnen auf die Verständigung ankommt. Nicht zu Unrecht steht in der ersten Broschüre der Gewerkschaft Holz über die geforderte Versorgungskasse: „Wer wollte auch ernsthaft bestreiten, daß sich das Verhältnis der Tarifpartner zueinander im Laufe der Zeit spürbar geändert hat. Das ist sicherlich nicht aus einer Position der Schwäche heraus geschehen, sondern aus der Erkenntnis der Vernunft und des Notwendigen.“

Die Arbeitgeber bzw. ihre Verbände müssen sich wirklich überlegen, wie sie ihr Verhältnis zu uns, d. h. zu den Gewerkschaften, gestalten wollen. Die Politik und erst recht die Tarifpolitik läßt sich nicht aus einem je nach Belieben deklarierten Freund-Feind-Verhältnis befriedigend gestalten. Man kann nicht einmal die Notwendigkeit der Gewerkschaften betonen und sich als Sozialpartner bezeichnen und dann wieder, und insbesondere in der praktischen Politik, die Gegnerschaft herausstellen und ihnen den entschlossenen Widerstand ankündigen. Der Tarifautonomie würde durch eine solche Anerkennung der Gewerkschaften kein Schaden entstehen, und ich bin auch der Meinung, daß eine starke Gewerkschaft keine größere Gefahr für den Arbeitgeber bilden kann. Die Erfahrung lehrt, daß eine Ordnung, die durch starke Gruppen gestaltet und gehalten wird, auf die Dauer für alle die bessere Ordnung ist.

Ich gehöre sicher nicht zu denen, die sich einem besonderen Optimismus bezüglich der Entwicklung des sozialen Klimas in der Bundesrepublik hingeben. Ich erwarte erst recht nicht die Überbrückung aller Gegensätze aus einem „echten Partnerschaftsverhältnis“. Wohl aber muß man erwarten können, daß die Arbeitgeber bzw. ihre Verbände bereit sind, wirklich legitime Forderungen, die das Eigeninteresse der Gewerkschaften bzw. ihrer Mitglieder berühren, zu respektieren. In keinem Falle darf man sie mit fadenscheinigen und durchsichtigen Motiven ablehnen, weil man in Wirklichkeit den Partner nicht will. Aus einer solchen Einstellung heraus müssen dann alle „neuen Wege in der Tarifpolitik“ scheitern. Die Arbeitgeber und ihre Verbände haben es weitgehend in der Hand, nicht nur das tarifpolitische Klima in der Bundesrepublik zu beeinflussen, sondern es wird auch an ihnen liegen, ob man durch eine entsprechende Gestaltung des Verhältnisses zu den Gewerkschaften in Wirklichkeit von Partnern sprechen kann.