Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 56 (1964)

Heft: 12

Artikel: Waffengleichheit im Arbeitskampf?

Autor: Tacke, Bernhard

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354154

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: «BILDUNGSARBEIT» UND «GESETZ UND RECHT»

HEFT 12 - DEZEMBER 1964 - 56. JAHRGANG

Waffengleichheit im Arbeitskampf?

Die folgenden Ausführungen basieren auf einem Vortrag, den Bernhard Tacke, stellvertretender Vorsitzender des DGB, bei einem Wochenendgespräch der Katholischen Akademie der Erzdiözese Freiburg am 9. und 10. November 1963 in Mannheim gehalten hat. Obwohl sich die Verhältnisse in der Bundesrepublik nicht einfach auf unsere schweizerischen Verhältnisse übertragen lassen und Streik und Aussperrung als «letzte Mittel» im Arbeitskampf bei uns viel seltener angewendet werden, wird der Artikel sicher das Interesse unserer Leser finden.

I

Es gibt nicht wenige Leute in der Bundesrepublik, die den *Streik* als «antiquiertes» Mittel in der sozialen Auseinandersetzung betrachten. Man billigt dem Streik weder eine rechtliche Grundlage zu noch betrachtet man ihn als legitimes Mittel zur Realisierung von sozialen Forderungen. Diese Auffassungen werden dann besonders kräftig vorgetragen, wenn ein akuter Streik dazu Veranlassung gibt.

Die Zeitungen schreiben dann unter Ueberschriften wie «Der unbeliebte Protest», «Sind Streiks noch zeitgemäß?», «Die Autorität der Regierung im Arbeitskampf», «Der Machtkampf kommt», «Streik kein Grundrecht» usw. meist kritische Artikel gegen den Streik und versuchen nachzuweisen, daß sich heute jeder Streik praktisch abseits vom Grundgesetz bewege. So u. a. Dr. *Thomas Dehler*, wenn er sagte, daß der Streik «nicht zu den im Grundgesetz gewährten Rechten» gehöre. Außerdem glaubt man, nachweisen zu können, daß sich heute jeder Streik nicht nur gegen die Streikenden selbst, sondern gegen alle Schichten und Gruppen wende und allen Schaden zufüge. Die Wirtschaft ist danach keine Angelegenheit, die in ihrem Funktionieren zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln sei. Der wirtschaftliche Schaden, der durch Streiks entstehe, treffe alle Staatsbürger und insbesondere die Verbraucher. Diese seien die Leidtragenden, da sie die durch

Streiks entstehenden Verknappungen im Güterangebot, die nachfolgenden Verteuerungen und den Verlust an Kaufkraft zu tragen hätten.

So ist es das «große Unbehagen», das heute große Teile der Bevölkerung überfällt, wenn vom Streik die Rede ist oder wenn der Streik gar gegeben ist.

Demgegenüber ist bisher in vielen öffentlichen Stellungnahmen nur ein Minimum an Unbehagen zu spüren, wenn Arbeitgeber ihre Belegschaften *aussperren.* Als die südwestdeutschen Metallarbeitgeber die Metallarbeiter samt und sonders aussperrten, sah man darin eine Art Notwehr. Es müßte den unbeherrschten und uneinsichtigen Gewerkschaftsfunktionären endlich ein Paroli geboten werden.

Die rechtliche Zulässigkeit der Aussperrung wurde von der *Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände* besonders hervorgehoben, indem man darauf hinwies, daß der große Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 28. Januar 1955 ausdrücklich darauf hingewiesen habe, daß «Streik und *Aussperrung*» gleichberechtigte Kampfmittel der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in der sozialen Auseinandersetzung seien und daß die «kollektiv-rechtlich legitime Aussperrung» keiner Kündigung der Arbeitsverträge bedürfe, wenn Arbeitgeber ihre Belegschaften aussperrten.

In der Tat hat das Bundesarbeitsgericht diese These aufgestellt und damit der Aussperrung eine besondere kollektiv-rechtliche Note gegeben. Aber: während bei einem Streik die «Arbeitsverhältnisse lediglich suspendiert» werden und nach dem Streik «automatisch wieder aufleben», wird bei einer Aussperung durch die fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet. Selbst die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen nach dem Mutterschutzgesetz und dem Schwerbeschädigtengesetz finden keine Anwendung.

Die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände hat mit Bedacht darauf hingewiesen, daß es völlig abwegig sei, «dem Streik eine moralische und der Aussperrung eine unmoralische Qualifikation zu geben». Diese Auffassung war als Antwort an den damaligen Vorsitzenden des *Deutschen Gewerkschaftsbundes zu werten.* Dieser hatte im März 1962 zu der Androhung der Aussperrung in der württembergisch-badischen Metallindustrie u. a. erklärt, daß die Aussperrung «ein unmoralisches Kampfmittel der Unternehmer» sei, mit dem sie rücksichtslos ihren «Herr-im-Haus-Standpunkt» durchsetzen wollten.

II

Die Begriffe von *Streik* und *Aussperrung* sind uns, seitdem es abhängige Arbeitsverhältnisse gibt, bekannt. Die Ursachen für Streiks und Aussperrungen liegen in der kapitalistischen Wirtschafts-

ordnung. In dem Maße, wie der Kapitalismus die wirtschaftliche und soziale Verhaltensweise der Menschen bestimmt, ergeben sich Spannungen, die ihre Entladungen in der Arbeitsverweigerung finden. Solange es sich dabei um Einzelaktionen handelt, das heißt einzelne Arbeiter wegen unzumutbarer Bedingungen die Arbeit niederlegen, spricht man entweder von Kontraktbruch oder man erwähnt solche Vorgänge gar nicht. Die Arbeitgeber haben sich dem Verhalten der Arbeitnehmer gegenüber dadurch «gerächt», daß sie sogenannte Schwarze Listen schufen und dadurch solchen Arbeitnehmern die Arbeitsmöglichkeiten verbauten. Diese Schwarze Listen wurden auch noch geführt, als es schon gewerkschaftlich organisierte Streiks gab; sie werden auch heute noch, wenn auch illegal, geführt.

Die Streik*freiheit* hatten sich die Arbeitnehmer in dem Augenblick erkämpft, als sie sich zu Gewerkschaften zusammenschlossen. Diese Streikfreiheit bedeutete aber noch kein Streik*recht*, das heißt die rechtliche Grundlage des Streiks blieb lange Zeit offen und ist auch heute noch nicht geklärt. Wir wissen, daß Maßregelungen nach Streiks gang und gäbe waren. Ging ein Streik verloren, so blieben die aktiven Arbeiter auf der Strecke, und andere «gelüstete» es dann ob des Mißerfolges und der nunmehr klaren Machtstellung des Arbeitgebers vorerst nicht mehr nach neuen «sozialen Bewegungen».

Die Arbeitgeber begnügten sich aber nicht mit diesen sogenannten Abwehrmaßnahmen. Schon sehr früh griff man zu der Waffe der *Aussperrung*. Die Statistiken weisen nach, daß in den Jahren von 1899 bis 1913 insgesamt 2826 Arbeitgeber ihre Belegschaften aussperrten. Es wurden von diesen Aussperrungen rund 105 000 Arbeiter betroffen.

Die Auffassung, daß Streik und Aussperrung moralisch gleichberechtigte Kampfmittel in der sozialen Auseinandersetzung seien, ist nicht unbestritten. Die Vertreter des sozialen Fortschritts konnten der Aussperrung das Prädikat der Gleichberechtigung schon deshalb nicht geben, weil sie die Vormachtstellung der Arbeitgeber als Produktionsmittelbesitzer in der Begegnung von Arbeit und Kapital erkannten und dem Streik als Kampfmittel nur deshalb zustimmten, weil sie hier einen gewissen Ausgleich in dem an sich ungleichen Kampf zwischen Kapital und Arbeit sahen. Der Aussperrung gleichzeitig bzw. ebenfalls die Zustimmung zu geben, hätte bedeutet, die durch Streikmöglichkeiten eingeschränkte Kampfungleichheit wiederherzustellen.

Die Auffassung von der ungleichen Machtstellung zwischen Arbeit und Kapital wurde besonders auch von den Vertretern der *katholischen Soziallehre* geteilt. Der katholische Geistliche und erste Generalsekretär des Verbandes «Arbeiterwohl», *Franz Hitze*, sagte schon 1877, daß zwar der Streik ein Uebel, daß ihm aber der offene und ehrliche, von den Gewerkschaften organisierte Streik gegen

Absolutismus und Despotismus in der Wirtschaft lieber sei als der zügellose, auf Verrat und Willkür basierende Streik. Verrat ist es, so argumentierte er, wenn Arbeiter den streikenden Genossen in den Rücken fallen, und nicht minder ehrenrührig ist es, wenn die Unternehmer ausländische Arbeiter als Streikbrecher heranholen. Hitze plädierte schon damals für Schieds- und Einigungsämter, die sich aus den Vertretern beider Parteien zusammensetzen sollten.

Nicht weniger gestehen in ihren *Sozialenzykliken* die *Päpste* den Arbeitern das Recht der Arbeitsverweigerung zu. In seinem Kommentar zur Enzyklika *Rerum Novarum* von 1891 weist der englische Kardinal *Manning* ausdrücklich darauf hin, daß der Arbeiter das Recht habe, die Arbeit zu verweigern, wenn ihm der angemessene Lohn versagt werde. Im Jahre 1889 hatten sich die englischen und amerikanischen Kardinäle *Manning* und *Gibbon* mit den streikenden Arbeitern solidarisch erklärt.

Die katholische Soziallehre mußte, indem sie einen Zweifrontenkrieg gegen Liberalismus und Sozialismus führte, die Vormachtstellung des liberalistischen Kapitalismus bekämpfen, wollte sie mit ihrer katholisch-sozialen Bewegung überhaupt Erfolg haben. Sie konnte deshalb dem liberalistisch-kapitalistischen Macht- und Kampfmittel Aussperrung nicht das Wort reden. Hätte sie es getan, hätte sie praktisch nur dem Klassenkampf Rechnung getragen.

Die katholische Soziallehre geht bei ihrer Kritik am Kapitalismus von der für sie entscheidenden Frage des *Eigentums* aus. Diese Frage berührt auch die Frage von Aussperrung und Streik. Wenn wir es richtig betrachten, dann ist die soziale Frage doch primär eine Auseinandersetzung zwischen Eigentümern bzw. Besitzenden und Nichteigentümern bzw. Nichtbesitzenden.

Die Abhängigkeit des Arbeitsverhältnisses dokumentiert sich weniger durch die ungleichen Tätigkeiten von Arbeitern und Unternehmern in einem Unternehmen als vielmehr durch die ungleichen Positionen, die sie kraft Eigentum oder Nichteigentum einnehmen. Das Gefühl, abhängig zu sein, wird wesentlich bestimmt durch die Erkenntnis, «nichts zu besitzen als seine Arbeitskraft». Dieses Gefühl, nichts zu besitzen, das man verlieren kann, nichts zu besitzen, für das man eintreten kann, nichts zu besitzen für das man kämpfen kann, hat die gesellschaftlichen Ordnungen der Völker stark beeinflußt. Es ist deshalb nur zu verständlich, wenn die *Päpste*, die zur sozialen Frage Stellung genommen haben, immer wieder ihre Kritik an der *Eigentumsfunktion* angesetzt haben. Sie sahen die Macht des Eigentums, besonders des Eigentums an Produktionsmitteln, und damit auch die Wirkung auf die soziale Entwicklung. Sie sprechen deshalb von der *sozialen* Funktion, die das Eigentum haben müsse. Dieses Eigentum hat nach Papst *Johannes XXII.* einen «unentbehrlichen Beitrag zum Aufbau der rechten gesellschaftlichen Ordnung zu leisten».

Wenn wir die ungleichen Positionen im Arbeitsverhältnis weiter betrachten, dann sind sie gekennzeichnet durch das *Weisungsrecht* und die Ausführungs- bzw. Leistungspflicht. Das Weisungsrecht wird ausgeübt bzw. delegiert durch den Eigentümer des Unternehmens oder, um bei unserem Sprachgebrauch zu bleiben, den Produktionsmittelbesitzer. Hinter diesem Weisungsrecht und dem Besitz bzw. Eigentum steht das *Gewährungsrecht*. Es liegt bei dem Arbeitgeber, was er für die Leistung gewährt. Sicher wird dieses Recht eingeengt und begrenzt durch tarif- und arbeitsvertragliche Bestimmungen. Eine gesetzliche oder rechtliche Bestimmung, entsprechend einer zunehmenden Gewährungs*möglichkeit* mehr zu geben, besteht nicht. Mit anderen Worten, der Unternehmer bzw. Produktionsmittelbesitzer kann rechtlich nicht verpflichtet werden, bei höherer Produktivität, höherer Leistung und größerem Ertrag dem Arbeiter mehr zu zahlen. Entsprechend der geltenden Eigentumsordnung geht der Ertrag in das Eigentum des Eigentümers über.

So darf man sicher sagen, daß wesentliche Ursachen für die sozialen Auseinandersetzungen, die bis zum Arbeitskampf führen können, im Wesen des abhängigen Arbeitsverhältnisses liegen und daß die Position der Arbeiter sich doch sehr von der der Arbeitgeber unterscheidet. Wenn man die Gleichberechtigung und Gleichheit der Kampfmittel als gegeben hinstellen will, dann müßte man logischerweise *gleiche* Ausgangspositionen und Kampfreserven gelten lassen.

Juristisch ist die Gleichheit im Arbeitskampf nach der bisherigen Rechtsprechung zunächst als gegeben hinzunehmen. In Lehrbüchern des Arbeitsrechts lesen wir, daß der Streik ein Kampfmittel der Arbeitnehmer und ihrer Verbände, und daß die Aussperrung umgekehrt ein Kampfmittel der Arbeitgeber und ihrer Verbände ist. Der «Streik ist eine gemeinschaftliche Arbeitseinstellung mehrerer Arbeitnehmer, der als Kampfmaßnahme und in der Absicht erfolgt, nach siegreichem Ausgang des Kampfes die Arbeit wieder aufzunehmen. Die Aussperrung ist umgekehrt eine Massenkündigung der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber mit dem Willen nach Wiedereinstellung nach Erreichung des Kampfzieles.» Diese Auffassung datiert schon aus der Weimarer Zeit.

Die Rechtsprechung baut zweifellos darauf auf, daß die gegebene Wirtschaftsverfassung die richtige ist. Sie beurteilt die Positionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, unbeschadet der gesellschaftlichen und sozialen Divergenzen, als gleich. Da auch das Grundgesetz dem Arbeitnehmer in der sozialen Auseinandersetzung keine bevorzugte Position einräumt und weder das Streik- noch das Aussperrungsrecht ausdrücklich erwähnt, glaubt die Rechtsprechung, zu der Gleichbehandlung von Streik und Aussperrung legitimiert zu sein.

Einige Länder, wie z. B. Baden-Württemberg, Hessen und Bremen, haben in ihren Verfassungen das Streikrecht der Gewerkschaften ausdrücklich anerkannt. Dabei hat Hessen, bei Anerkennung des

Streikrechts der Gewerkschaften, das Recht der Aussperrung abgelehnt. Die Tatsache, daß die verfassunggebenden Versammlungen in diesen Ländern das Streikrecht ausdrücklich anerkennen und das Aussperrungsrecht nicht erwähnen bzw. bewußt ablehnen, deutet zumindest darauf hin, daß man sich über die Ungleichheit der Positionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer absolut im klaren ist. Wenn im Grundgesetz das Streikrecht nicht angesprochen ist, dann nicht etwa deswegen, weil man das Streikrecht offenlassen wollte, sondern weil man sich über vorgeschlagene Fassungen nicht einigen konnte. Diese Vorschläge aber standen stets in Verbindung mit dem Aussperrungsrecht.

Die Ungleichheit der Positionen in der sozialen Auseinandersetzung läßt sich auch aus der geschichtlichen Entwicklung der Arbeitskämpfe nachweisen. Soweit es bei den größeren Streikbewegungen um höhere Löhne oder sonstige Verbesserungen im Arbeitsverhältnis ging, fanden die Streiks durchweg nach wochenlangen Verhandlungen statt.

Es ist die Frage zu stellen, warum die Arbeitnehmer sich auf so lange Verhandlungen einließen und auch heute noch einlassen. Wenn es stimmen sollte, was immer wieder behauptet wird, daß die Gewerkschaftsfunktionäre uneinsichige Personen und Machtpolitiker sind, dann ist nicht einzusehen, warum sie sich sehr oft über so lange Zeiten hinhalten lassen. Es wäre doch einfacher, es sofort auf die offene Auseinandersetzung ankommen zu lassen. Warum geschieht das nicht? Nun, es ist im Regelfalle der Wille zur Verständigung und das Risiko des Verlierens eines Arbeitskampfes. Ich habe es noch nie in einem offenen Arbeitskampf erlebt, daß ein Unternehmer mit seinem Unternehmen dabei auf der Strecke blieb. Wohl habe ich es aber sehr oft erlebt, daß eine mehr oder weniger größere Anzahl von Arbeitern nach einem Streik bzw. nach einer Aussperrung «auf der Straße blieb».

Die Frage des Beginns und Durchhaltens eines Streiks ist nicht in erster Linie eine Frage des Kampfwillens. Der ist überwiegend gegeben. Es sind vielmehr die Fragen der Existenz und der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Sorge um Existenz und Arbeitsplatz entspringt aber wiederum dem Gefühl der Abhängigkeit. Daß dem so ist, beweisen die Erfahrungen, die gesammelt wurden bei Streiks, an denen überwiegend Arbeiter mit eigenem Besitz beteiligt waren. Der Besitz in Form von Haus und Grundstück gab dem Arbeiter das Gefühl der größeren Selbstbehauptung.

Die bessere Position der Unternehmer in einem Arbeitskampf war auch dadurch gegeben, daß sie, wie es oft genug geschah, dem sogenannten Arbeitswilligen mehr zu geben bereit waren, als sie in Verhandlungen den Gewerkschaften zugestanden, daß sie Produktionsaufträge an andere nicht vom Streik betroffene Betriebe gaben, Maßregelungen androhten usw.

III

Ein besonders deutliches Beispiel der ungleichen Positionen bot der Arbeitskampf in der Metallindustrie Baden-Württemberg. Es ist wohl den wenigsten bekannt, daß dieser Kampf, d. h. die Aussperrung, systematisch vorbereitet wurde. Die Vorbereitung begann praktisch schon 1960 mit dem sogenannten «Homburger Abkommen» über die Arbeitszeitverkürzung. Durch dieses Abkommen waren in der Arbeitszeitfrage 23 bisher selbständige Tarifgebiete zusammengefaßt worden. Die Vereinbarung sah vor, daß auf Verlangen der Arbeitgeber vor Inkrafttreten der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung Besprechungen mit dem Gesamtverband der Metallindustrie zu führen seien. Damit hatte sich der Gesamtverband zentral in die Verhandlungen eingeschaltet. Diese Einschaltung wurde auf die Lohntarifverträge ausgeweitet. Als die Industriegewerkschaft Metall zum 31. Dezember 1961 bzw. 31. Januar 1962 die Lohntarifverträge in sechs Tarifbereichen kündigte, wurden von den Arbeitgeberverbänden der übrigen Tarifbereiche auf Geheiß des Gesamtverbandes ebenfalls die Lohntarifverträge gekündigt.

Die Tatsache, daß nunmehr für über 2,7 Millionen Arbeiter in der Metallindustrie der tariflose Zustand gegeben war, brachte die Gewerkschaften nicht nur den Arbeitgebern gegenüber, sondern auch in der Oeffentlichkeit in eine schwierige Position. Man deutete die Lohnbewegung in einen politischen Machtkampf um. Dazu kam, daß, gemäß Beschluß des Gesamtverbandes der Metallindustrie, kein regionaler Arbeitgeberverband ohne Zustimmung der Zentrale einen neuen Tarifvertrag abschließen durfte. Durch dieses Verfahren bzw. diese Methode war die Gewerkschaft gezwungen, zu schlechteren Bedingungen die neuen Tarifverträge abzuschließen, als es wirtschaftlich möglich gewesen wäre. Die Arbeitgeber hatten ihre Position verbessert.

Das sollte besonders deutlich werden bei der Tarifbewegung im März bzw. April des Jahres 1960. Die IG Metall wünschte zunächst, zu einem Abkommen über eine freiwillige Schlichtung zu kommen. Die Arbeitgeber koppelten die Schlichtungsfrage aber sofort mit der Lohnfrage, als die Gewerkschaft auch über höhere Löhne sprach. Eine Aufschiebung der Kündigung der Lohntarifverträge durch die Gewerkschaft änderte die Haltung der Arbeitgeber nicht. Versuche, in einzelnen Tarifgebieten ohne Kündigung der Lohntarifverträge zu Verhandlungen zu kommen, scheiterten. Es wurde von den Arbeitgeberverbänden auf zentrale Verhandlungen verwiesen. Bei der Kündigung der Lohntarifverträge erklärten die Arbeitgeber sich zur Weiterführung der Verhandlungen nicht bereit. Zugeständnisse in der Lohnfrage wurden abgelehnt. Eine Lohnpause wurde verlangt. Die Verhandlungen scheiterten in Nordrhein-Westfalen und im südwestdeutschen Raum. Die Arbeitgeberverbände erklärten, daß bei

einem Streik mit einer totalen Aussperrung geantwortet würde. Diese Drohung hat man wahrgemacht. Nach erfolgten Urabstimmungen der organisierten Arbeiter traten am 29. April 1963 rund 100 000 in den Streik. Die Arbeiter hatten sich mit 83,6 Prozent der abgegebenen Stimmen für den Streik erklärt. Der Arbeitgeberverband antwortet mit der Aussperrung von 300 000 Arbeitern. Die Aussperrung erfolgte nach Beschluß des Beirates des Arbeitgeberverbandes; nicht etwa nach einer Urabstimmung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes.

Eine kritische Würdigung dieses Arbeitskampfes zeigt m. E. eindeutig die ungleichen Positionen. Die Tatsache, daß auch die Arbeitgeber ihre Position als die bessere betrachten, geht daraus hervor, daß die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in letzter Zeit ihre Verbände aufforderte, Tarifgemeinschaften zu bilden, um durch eine großräumige Tarifpolitik der Gefahr der tariflichen Zersplitterung vorzubeugen. Es gehört nicht allzuviel Phantasie dazu, um zu erkennen, daß bei der Verwirklichung dieser Forderung sich nicht nur die Positionen bei möglichen Arbeitskämpfen weiter verschieben, sondern daß damit die Ansatzpunkte für eine wirtschaftsgerechte und reale Tarifpolitik fragwürdig werden. So hätten wir zu verzeichnen, um bei dem Beispiel Metall zu bleiben, daß für alle Betriebe, ganz gleich, ob sie Automobile oder Nähnadeln, hochwertige Turbinen oder Kaffeemühlen herstellen, die gleichen Löhne gelten würden. Daß bei einer solchen Entwicklung von einer Lohngerechtigkeit, entsprechend dem wirtschaftlichen Leistungsvermögen der Unternehmer, nicht mehr die Rede sein kann, dürfte wohl klar sein. Klar ist auch, daß Lohnbewegungen, die bis 2,5 bis 3 Millionen Arbeitnehmer erfassen, sofort ein politisches Gewicht bekommen und dann, wie man sagt, die «Oeffentlichkeit beunruhigen».

IV

Ich bin deshalb auf diese Vorgänge etwas näher eingegangen, weil man heute vielfach der Auffassung begegnet, daß die Situation sich gegenüber früher doch sehr geändert habe und man heute viel eher von einer Monopolstellung der Gewerkschaften sprechen könne, gegenüber der sich die Arbeitgeber quasi in einer Notwehrstellung befänden. Es ist die Rede von den übermächtigen Gewerkschaften, die ihre Marktposition ausnützen und die Wirtschaft überfordern. Deshalb dann auch der Ruf nach dem Staat, der diesem Treiben Einhalt gebieten solle. Es wird der staatliche Zwang zur Schlichtung gefordert; es ist die Rede von einer Art «Taft-Hartley-Gesetz». Man verspricht sich von einer durch Gesetz bewirkten «Abkühlungsperiode» eine Ernüchterung der Tarifparteien. In Wirklichkeit meint man natürlich mit Tarifparteien die Gewerkschaften, denn es weiß

jeder, daß sie stets die Fordernden sind und sein müssen. Die Aktivität in der Lohn- und Tarifpolitik lag und liegt *immer* bei den Gewerkschaften, wohingegen die Rolle des Unternehmers bzw. des Arbeitgeberverbandes die passive ist. Er läßt die Politik der Gewerkschaften an sich herankommen. Ich habe es in meiner langen tarifpolitischen Praxis der Nachkriegszeit noch nie erlebt, daß ein Arbeitgeberverband zu uns gekommen wäre und erklärt hätte, daß man bei der guten Geschäftslage doch nun auch den Lohn erhöhen wolle. Es ist vielmehr so, daß in den meisten Verhandlungen über die Forderungen der Gewerkschaften von den Arbeitgebern zunächst ein ablehnender Standpunkt eingenommen wird. Ich möchte hier nicht die zahlreichen und mannigfaltigsten Ausflüchte und Ablehnungsgründe vortragen, die zunächst auf den Tisch gebracht werden. Das Heraufarbeiten der Zugeständnisse kostet die Arbeitnehmervertreter viel Nerven und Geduld. Wenn der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Lohn- und Tarifverhandlungen mit einem «levantinischen Teppichhandel» vergleicht, dann hat er sicher recht. Nur, es wird dabei übersehen, daß der Teppichbesitzer die bessere Händlerposition hat.

Ich wage auch zu behaupten, daß man sich über die praktische Lohn- und Tarifpolitik in der Oeffentlichkeit allzuoft falsche Vorstellungen macht. Sicher ist der Ton manchmal rauh und hart. Aber mit revolutionären Reden werden keine Tarifverhandlungen geführt. Es wird mit handfesten volks- und betriebswirtschaftlichen Daten und Argumenten operiert, und ich bin sicher, daß manche Tarifverhandlungen sehr gute volks- und betriebswissenschaftliche Kollegs abgäben, bei denen viel zu lernen wäre. Es ist auch nicht so, daß die «soziale Frage» in den Tarifverhandlungen eine große Rolle spielt. Tarifverhandlungen, so wurde mir einmal bedeutet – und das war bereits im ersten Jahr der Wiedererlangung der Tarifhoheit –, sind kein Forum «sozial-ethischer Erörterungen». In solchen Fragen spricht der Rechenstift.

Wenn ich das hier vortrage, dann will ich damit nicht irgendwelche Ressentiments wecken, sondern nur die Realitäten tarifpolitischer Auseinandersetzungen darlegen.

Es ist sicher nicht richtig, die bisherige Tarifpolitik als unsachlich abzutun. Ich weiß nicht recht, was unter dieser «Sachlichkeit» verstanden wird. Soll es die sein, daß keine Tarifbewegungen mehr stattfinden oder nicht mehr so oft stattfinden? Oder soll es die Verplanung des Lohnes in einer sonst freien Wirtschaft sein? Ist mit Sachlichkeit etwa größere Objektivität gemeint? Dann ist aber doch immer die Frage danach zu stellen, wer die Maßstäbe bestimmt, an denen sich das alles ausrichtet. Auch die Objektivität ist kein in sich feststehender Bezug. Ist Sachlichkeit in der Tarifpolitik nicht vielmehr das Bemühen darum, zu Regelungen zu kommen, die die Wirtschaftlichkeit nicht überfordern und anderseits dem

Arbeitnehmer den «gerechten Anteil» an dieser Wirtschaftlichkeit sichern? Dabei sind die Gewerkschaften sich völlig darüber im klaren, daß es bei diesen Auseinandersetzungen immer nur den Kompromiß gibt.

V

Ist es nun wirklich so, daß die Gewerkschaften gegenüber früher ihre Position wesentlich verbessert haben und heute sogar, wie es oft angedeutet wird, stärker sind als die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände?

Sicherlich hat sich die Position der Gewerkschaften dadurch zunächst verbessert, daß sie durch das Koalitionsrecht als Vereinigung der Arbeitnehmer ihre Anerkennung gefunden haben. Sie sind sicher auch in vielen sozialrechtlichen und ökonomischen Institutionen vertreten. Sie haben auch in der Vollbeschäftigung einen Bundesgenossen. Dieser Bundesgenosse ist aber in bezug auf die Wirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften nur bedingt zuverlässig.

Diese gegenüber früher besseren Positionen geben den Gewerkschaften aber kein Uebergewicht gegenüber den Arbeitgeberverbänden. Sie diktieren nicht das Gesetz des Handelns. Vor allem trifft das nicht zu in der Tarifpolitik. Die Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber sind die Tarifkontrahenten der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften können sich nicht über die Organisationsstruktur und die Organisationsformen dieser Verbände hinwegsetzen. Sie sind, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, auf den «Tarifpartner» angewiesen. Dieser bestimmt seinen sachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich und damit die Größe der jeweiligen Tarifbewegung, was die Zahl der davon betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betrifft. Das hat, glaube ich, das «Beispiel Metall» deutlich gezeigt, und das beweist auch die Aufforderung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände.

Wenn es zutrifft, daß die differenzierte Wirtschafts- und Konjunkturentwicklung ungleiche Positionen der Arbeitgeber schafft und wegen der «unübersichtlichen Verhältnisse in der Auftrags- und Rentabilitätslage der Unternehmungen» die Forderungen der Gewerkschaften jeweils sich aus solchen Ueberlegungen heraus zu einem immer größeren Zentralismus in der Tarifpolitik bekennen und verbandsmäßig dafür die geeigneten Formen schaffen. Demgegenüber steht das Bestreben zum Beispiel der IG Metall, die großräumigen Tarifverträge aufzulockern und sie durch sogenannte «Oeffnungsklauseln» der betrieblichen Wirtschaftlichkeit näherzubringen. Es ist doch kaum zu begreifen, daß ein solches Bestreben der Arbeitgeberverbände in dem Schutzbedürfnis gegenüber den Gewerkschaften begründet liegt.

Es ist auch nicht das bessere Organisationsverhältnis oder das kräftigere Solidarbewußtsein der Arbeitnehmer, das als eine *größere* Stärke zu werten wäre. Die Organisation der Arbeitgeber ist trotz des angeblichen Individualismus der Arbeitgeber straff und diszipliniert. Wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer keinen Gewerkschaftsbeitrag mehr zahlt, zwingt ihn keiner, ihn weiterzuzahlen. Die Satzungen der Arbeitgeberverbände sagen hier etwas anderes aus und sprechen von Kündigungen und möglichen Konventionalstrafen. Auch habe ich oft genug in Tarifbewegungen erlebt, wie die Organisationszugehörigkeit auf Arbeitgeberseite wirkt. Das «Ausbrechen aus der gemeinsamen Front» ist bei den Arbeitgebern sicher nicht häufiger als bei den Arbeitnehmern.

Es ist doch wohl die Frage aufzuwerfen, wie sich das Verhältnis der Zulieferbetriebe zu einem großen Unternehmen entwickeln würde, wenn sie sich mit dem bestreikten Großunternehmen nicht solidarisch erklären würden.

Sicher hat sich nun die soziale Lage der Arbeitnehmer gegenüber früher materiell gebessert. Es konnte die Lebenshaltung gesteigert und die soziale Sicherheit gefestigt werden. Diese Feststellung ist aber nur bedingt richtig. Es ist davon auszugehen, daß unser gesamtes wirtschaftliches und soziales Niveau höher ist als früher. Um es etwas drastisch auszudrücken: Es haben nicht nur mehr Arbeitnehmer ein Auto, wir haben auch mehr Millionäre.

So ist es m. E. bei der Betrachtung unserer sozialen Wirklichkeit immer von der jeweiligen Divergenz auszugehen. Die jetzige Divergenz bewegt sich auf einem insgesamt höheren materiellen Niveau. Bei dem gehobenen Lebensstandard gibt es aber trotzdem falsche Vorstellungen von den Einkommen der Arbeitnehmer. Nach den Aussagen des «Statistischen Bundesamts» betrugen die *Brutto*-Wochenverdienste der Männer im Mai dieses Jahres in der gesamten Industrie rund 170 DM und die der Frauen rund 107 DM. Es dürfte sicher auch wertvoll sein, zu wissen, daß die *Brutto*-Monatsgehälter der männlichen Angestellten sich bei rund 850 DM und bei den weiblichen Angestellten bei rund 538 DM bewegten. Es kann doch wohl kaum behauptet werden, daß sich in diesen Verdiensten ein so guter Lebensstandard widerspiegelt, der uns zu der Feststellung führen könnte, daß die soziale Frage gelöst sei.

Die Gewerkschaften sehen im Streik «das letzte Mittel» der sozialpolitischen Auseinandersetzung. Das bedeutet mit anderen Worten, daß das Bemühen, durch sachlich und sozial fundierte Verhandlungen zu gerechten Lösungen zu kommen, im Vordergrund aller gewerkschaftlichen Bemühungen steht. Die Gewerkschaftsbewegung unserer Zeit ist keine revolutionäre, sondern eine evolutionäre Bewegung. Sie anerkennt den pluralistischen Aufbau unserer Gesellschaft. Damit anerkennt sie auch den Unternehmer und seine Funktion. Sie ist auch für die größtmögliche Objektivität in der Wirt-

schafts-, Leistungs- und Lohnfrage. Es ist deshalb auch verständlich, daß die Gewerkschaften sich nach 1945 sofort für eine friedliche Beilegung von Tarifstreitigkeiten über den Weg freiwilliger Schlichtung bekannt haben. Es sind doch auch die Gewerkschaften gewesen, die sich zuerst für Wirtschaftsräte und, als sie mit dieser Forderung nicht durchkamen, für ein Sachverständigengremium erklärt haben.

Worum geht es denn dabei? Doch nur um die Objektivierung der wirtschaftlichen und sozialen Tatbestände. Es ist nun einmal so, daß unsere Wirtschaftsordnung, Betriebsverfassung und Eigentumsordnung es nicht ermöglichen, eine sozial erstrebenswerte Ertragsverteilung mit nur gewerkschaftlichen Appellen und sozialethischen Deklarationen herbeizuführen. Bei der Objektivierung kann es doch nur darum gehen, an Hand von einwandfreien Daten die sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten festzustellen. Das wäre sicherlich ein großer Fortschritt, und deshalb sind die Gewerkschaften dafür. Es sollte aber Klarheit darüber bestehen, daß damit die unterschiedlichen Meinungen über Ertragsverteilung einschließlich Lohn und Vermögensverteilung nicht beseitigt werden.

In Systemen, wo eine Klasse herrscht, wo eine Diktatur bestimmt oder wo das Eigentum abgeschafft ist, können die unterschiedlichen Meinungen ausgeschaltet werden. Auch in einer parlamentarischen Demokratie können durch Mehrheitsverhältnisse und entsprechende Beschlüsse (Gesetze) *wirksame* Meinungsverschiedenheiten beseitigt werden. Ein Beschluß der Mehrheit wird sich aber immer gegen die eine oder andere Gruppe im Volk wenden. Es gibt nur wenige Sozialgesetze, die die Zustimmung aller Gruppen gefunden hätten. Hätten die Gewerkschaften ohne Hilfe des Gesetzgebers dieses durch die Gesetze gegebene Maß an sozialer Sicherheit erreichen wollen, es hätte sicher vieler Streiks bedurft, um es zu erreichen. Wer wagt aber heute ernsthaft zu behaupten, daß diese Sozialgesetze den wahren Fortschritt gehemmt, das wirtschaftliche Wachstum verhindert und der Volkswohlfahrt geschadet hätten?

Es gibt heute größere Bereiche in der deutschen Wirtschaft, in denen die *Arbeitgeber* die freiwillige Schlichtung ablehnen, zum Beispiel im Handel und im Bankgewerbe. Warum, so kann man fragen, tun sie das? Nun, sie wissen, daß hier die Möglichkeiten des Streiks gleich Null sind und demzufolge die Vormachtstellung der Arbeitgeber klar ist. So ziehen sich denn in diesen Bereichen die Tarifverhandlungen über Monate hin; und, die Konkurrenzsituation der verschiedenen Gewerkschaften ausnutzend, neigt man sich von Mal zu Mal dieser oder jener Gewerkschaft zu. Die Tatsache, daß in diesen Bereichen bei weitem nicht die besten Tariflöhne gezahlt, aber keineswegs die schlechtesten Gewinne erzielt werden, läßt doch wohl auch erkennen, daß man, wenn man eine bevorzugte Machtposition hat, sich dieser bewußt ist.

Wenn ich nicht nur über den direkten Bereich «Waffengleichheit im Arbeitskampf» gesprochen, sondern mit der etwas weitergehenden Frage der ungleichen Positionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer mich ebenfalls beschäftigt habe, dann deshalb, weil sich die Frage der Waffengleichheit nach meiner Ansicht nicht mit der lapidaren Feststellung der von mir erwähnten Rechtsauffassung beantworten läßt. Sie läßt sich vor allem daraus nicht *überzeugend* beantworten. Lassen Sie mich das nur noch mit einem Hinweis andeuten. Der Vorsitzende des Verbandes württembergisch-badischer Industrieller spricht in *Die Welt* vom 28. Mai 1963 davon: «Die Not (der Unorganisierten) beginnt regelmäßig bereits mit dem Streik, nicht erst bei der Abwehraussperrung.» Damit soll doch wohl gesagt werden, daß das Unrecht bereits beim Streik beginnt. Nun, es ist aber in der Rechtsprechung so, daß derjenige, der einen Unorganisierten oder Arbeitswilligen während des Streiks gewaltsam an der Arbeitsaufnahme hindert, bestraft wird. Dagegen läßt es die Rechtsprechung zu, daß der Unorganisierte und Arbeitswillige bei einer Aussperrung vom Arbeitgeber gegen seienen Willen herausgesetzt wird.

So bin ich der Meinung, daß die Frage im gesamten Komplex unserer sozialökonomischen Ordnung gesehen werden muß. Hier aber vermag ich insbesondere durch die gegebenen wirtschaftlichen Eigentums- und Machtverhältnisse und ihre Wirkung auf die Abhängigkeit der Arbeitsverhältnisse *keine Positions- und damit auch keine Waffengleichheit* zu erkennen.

Wenn wir alles in allem unsere freiheitliche demokratische, sicher mit vielen Mängeln behaftete Ordnung bejahen und ausbauen wollen, dann ist das nur möglich, wenn die ungleichen Positionen mehr und mehr ausgeglichen werden. Das geht aber nicht über die «Waffengleichheit im Arbeitskampf», das geht nur über eine echte politische und wirtschaftliche Demokratie.

Bernhard Tacke, Düsseldorf