

---

## FORUM: Gewerkschaften

---

Friedhelm Farthmann:

### Innovation tut not: Investivlohn und Mitbestimmung

---

Prof. Dr. Friedhelm Farthmann, geb. 1930 in Bad Oeynhausen, ist Vorsitzender der SPD-Fraktion im Landtag von Nordrhein-Westfalen.

Die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland steht vor neuartigen Herausforderungen und Schwierigkeiten. Die Wiedervereinigung und die damit einhergehende Verpflichtung, auf dem Gebiet der ehemaligen DDR möglichst rasch einigermaßen gleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen wie in den alten Bundesländern herzustellen, erfordert gewaltige wirtschaftliche Anstrengungen und strapaziert die deutsche Volkswirtschaft bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit. Im Zuge dieser Entwicklung wird immer deutlicher, daß diese Jahrhundertaufgabe nicht ohne spürbaren Konsumverzicht in Westdeutschland bewältigt werden kann. Dadurch wird der Verteilungsspielraum für die gewerkschaftliche Tarifpolitik eingeschränkt. Zu welchen Spannungen dies führen kann, haben die dramatischen Ereignisse vor einigen Monaten am Ende des Arbeitskampfes im öffentlichen Dienst gezeigt.

Da sich die Lasten der deutsch-deutschen Einigung auch in den nächsten Jahren noch nicht vermindern, sondern sich vielleicht sogar noch durch zusätzliche finanzielle Verpflichtungen Deutschlands gegenüber Osteuropa und der Dritten Welt verschärfen werden, sollten auch die Gewerkschaften über neue Wege in der Tarifpolitik nachdenken. Dabei könnte man an ein Investivlohnmodell denken, das ich schon im November 1991 vor dem Tarifpolitischen Ausschuß des DGB vorgetragen habe. Dieser Vorschlag knüpft an die Notwendigkeit an, so schnell wie möglich die Lohngleichheit zwischen Ost- und Westdeutschland herzustellen. Um die damit verbundene Lohnkostenbelastung der ostdeutschen Betriebe in erträglichen Grenzen zu halten, könnte daran gedacht werden, den westdeutschen Arbeitnehmern nicht die volle, nach der dortigen wirtschaftlichen Situation mögliche Lohnerhöhung auszuzahlen, sondern einen Teil davon in einen Investitionsfonds abzuführen. Dieser könnte sehr bald erhebliche Finanzmittel mobilisieren; so erbringt ein Prozent Lohnzuwachs im Westen einen Betrag von rund sechs Milliarden D-Mark. Mit dem aufgebrauchten Kapital könnten notwendige Investitionen im Osten Deutschlands finanziert werden. Der Fonds stände im Eigentum der Arbeitnehmer der betreffenden Tarifbereiche, und sie hätten auch Anspruch auf eine feste oder erfolgsabhängige Verzinsung. Auf diese Weise könnte gleichzeitig dreierlei erreicht werden, nämlich

- eine Erleichterung der Angleichung der ostdeutschen Löhne an das westdeutsche Niveau,
- eine Begrenzung der konsumtiven Nachfrage in Westdeutschland und
- erstmals in der Geschichte eine echte kollektive Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivkapital, wenn auch zunächst nur für westdeutsche Arbeitnehmer.

Neben dem rein wirtschaftlichen Aspekt gibt es gegenwärtig eine zweite grundlegende und für die Gewerkschaftspolitik relevante Veränderung in unserer Gesellschaft: es ist der allenthalben zu beobachtende Trend zur Individualisierung. Welche Auswirkungen dies im einzelnen auf die praktische Gewerkschaftspolitik hat, die auf kollektive Solidarität angewiesen ist, läßt sich heute noch gar nicht abschließend beurteilen. Mit Sicherheit wird man aber generell feststellen können, daß die kollektiven sozialen Sicherungssysteme nur dann eine dauerhafte Chance für die Zukunft behalten, wenn sie für individuelle Ergänzungsgestaltungen zugänglich gemacht werden. Das gilt beispielsweise für die Regelung der Arbeitszeit ebenso wie für die Krankenversicherung.

Dieses Streben der Menschen unserer Tage nach Befriedigung individueller Bedürfnisse wird sich nach meiner Einschätzung auch auf die Mitbestimmung auswirken. Im modernen leistungsorientierten Produktionsablauf geht es den Beschäftigten eben nicht mehr nur um die Verhinderung unternehmerischer Willkür, sondern auch um Gestaltungsspielräume des einzelnen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz und im täglichen Arbeitsablauf. Diesem Interesse muß eine zukunftsorientierte Mitbestimmung Rechnung tragen. Deshalb könnte es

sinnvoll sein, auf der Ebene der betrieblichen Abteilungen oder Leistungseinheiten Arbeitsgruppensprecher zu wählen, die zur Vertretung der Gruppe in den Fragen der Arbeitsorganisation befugt sind. Dabei könnte das Wahlverfahren und die Bereichsabgrenzung weitgehend der Gestaltung durch Tarifverträge oder ergänzende Betriebsvereinbarungen überlassen bleiben. Vermieden werden müßte allerdings ein Unterlaufen oder Schwächen der gewählten Betriebsräte. Deshalb müßte der Betriebsrat das letzte Wort und das Recht haben, jede Angelegenheit der Gruppensprecher an sich zu ziehen.

Mit den aufgezeigten Ergänzungen kann die gewerkschaftliche Solidarität auch in Zukunft auf ihre Tragfähigkeit vertrauen. Sie kann es um so mehr, je unmittelbarer die Mitglieder am innergewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß beteiligt werden. Gerade nach dem kläglichen Scheitern des „real existierenden Sozialismus“ in den früheren Ostblockstaaten geht es darum zu verhindern, daß unsere Wirtschaftsordnung zu den überkommenen Formen ausschließlich kapitalorientierter Unternehmensgestaltung zurückkehrt. So gesehen gelten immer noch die alten Ziele der Arbeiterbewegung: „Die Arbeiterbewegung kämpft nicht für neue Privilegien und Vorrechte, sondern für die Abschaffung der Klassenherrschaft und der Klassen selbst, für gleiche Rechte und gleiche Pflichten aller ohne Unterschiede des Geschlechts und der Abstammung“ (zitiert nach A. Klönne und H. Reese, Kurze Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt am Main 1986).