

Digitales Brandenburg

hosted by **Universitätsbibliothek Potsdam**

Humanität und Rationalität in Personalpolitik und Personalführung

Glaubrecht, Helmut

Freiburg im Breisgau, 1987

C. Tarifpolitik und Arbeitgeber - Arbeitnehmer - Beziehungen

urn:nbn:de:kobv:517-vlib-4718

C Tarifpolitik und Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Beziehungen

Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung aus betriebswirtschaftlich-politologischer Sicht

Prof. Dr. Günter Dlugos, Berlin

Dr. Wolfgang Dorow, Berlin

Frank C. Danesy, Berlin

Übersicht	Seite
I Die Unternehmung als Zweckgebilde und die Unternehmungs- mitglieder	120
II Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Kontrahenten individueller und kollektiver Austauschbeziehungen	121
III Konfliktfreie und konfliktäre Interaktion	122
IV Die zwei Ursachen der Konfliktenstehung	123
V Grundzielrevision oder Konflikthandhabung	126
VI Die zwei Grundformen der Konflikthandhabung	127
VII Determinanten des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmerhandlungs- spielraumes	130
VIII Verzeichnis der Anmerkungen	131
IX Literaturverzeichnis	132

I Die Unternehmung als Zweckgebilde und die Unternehmungsmitglieder

Unternehmungen werden gegründet, um Zwecke zu erfüllen. Die **konstitutiven Zwecke** der Unternehmung bestehen in der Versorgung unternehmungsexterner Aktoren mit Realgütern und unternehmungsinterner Aktoren mit Nominalgütern. Die mit Realgütern zu versorgenden unternehmungsexternen Aktoren sind andere Unternehmungen, private oder öffentliche Haushaltungen. Die an Nominalgütern interessierten unternehmungsinternen Aktoren sind die **Unternehmungsmitglieder**. Aus der Sicht dieser Funktion stehen die zwei konstitutiven Zwecke der Unternehmung in einer Zweck-Mittel-Beziehung. Die Deckung des eigenen Bedarfs an Nominalgütern ist Zweck, Mittel ist die Beteiligung an der Deckung fremden Bedarfs an Realgütern.

Unternehmungsmitglieder sind **Mitarbeiter**,¹ die in dieser Funktion Arbeitsleistungen einbringen, und **Eigenkapitalgeber**, die Kapitalnutzungsmöglichkeiten mit Haftungszusagen bereitstellen. Arbeitsleistungen einbringende und zugleich auch am Kapital beteiligte Aktoren vereinigen beide Unternehmungsmitgliederfunktionen auf ihre Person.

Unter rechtlichem Gesichtspunkt sind zwei Mitarbeiterfunktionen zu unterscheiden: Arbeitgeber und Arbeitnehmer. **Arbeitgeber** beschäftigen Arbeitnehmer, ihnen steht das Weisungsrecht zu. **Arbeitnehmer** leisten rechtlich unselbständige, weisungsgebundene Arbeit. Welche Mitarbeiter als Träger der Arbeitgeberfunktion und welche Mitarbeiter als Träger der Arbeitnehmerfunktion einzustufen sind, ergibt sich aus der Rechtsordnung und aus speziellen Regelungen der Unternehmungsverfassung.

In Abhängigkeit von der Rechtsform der Unternehmung sind im wesentlichen zwei Eigenkapitalgeberfunktionen zu unterscheiden: Eigentümer-Unternehmer und Anteilseigner. **Eigentümer-Unternehmer** sind Inhaber von Personenunternehmungen; sie sind aufgrund rechtlicher Regelungen zugleich Arbeitgeber. **Anteilseigner** halten Anteile des Eigenkapitals von Unternehmungen in der Rechtsform einer juristischen Person; sind sie zugleich Mitarbeiter der Unternehmung, so können sie entweder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sein.

Die zur Differenzierung der unternehmungsinternen Aktoren verwendeten Ausdrücke kennzeichnen auch im folgenden Personen in ihrer Eigenschaft, Träger einer bestimmten Funktion in der Unternehmung zu sein.

II Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Kontrahenten individueller und kollektiver Austauschbeziehungen

Zweckaussagen und Mittelaussagen als Bestandteile von Zielsystemen werden im Rahmen von Austauschbeziehungen zu **Forderungen und Leistungszusagen**, deren Leistungszusagen und Forderungen der Austauschpartner gegenüberstehen².

Mitarbeiter fordern gemäß ihrer Zweckaussage — unabhängig von ihrer speziellen Mitarbeiterfunktion — Nominalgüter und stellen als Äquivalente für ihre Einnahmen-Arbeitsleistungen zur Verfügung. Neben diesen konstitutiven Forderungen und Leistungszusagen lassen sich auf der Grundlage empirischer Forderungsergebnisse,³ hilfsweise über den Weg der Deduktion, komplementäre Forderungen ableiten. So haben Mitarbeiter auch ein Interesse an der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, an Selbstverwirklichungs- und Partizipationsmöglichkeiten und stellen Anforderungen an die technischen und sozialen Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit leisten.

Den Forderungen und Leistungszusagen der Mitarbeiter stehen spiegelbildlich die Leistungszusagen und Forderungen jener Akteure gegenüber, die die Funktion des **unternehmensinternen Kontrahenten** wahrnehmen. Für die Arbeitnehmer ist der unternehmensinterne Kontrahent der Arbeitgeber. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die Kontrahenten der Austauschbeziehung auf **individueller Ebene**, wobei auf der Arbeitnehmerseite vielfach unternehmensinterne Arbeitnehmervertretungen als Verhandlungspartner fungieren.

Auf **kollektiver Ebene** vertreten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Forderungen und Leistungszusagen ihrer Mitglieder. Sie schließen Verträge über Forderungen und Leistungszusagen ab, ohne daß jedoch auf dieser Ebene die den Forderungen und Leistungszusagen zugrunde liegenden Güter ausgetauscht werden. Die Beziehung umfaßt wesentliche Elemente einer Austauschbeziehung, bleibt aber infolge der Ausgliederung des korporalen Aktes unvollständig.

Die zwischen den Koalitionen und ihren Mitgliedern bestehende **individuell-kollektive** Beziehung stellt dagegen wiederum eine vollständige Austauschbeziehung dar. Die Mitglieder leisten finanzielle Beiträge und fordern von ihrem Verband Unterstützung und Vertretung ihrer Interessen. Hierzu gehören Vertragsabschlüsse auf kollektiver Ebene zur Sicherung der individuellen Forderungen und finanzielle Unterstützungen in Arbeitskämpfen.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen.

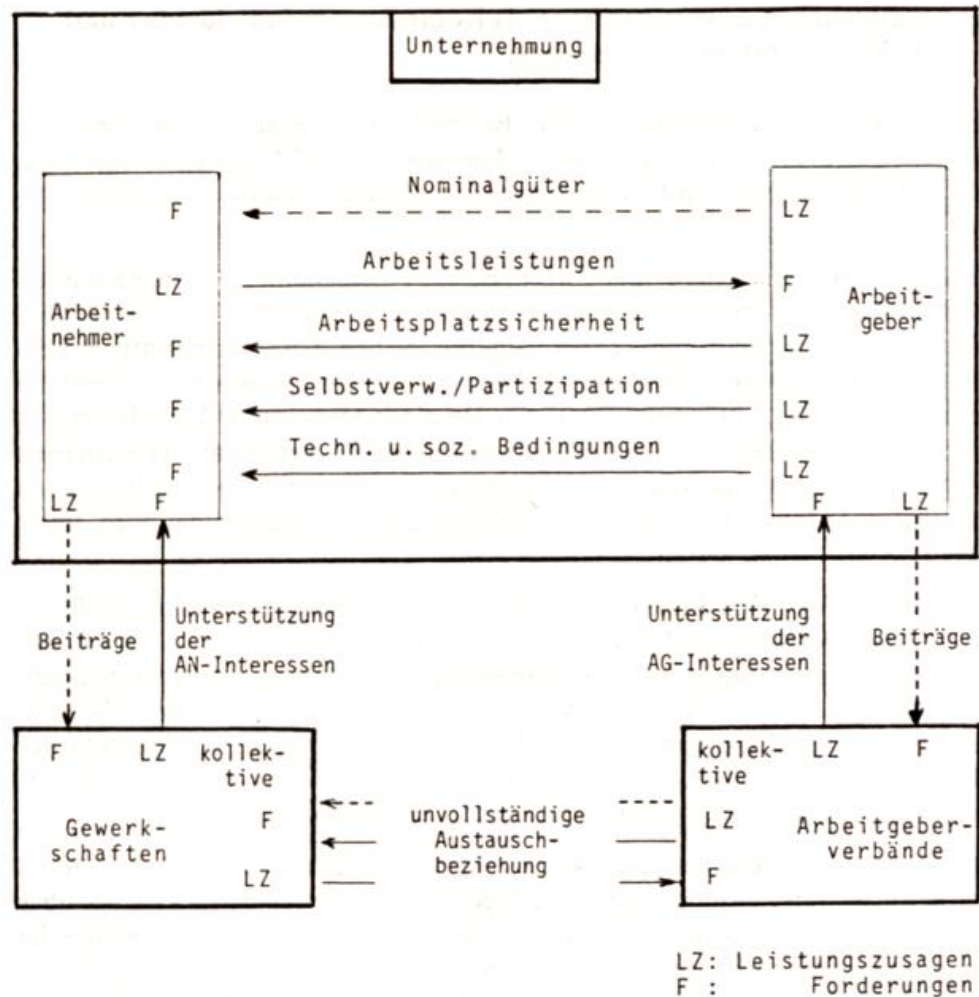


Abb. 1: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

III Konfliktfreie und konfliktäre Interaktion

Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung auf individueller Ebene wird durch den Arbeitsvertrag begründet, dessen Gestaltungsmöglichkeit durch rechtliche Regelungen, durch Tarifverträge auf kollektiver Ebene und vielfach durch Vereinbarungen mit unternehmensinternen Arbeitnehmervertretungen begrenzt wird. Innerhalb dieses Rahmens steht dem Arbeitgeber die Konkretisierung der Pflichten des Arbeitnehmers durch Weisung zu. Die Ausübung des Weisungsrechtes dient der Koordination der arbeitsteiligen Aufgabenerfüllung.

Die Koordination kann als **konfliktfreie Interaktion** der Kompetenzzuteilung und Kompetenzübernahme, der Zuteilung und Übernahme von Aufgaben sowie der unterstützenden Einweisung und Anleitung am Arbeitsplatz erfolgen. Konfliktfreie Interaktionen können auch zwischen dem Arbeitgeber und der unternehmensinternen Arbeitnehmervertretung beispielsweise in Form wechselseitiger Information, Anhörung und Beratung ablaufen. Derartige Interaktionen konfliktfreier Art können sich auch zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften und auch zwischen diesen Institutionen auf der einen Seite und ihren Mitgliedern auf der anderen Seite vollziehen.

Die Koordination verläuft als **konfliktäre Interaktion**, wenn auf der individuellen Ebene unvereinbare Forderungen und Leistungszusagen aufeinandertreffen und weder durch Anpassung noch durch Abbruch der die Zielrealisation gefährdenden Beziehung reagiert wird (Grundzielrevision). In diesem Fall wird versucht, die Koordination über Sicherungsaktivitäten zu erreichen, denen die Arbeitnehmer ihrerseits u.U. Sicherungsaktivitäten entgegensetzen, um die Gefährdung der Realisation ihrer Ziele abzuwenden. Konfliktäre Interaktionen können auch auf den anderen unterschiedlichen Ebenen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung ablaufen.

Die konfliktfreien Interaktionen sind in erster Linie unter **koordinationstechnologischem Aspekt**⁴ zu analysieren. Die Analyse der konfliktären Interaktionen ist dagegen unter **koordinationspolitischem Aspekt** vorzunehmen, mit dem Fragen der Erkennung und Handhabung von Konflikten unter Machteinsatz in den Vordergrund rücken. Für die Analyse beider Interaktionsarten ist darüber hinaus der **wirtschaftliche Aspekt** von besonderer Bedeutung, der die finanziellen Auswirkungen der Interaktionen hervorhebt. Die Integration des wirtschaftlichen und des politologischen Aspektes ist Anliegen des betriebswirtschaftlich-politologischen Untersuchungsansatzes⁵. Der diesem Ansatz zugrunde liegende **Realitätsausschnitt** umfaßt die konfliktären Interaktionen des gesamten Unternehmenssektors und schließt damit auch die konfliktären Interaktionen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung ein.

IV Die zwei Ursachen der Konfliktentstehung

Den individuellen Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den individuell-kollektiven Austauschbeziehungen zwischen den Verbänden und ihren Mitgliedern und den kollektiven unvollständigen Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften liegen wechselseitige Forderungen und Leistungszusagen und damit wechselseitige **Erfüllungserwartungen** zugrunde. Werden Konflikte als Gegensätzlichkeiten latenter (beidseitig unbewußt), potentieller (einseitig bewußt) oder manifester (beidseitig be-

wußt) Art zwischen Personen oder Personenmehrheiten definiert⁶, so sind Austauschbeziehungen konfliktär, wenn die Kontrahenten unterschiedliche Auffassungen von den wechselseitigen Forderungen und Leistungszusagen haben. Wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Konfliktbehandlung ist die detaillierte Ermittlung nicht von weitläufigen, sondern von den unmittelbaren, im Individualbereich der Kontrahenten angesiedelten Konfliktursachen.

Eine über rationale Zielsetzungsprozesse⁷ angebaute Austauschbeziehung besteht für jeden Austauschpartner in der aus seiner Sicht als optimal bestimmten Alternative. Diese gewinnt er aufgrund der Amalgamation und des Vergleichs der Werte, die er den je Alternative und je Forderung und Leistungszusage erwarteten Konsequenzen zuordnet. Grundlage der Entscheidungen über die Aufnahme und Aufrechterhaltung von Austauschbeziehungen sind demzufolge **Konsequenzerwartungen** und **Konsequenzenbewertungen**. Ersteren können individuelle Erfahrungen oder allgemeine Aussagen über Regelmäßigkeiten zugrunde liegen, letztere stellen wertende Abbildungen der real erwarteten Konsequenzen im subjektiven Wertsystem dar. Demgemäß kann die Analyse der Entstehung von Austauschkonflikten auf die Überprüfung von zwei und von nur zwei Konfliktursachen begrenzt bleiben: Die nachteilige Realisation erwarteter Konsequenzen und die nachteilige Veränderung der Konsequenzenwerte (Abbildung 2). Der Konfliktdefinition folgend, können diese Ursachen latenter, potentieller oder manifester Art sein.

Die **nachteilige Realisation erwarteter Konsequenzen** kann sowohl in der unzureichenden Erfüllung eigener Forderungen als auch in der überhöhten Inanspruchnahme eigener Leistungszusagen durch den Austauschpartner bestehen und entweder Folge einer Fehleinschätzung oder vom Austauschpartner nicht eingehaltener Zusagen sein. Beispielsweise wird dem Arbeitnehmer eine freiwillige Gratifikation in der von ihm erwarteten Höhe oder der Lohn in der vereinbarten Höhe nicht gezahlt, das Ausmaß der abverlangten Arbeitsleistung erweist sich höher als erwartet oder wird höher als vereinbart angesetzt. Für den Arbeitgeber kann die Austauschbeziehung konfliktär werden, weil die geforderte Arbeitsleistung nicht im erwarteten oder ihm zugesagten Umfang erbracht wird, weil die begrenzt zugestandene Entscheidungsbeteiligung exzessiver als erwartet oder zugesagt genutzt wird.

Die zweite Ursache eines Austauschkonfliktes ist die **nachteilige Veränderung angesetzter Konsequenzwerte**, die ebenfalls zu einer unzureichenden Erfüllung eigener Forderungen oder zu einer überhöhten Inanspruchnahme eigener Leistungszusagen führt. Die Gründe sind hierfür jedoch entweder ein geändertes Anspruchsniveau oder allgemeine Wertänderungen⁸. Für den Arbeitnehmer kann die Austauschbeziehung konfliktär werden, weil der vereinbarte Lohn nicht mehr seinem Anspruchsniveau oder den gestiegenen Lebenshaltungskosten entspricht, weil es ihm altersbedingt schwerfällt, die zugesagte Arbeitsleistung zu

Nachteilige Realisation erwarteter Konsequenzen	Nachteilige Veränderung angesetzter Konsequenzenwerte
unzureichende Erfüllung eigener Forderungen	unzureichende Erfüllung eigener Forderungen
überhöhte Inanspruch- nahme eigener Leistungszusagen	überhöhte Inanspruch- nahme eigener Leistungszusagen
eigene Fehleinschätzung	geändertes eigenes Anspruchsniveau
vom Kontrahenten nicht eingehaltene Zusagen	allgemeine Wertänderungen

(1) Unmittelbare Ursachen
der Konfliktentstehung:

(2) differenziert nach
Austauschkomponenten:

zurückführbar auf
interne:

(4) externe:
Gegebenheiten

erbringen oder weil die Arbeitsmoral allgemein gesunken ist. Für den Arbeitgeber kann eine nachteilige Veränderung der Konsequenzwerte aus der Erhöhung seines Anspruchsniveaus hinsichtlich der zu fordernden Arbeitsleistungen oder aus einer allgemein gestiegenen Arbeitsmoral resultieren oder die Austauschbeziehung wird konfliktär, weil es ihm angesichts der verschlechterten Geschäftslage schwerfällt, den zugesagten Lohn aufzubringen oder weil das allgemeine Lohnniveau gesunken ist. Die Änderung des Anspruchsniveaus, die als einer der Gründe für die nachteilige Veränderung der angesetzten Konsequenzwerte anzusehen ist, kann unbeeinflusst erfolgen, sie kann aber auch das Ergebnis von Beeinflussung sein.

Die kollektiven unvollständigen Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften weisen hinsichtlich der Konfliktenstehung eine Besonderheit auf: Der konfliktauslösende Anlaß kann in der Form der einen oder der anderen Konfliktursache auf der individuellen oder auf der kollektiven Ebene liegen. Im ersten Fall ziehen die Verbände Konflikte, die bei ihren Mitgliedern entstehen, auf die kollektive Ebene, im zweiten Fall werden wechselseitige unmittelbare Forderungen und Leistungszusagen der Verbände konfliktär. In beiden Fällen kann die Konfliktaustragung auf der Verbandsebene zu Konflikten zwischen den Verbänden und ihren Mitgliedern führen.

Die herausgearbeiteten zwei Konfliktursachen können Konflikte zwischen jedem Forderung-Leistungszusage-Paar einer Austauschbeziehung auslösen. Eine Austauschbeziehung kann daher total konfliktär sein, sie kann aber auch Forderung-Leistungszusage-Paare aufweisen, hinsichtlich derer Konsens, möglicherweise sogar mit einem Austauschvorteil, besteht. Diese Zusammenhänge lassen sich in einer **Konflikt-Konsens-Matrix**⁹ erfassen, die ein rationales Abwägen der Vor- und Nachteile der Austauschbeziehung erleichtert. Mit der Aufnahme von Schwellenwerten in die Matrix, die den Bereich der Duldung zu bestimmen hätten, kann auch die Rationalität der Auslösung von Sicherungs- oder Konflikt-handhabungsmaßnahmen erhöht werden.

V Grundzielrevision oder Konflikthandhabung

Die Entstehung eines Austauschkonfliktes stellt die Kontrahenten nach Überschreitung eventuell fixierter Schwellenwerte vor die Entscheidung, ihr Ziel, dessen Realisation gefährdet ist, zu revidieren oder die Realisation des Zieles durch Handhabung des Konfliktes zu sichern.

Bestandteile des Zieles, das zu revidieren oder dessen Realisation zu sichern ist, sind die an einen bestimmten Kontrahenten gerichteten Forderungen und die diesem gegebenen Leistungszusagen. Solche Ziele sollen zur Abgrenzung von jenen Zielen, auf die Sicherungs- oder Konflikthandhabungsmaßnahmen ausge-

richtet sind, **Grundziele** genannt werden¹⁰. Die **Revision der Grundziele** kann im Hinblick auf die Grundzielbestandteile in zweierlei Weise erfolgen: Reduzierung der Forderungen bzw. Erhöhung der Leistungszusagen (Anpassung) oder Abbruch der bestehenden Austauschbeziehung (exit). Die übliche Gegenüberstellung von exit und voice als Reaktionsmöglichkeiten auf Konflikte muß demgemäß modifiziert werden: Exit ist nur eine der zwei Grundzielrevisionsarten¹¹.

Soll als Grundzielrevision nicht die Akzeptanz der nachteiligen Veränderung von Forderungen und Leistungszusagen (Anpassung), sondern der Abbruch der Austauschbeziehung (exit) praktiziert werden, so setzt dieser Schritt die Erfüllung spezieller Bedingungen und auf individueller Ebene der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung im allgemeinen die Chance voraus, eine neue Austauschbeziehung einzugehen. Auf der kollektiven Ebene besteht diese Chance nicht, der Abbruch kann hier nur von temporärer Art sein. Wird der Abbruch in der einen oder anderen Art für durchführbar gehalten, so sind die erwarteten Vorteile unter Abzug der Transaktionskosten¹² in Relation zu dem Wert zu setzen, der sich aus der Aufrechterhaltung der bestehenden Austauschbeziehung ergeben würde. Erst nach dieser Gegenüberstellung ist eine rationale Entscheidung über die Art der Grundzielrevision möglich.

Wird in der **Konflikthandhabung** (voice) im Rahmen der bestehenden Austauschbeziehung eine Chance gesehen, so ist zwischen den erwarteten Konsequenzen der in aller Regel bestehenden Alternativen der Konflikthandhabung eine Entscheidung zu treffen. Der Akteur steht damit vor einem speziellen Zielsetzungsprozeß, der zu Unterscheidung von dem auf die Grundzielsetzung gerichteten Prozeß **Sicherungszielsetzungsprozeß** genannt werden soll. Generelles Ziel der Konflikthandhabung ist die Determinierung des kollidierenden Handlungsspielraumes zur Sicherung der Realisation des eigenen Grundzieles. Im Verlauf dieses Zielsetzungsprozesses sind die mit den Alternativen verbundenen Möglichkeiten der Entschärfung des kollidierenden Handlungsspielraumes, die zu erwartenden komplementären und konkurrierenden Wirkungen sowie die Kosten der Sicherungsaktionen gegeneinander abzuwägen.

Der letzte Akt im Prozeß der Entscheidung zwischen Grundzielrevision und Konflikthandhabung besteht bei rationalem Vorgehen im Vergleich der Teilergebnisse und in der Entscheidung für die günstigste Reaktion auf den Austauschkonflikt.

VI Die zwei Grundformen der Konflikthandhabung

Die Vielzahl der Sicherungsalternativen, die in der Literatur als Formen der Konflikthandhabung diskutiert werden,¹³ läßt sich in Anknüpfung an die auf seiten des konfligierenden Akteurs bestehenden zwei Einflußbereiche auf zwei

Grundformen der Determinierung zurückführen: die Determinierung des Zielsetzungsprozesses und die Determinierung des Umfeldes des konfligierenden Aktors (Abbildung 3).

Die **Determinierung des Zielsetzungsprozesses** besteht in der kommunikativen Einwirkung auf den konfligierenden Aktor mit dem Ziel, die Setzung oder Verfolgung seines Zieles zu verhindern oder zu verändern. Die Alternativen der Zieldeterminierung sind Überzeugung, Manipulation und Ankündigung positiver oder negativer Sanktionen. Im Rahmen von Überzeugungsversuchen werden Daten, die geeignet sind, die Zielsetzung zu korrigieren, nach bestem Wissen übermittelt. Manipulationsversuchen, die von Überzeugungsbemühung u.U. schwer zu unterscheiden sind, liegen Formen bewußter Informationsverdünnung, -überladung, -verzerrung oder -verfälschung zugrunde. Mit der Ankündigung von Sanktionen wird versucht, entweder Konsequenzenverbesserungen anzubieten oder Konsequenzenverschlechterungen anzudrohen. Während Überzeugung und Manipulation auf sämtliche Phasen des Zielsetzungsprozesses gerichtet sein können, zielt die Ankündigung von Sanktionen unmittelbar auf Korrekturen im Konsequenzenfeld. Die Wirksamkeit der Ankündigungen von Sanktionen unterliegt Begrenzungen, die sich aus der Zulässigkeit der angekündigten Sanktionen ergeben. Ist der konfligierende Aktor auf die Entgegennahme der an ihn gerichteten Informationen nicht eingestellt, so muß seine Aufmerksamkeit herzustellen versucht werden, bevor die eigentliche Zieldeterminierung erfolgen kann. Die Zieldeterminierung wird erfolgreich abgeschlossen, wenn ihr Ergebnis in der hinreichenden Eindämmung des kollidierenden Handlungsspielraumes besteht.

Mit der **Determinierung des Umfeldes** sollen die Handlungsmöglichkeiten des konfligierenden Aktors faktisch begrenzt werden. Umfeldkomponenten, die den Handlungsspielraum eines Aktors faktisch begrenzen und durch Determinierungsmaßnahmen verändert werden können, sind die öffentliche Meinung, Gesetzgebung und Rechtsprechung, Verträge, die Kooperationsbereitschaft von Kontrahenten, organisatorische Strukturen und physische Faktoren in Form physischer Bewegungs-, Zugriffs- oder Verfügungseinschränkung. Die Aktionen der Umfelddeterminierung können entweder mittelbarer oder unmittelbarer Art sein. **Mittelbare** Aktionen sind auf die Zielsetzungsprozesse der das Umfeld des konfligierenden Aktors begrenzenden Dritten gerichtet, um diese zu veranlassen, die von ihnen ausgehenden Beziehungen zu verschärfen oder entsprechend zu verlagern. Hierzu gehören Einwirkungen auf die öffentliche Meinung, auf die Gesetzgebung und Rechtsprechung und auf die Kooperationsbereitschaft von Kontrahenten. **Unmittelbare** Aktionen der Umfelddeterminierung verlaufen nicht über Dritte, sondern zielen unmittelbar auf Veränderungen der den Handlungsspielraum des konfligierenden Aktors determinierenden Umfeldkomponenten. Aktionen dieser Art bestehen in der Ausübung vertraglicher Rechte, in

VII Determinanten des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmerhandlungsspielraumes

Die vorgenommene Unterscheidung zwischen Grundzielen und Sicherungszielen ermöglicht die entsprechende Differenzierung der Handlungsspielräume. Sowohl die Handlungsspielräume der Arbeitgeber als auch die der Arbeitnehmer sind unverteilbar in einen Grundaktivitäten- und in einen Sicherheitsaktivitäten-sektor.

Die **Grundaktivitätensektoren** (G-Sektoren) der Handlungsspielräume beider Seiten werden durch die herausgearbeiteten Umfeldkomponenten und darüber hinaus wechselseitig durch die Grundzielsysteme determiniert. Gesetzgebung und Rechtsprechung, Tarifverträge auf der kollektiven Ebene der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung und Verträge auf der individuellen Ebene grenzen die G-Sektoren der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerhandlungsspielräume mit ihren speziellen Regelungen rechtlich gegeneinander ab (property rights der G-Sektoren)¹⁴. In anderer Weise eingrenzend wirken die übrigen Umfeldkomponenten. Die von den Grundzielsystemen der jeweils anderen Seite ausgehenden Begrenzungen können im allgemeinen dann als variierbar angesehen werden, wenn Substitutionalität einerseits zwischen den Forderungen, andererseits zwischen den Leistungszusagen besteht und die Leistungszusagen nicht absolut, sondern nur relativ zur Erfüllung der Forderungen begrenzt sind. Die Kenntnis der Grundzielsysteme, die u. a. vom gesellschaftlichen Wertesystem und im Falle der Koalitionszugehörigkeit auch von der Koalitionsstrategie bestimmt sein werden, erleichtert die Beurteilung der Anpassungsbereitschaft.

Entsteht ein Austauschkonflikt und reagiert eine Seite grundzielanpassend durch Reduzierung ihrer Forderungen oder durch Erhöhung ihrer Leistungszusagen, so bleibt der Handlungsspielraum der anderen Seite insoweit zwar bestehen, jedoch können sich Beeinträchtigungen durch Nebenwirkungen, wie beispielsweise Belastungen individueller Arbeitsbeziehungen oder auch des betrieblichen Arbeitsklimas, ergeben. Entschließt sich eine Seite zum Abbruch der Arbeitsbeziehung und damit zur extremen Grundzielrevision, so entstehen für den Fall, daß eine neue Austauschbeziehung angebahnt werden und eingegangen werden muß, Transaktionskosten der Grundaktivitäten. Auf der Arbeitgeberseite wird der Handlungsspielraum in diesem Fall durch Kündigungsschutzregelungen und u.U. auch durch die Verpflichtung zu Abfindungszahlungen zusätzlich begrenzt.

Die **Sicherungsaktivitätensektoren** (S-Sektoren) der Handlungsspielräume werden relevant, wenn ein Konflikt im Rahmen einer bestehenden Arbeitsbeziehung ausgetragen werden soll. Wie die G-Sektoren werden auch die S-Sektoren durch die oben genannten Umfeldkomponenten determiniert. Im Unterschied zu ihren Einwirkungen auf die G-Sektoren schränken sie die S-Sektoren auf bestimmte

grundzielsichernde Handlungsmöglichkeiten (property rights der S-Sektoren) ein. Begrenzende Wirkung haben darüber hinaus auch Transaktionskosten, die hier als Transaktionskosten der Sicherungsaktivität (Determinierungskosten) anfallen und in der Entscheidungssituation in Relation zu den erwarteten positiven Auswirkungen erfolgreicher Sicherung des eigenen G-Sektors zu setzen sind.

Neben diesen allgemeinen Begrenzungen können sich spezielle Begrenzungen der S-Sektoren in Abhängigkeit von der gewählten Form der Konfliktbehandlung ergeben. So bleibt die Zieldeterminierung unwirksam, wenn die Gegenseite sich sperrt, Informationen aufzunehmen, die der Überzeugung, u. U. auch der Manipulation oder der Sanktionsankündigung dienen sollen. Gleiches gilt für die Zieldeterminierung Dritter im Rahmen der mittelbaren Umfelddeterminierung der Gegenseite, die dann nicht zu dem beabsichtigten Ergebnis führt, wenn sich die Dritten schon der Informationsübermittlung verschließen. Begrenzungen dieser Art der S-Sektoren wirken sich dagegen nicht bei Maßnahmen unmittelbarer Umfelddeterminierung aus, da sie weder über Dritte verlaufen, noch die Informationsaufnahme durch die zu determinierende Gegenseite zur Voraussetzung haben. Für die Arbeitgeber ist der Anwendungsspielraum dieser Form der Konfliktbehandlung aufgrund der asymmetrischen Entwicklung des Arbeitsrechtes jedoch erheblich reduziert worden¹⁵. Darüber hinaus sind negative Wirkungen wie die oben erwähnte Belastung der individuellen Arbeitsbeziehung oder auch des Betriebsklimas zu bedenken, die es angeraten erscheinen lassen können, auf diese Form der Konfliktbehandlung zu verzichten.

VIII Verzeichnis der Anmerkungen

- ¹ Zur Kennzeichnung auch des Arbeitsverhältnisses als Mitgliedschaft in Unternehmungen vgl. Söllner (1984), S. 246, unter Hinweis auf Raiser (1969), S. 154 ff.
- ² Zur Kritik an der Interpretation der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung als Austauschbeziehung vgl. Nutzinger (1978). Mit Schwächen dieser Kritik setzen sich Dorow/Weiermair (1984), S. 204 ff., auseinander.
- ³ Verwiesen sei hierzu beispielsweise auf Rühl (1974) und Seiwert (1979).
- ⁴ Vgl. zum technologischen Instrumentarium der Koordination Kieser/Kubicek (1983), S. 103 ff.
- ⁵ Zur näheren Bestimmung dieses Ansatzes: Dlugos (1981) und (1984), Dorow (1982).
- ⁶ Dahrendorf (1962), S. 201, unterscheidet latente sowie manifeste Gegensätzlichkeiten und schließt intrapersonale Gegensätzlichkeiten ein.
- ⁷ Modell eines rationalen Zielsetzungsprozesses: Dlugos (1982), S. 296 ff.
- ⁸ Vgl. Zander (1985).
- ⁹ Vgl. Dlugos (1982), S. 302.
- ¹⁰ Zur näheren Erläuterung der Unterscheidung zwischen Grundzielen und Sicherungszielen: Dlugos (1981).
- ¹¹ Zum exit/voice-Ansatz s. Hirschmann (1974). Hirschmann bezeichnet „exit“ als ökonomische, „voice“ als politische Reaktion auf Konflikte.
- ¹² Vgl. zu Transaktionskostenarten Picot (1982), S. 270 f., und generell zum Transaktionskostenansatz Williamson (1979).

¹³ Vgl. Staehle (1985), S. 320ff.

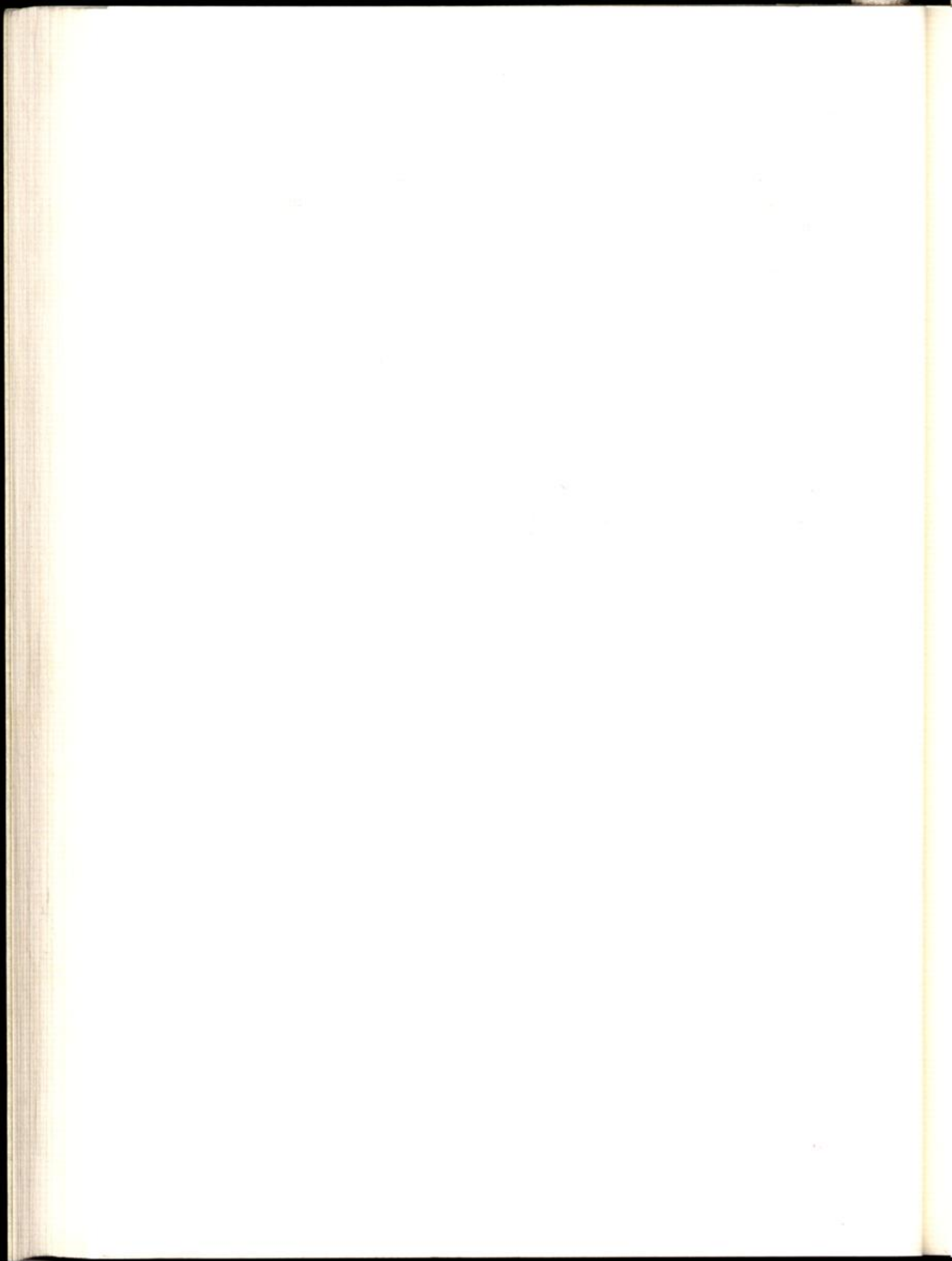
¹⁴ Vgl. zum Property-Rights-Ansatz die grundlegenden Beiträge in Furubotn/Pejovich (1974). Mit der darüber hinausgehenden, im folgenden vorgenommenen Differenzierung der Aktivitätssektoren werden unterschiedliche Kategorien von property rights als Gestaltungselemente erfassbar.

¹⁵ Zu Möglichkeiten kooperativer Konfliktlösungen vgl. Zander (1987).

IX Literaturverzeichnis

- Dahrendorf, R. (1962): Elemente einer Theorie des sozialen Konfliktes. In: Ders., Gesellschaft und Freiheit. München 1962
- Dlugos, G. (1981): Von der Betriebswirtschaftspolitik zur betriebswirtschaftlich-politologischen Unternehmungspolitik. In: Die Führung des Betriebes. Herrn Prof. Dr. Dr. h. c. Curt Sandig zu seinem 80. Geburtstag gewidmet. Hrsg. von M. N. Geist und R. Köhler. Stuttgart 1981
- Dlugos, G. (1982): Beziehungen zwischen Wertewandel, Konflikt und Konflikt-handhabung im Unternehmungssektor. In: Bedürfnisse, Werte und Normen im Wandel. Bd. 2: Methoden und Analysen. Hrsg. von H. Stachowiak zusammen mit T. Herrmann und K. Stapf. München u.a. 1982
- Dlugos, G. (1984): Die Lehre von der Unternehmungspolitik — eine vergleichende Analyse der Konzeptionen. In: Die Betriebswirtschaft (44), 1984, S. 187—205
- Dorow, W. (1982): Unternehmungspolitik. Stuttgart u. a. 1982
- Dorow, W. und K. Weiermaier (1984): Markt versus Unternehmung: Anmerkungen zu methodischen und inhaltlichen Problemen des Transaktionskostenansatzes. In: Betriebswirtschaftslehre und Nationalökonomie. Wissenschaftstheoretische Standortbestimmungen und Perspektiven. Wiesbaden 1984, S. 191—223
- Furubotn, E. G. und S. Pejovich (Eds.) (1974): The Economics of Property Rights. Cambridge, Mass. 1974
- Hirschmann, A. D. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Tübingen 1974
- Kieser, A. und H. Kubicek (1983): Organisation. 2. Aufl., Berlin, New York 1983
- Nutzinger, H. G. (1978): The firm as a social institution: The failure of the contractarian viewpoint. In: Backhaus, J., T. Eger und H. G. Nutzinger (Hrsg.), Participation in Betrieb und Gesellschaft. Frankfurt a. M., New York, 1978, S. 45 ff.
- Picot, A. (1982): Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie: Stand der Diskussion und Aussagewert. In: Die Betriebswirtschaft (42), 1982, S. 267—284
- Raiser, T. (1969): Das Unternehmen als Organisation. Kritik und Erneuerung der juristischen Unternehmenslehre. Berlin 1969

- Rühl, G. (1974): Menschengerechte Arbeitsplätze durch sozialtechnologische Systemgestaltung. In: Schlaffke, W., G. Rühl und R. Weil, Qualität des Lebens am Arbeitsplatz. Köln 1974
- Seiwert, L. (1979): Was wollen die Mitarbeiter. In: Personal 4/1979, S. 149—154
- Söllner, A. (1984): Grundriß des Arbeitsrechts. 8. Aufl., München 1984
- Staehe, W. H. (1985): Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Einführung. 2. Aufl. München 1985
- Williamson, O. E. (1979): Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. In: The Journal of Law and Economics, 22, 1979, S. 233 ff.
- Zander, E. (1985): Wertewandel der Arbeit — Herausforderung für die Wirtschaft. In: Betriebs-Berater, Zeitschrift für Recht und Wirtschaft, 40. Jg., 1985, S. 1545—1548
- Zander, E. (1987): Chances for Flexibility in Cooperation between Company Management and Workers Council. In: Management under Differing Labor Market and Employment Systems. G. Dlugos, K. Weiermair, W. Dorow (Eds.) in Collaboration with F. C. Danesy. Berlin, New York 1987 (im Druck)



Perspektiven und Herausforderungen gewerkschaftlicher Interessenpolitik

Günter Döding, Hamburg

Übersicht	Seite
I Ursachen und Folgen des industriellen Wandels	135
II Zur gemeinsamen Verantwortung der Tarif- und Sozialpartner	137
1 Aufgaben der Unternehmer	137
2 Aufgaben der Gewerkschaften	138
3 Mehr Mitbestimmung für die Betriebsräte	138
III Technikeinsatz und Veränderung der Arbeitsorganisation	139
1 Traditionelle Zielsetzungen	139
2 Alternative Wege für die Gewerkschaften	139
IV Gewerkschaftsstruktur, Arbeitnehmerbewußtsein und Interessenvertretung	142
1 Erfahrungen während und nach der Tarifrunde 1984	143
2 Parteipolitische Unabhängigkeit der Interessenvertretung	144

I Ursachen und Folgen des industriellen Wandels

Seit der Entwicklung des ersten Personal-Computers im Jahre 1976 befinden wir uns in einem tiefgreifenden industriellen Wandel, von dem nicht wenige auch als von der dritten industriellen Revolution sprechen. Parallel dazu — allerdings schon etwas früher einsetzend, mit der studentischen Bewegung Mitte der 60er Jahre, — haben wir eine Entwicklung in unserem Land zu verzeichnen, die mit dem Schlagwort des Wertewandels versehen für beträchtliche Irritationen bei den Industriesozioologen und -psychologen gesorgt hat. Demoskopen und Unternehmensleitungen, aber auch Parteien und nicht zuletzt Gewerkschaften zerbrechen sich die Köpfe mit der Frage nach Ursache und Wirkung der sich ändernden herkömmlichen Industrielandschaft — manche sprechen von einer neuen Industriekultur.

Begriffe wie Postindustrialismus machen die Runde und verbreiten Unsicherheit und Schrecken auf vielen Vorstandsetagen; denn niemand scheint dagegen gefeit zu sein. Wer hat auch schon Lust, sein Brot stets im Schweiß seines Angesichts zu essen, zumal es trotz einer zu verzeichnenden steigenden Armut in den Indu-

strieländern in aller Regel nicht an nötigem Zubrot fehlt. Interessant ist dabei zu sehen, daß trotz industrieller Revolution und Wertewandels zum Postmaterialismus gerade in den Industrienationen eine wachsende Tendenz zum politischen Konservatismus zu beobachten ist. Die häufig gestellt bange Frage, was wird aus der für den Deutschen sprichwörtlichen Arbeitsmoral, wird eigentlich durch unsere Stellung am Weltmarkt, die nach wie vor unumstritten ist, von selbst beantwortet, ja sie ist eigentlich absurd, wenn man die Exportquoten, den Technologietransfer und das know how der Deutschen betrachtet. Ganz offensichtlich sollen damit Ängste vor dem „Verfall traditionellen Arbeitsverhaltens“ geschürt werden.

Die konservative Antwort heißt „Leistung soll sich wieder lohnen“, die Eigeninitiative wird propagiert nach dem Motto „jeder ist seines Glückes eigener Schmied“, Subsidiarität wird an die Stelle von Solidarität gesetzt.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit führt zu immer schärferen Ausleseprozessen und immer höheren Anforderungen für die in Arbeit Stehenden. Eine schizophrene und seit Jahren bestehende unhaltbare Situation kennzeichnet so unsere Arbeitswelt. Während neun Zehntel der Arbeitnehmer sich aufreiben, enormen Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, ist ein Zehntel vom Arbeitsprozeß ausgeschlossen und zum Nichtstun verurteilt. Vor diesem Hintergrund und den bei den Arbeitnehmern herrschenden Ängsten vor den neuen Technologien, die wie ein unersättlicher Moloch ihre Arbeitsplätze aufzufressen drohen, muß man die Diskussion um den Wertewandel in der Arbeitswelt sehen. Dann schrumpft diese Diskussion auf ein philosophisches, sicher nicht zu leugnendes Randproblem. Sicher, Freizeit und Gesundheit sind hohe Güter, auf die niemand verzichten will, das aber ist nichts Neues.

Entscheidender, weil einschneidender, ist dagegen die sogenannte dritte industrielle Revolution. Und da trifft es sich gut, daß eine wichtige Grundkomponente des Postmaterialismus das Streben nach mehr Selbstbestimmung und Selbstentfaltung ist. In der Erfüllung dieser Erwartungshaltung der Arbeitnehmer liegt die große Herausforderung und Aufgabe der Gewerkschaften, Unternehmer und Politiker. Weder die Verteufelung der neuen Technologien noch das Schüren von Ängsten sind probate Mittel, genauso wenig wie das verharmlosende Einlullen oder die Anwendung noch so ausgeklügelter Sozialtechniken zur Förderung einer bestimmten Technologieakzeptanz. Zu durchsichtig, weil vordergründig, sind die von konservativen Politikern und Unternehmern eingeleiteten Strategien zur Förderung der Technologieakzeptanz auf seiten der Arbeitnehmer, an deren Ende nicht die soziale Gestaltung der neuen Technologien, sondern das bessere Betriebsergebnis steht.

II Zur gemeinsamen Verantwortung der Tarif- und Sozialpartner

Die soziale Gestaltung der neuen Technologien und der damit in engem Zusammenhang stehende Abbau der Massenarbeitslosigkeit wird jedoch immer mehr zur Nagelprobe unserer sozialen Marktwirtschaft. Wie diese Frage angepackt und einer Lösung zugeführt wird, ist für das soziale Klima in unserem Land von entscheidender Bedeutung. Dies kann aber nicht von den Gewerkschaften allein geleistet werden, auch die Unternehmer wären auf sich allein gestellt überfordert. Zur Lösung dieser Probleme bedarf es der gemeinsamen Anstrengung von Gewerkschaften, Unternehmern und der Politik.

1 Aufgaben der Unternehmer

Mehr denn je ist auf seiten der Unternehmer bei der Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt soziale Kompetenz gefordert. Traditionelles betriebswirtschaftliches Kostendenken und das Denken in juristischen Kategorien versperren den Blick für die erforderlichen sozialen Veränderungen. Der Betrieb ist kein autarker Inselstaat mit eigenen Gesetzmäßigkeiten, an dessen Pforten Zeitgeist und soziales Umfeld enden. Zur sozialen Kompetenz gehört im Gegenteil, daß die Betriebe sich öffnen und mitwirken, Mitverantwortung übernehmen, z. B. bei der sozialen Gestaltung der neuen Technologien, der weiteren Humanisierung der Arbeit, der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, der Befriedung von Ökonomie und Ökologie, bei der Qualifizierung der Arbeitnehmer durch genügende Ausbildung von Facharbeitern und deren ständiger Fort- und Weiterbildung, damit sie den neuen Herausforderungen gewachsen sind. Qualifizierung der Mitarbeiter bedeutet auch und vor allem, Selbst- und Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu geben, sie zu motivieren. Das bedeutet, die Entwicklungen, die der Wertewandel der Arbeit hervorgerufen hat, nicht nur produktiv, sondern auch positiv im Sinne gesamtgesellschaftlicher Ziele zu nutzen.

Aufgeschlossene Unternehmer haben dies auch längst erkannt. Sie plädieren für eine Überprüfung der Führungspraktiken und mehr Realismus in der Führung, für weniger Kontrolle und mehr Vertrauen.

Kontrolle ist gut, aber Vertrauen ist besser, so hat es unlängst ein führender Unternehmer in der Umkehrung der Lenin'schen These gefordert. Dies setzt in der Tat neue Führungssysteme voraus. Der neue Mitarbeitertypus, der zunehmende Dienstleistungsbereich auch innerhalb der Unternehmen, die Verschiebung der Arbeitnehmerstruktur vom Arbeiter zum Angestellten, vom Facharbeiter zum Spezialisten, von der körperlichen Schwerstarbeit zur Überwachungsfunktion, bringt die Voraussetzungen für eine neue Arbeitsorganisation auf Vertrauensbasis.

2 Aufgaben der Gewerkschaften

Dies ist auch für die Gewerkschaften ein Terrain voller neuer Aufgaben. Auch für die Gewerkschaften gilt, wollen sie nicht der Entwicklung hinterherlaufen, sondern Maßstäbe für die Zukunft setzen: Der Arbeitnehmer von heute tritt nicht mehr in einer anonymen grauen Masse von Arbeitern auf, sondern als Facharbeiter, Angestellter, Techniker, Spezialist usw., und zwar mit voneinander differenzierenden beruflichen Interessen. Diesem neuen Arbeitnehmertypus mit seinen individuellen und gruppenspezifischen Erwartungen muß Rechnung getragen werden, und gleichwohl muß er in das traditionelle, alles verbindende solidarische Wir-Gefühl eingebunden werden. Für alle aber steht der Betrieb ganz vorne an. Er ist ihre Existenzgrundlage, in ihm suchen sie Anerkennung und Auskommen, in ihm verbringen sie einen ganz entscheidenden Teil ihres Lebens. Deshalb muß der Betrieb noch mehr zum zentralen Punkt gewerkschaftlicher Aktivitäten werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die neuen Technologien, deren Umfang und Dynamik sowie Kompliziertheit verlangen von den Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten umfassende Kenntnisse, um weiterhin verantwortungsvoll mitentscheiden zu können.

Für die Gewerkschaften bedeutet das die Bereitstellung zusätzlicher Beratungs- und Bildungskapazitäten, um den dringend erforderlichen Hilfestellungen gerecht werden zu können. So wichtig ingenieur- und naturwissenschaftlicher Sachverstand für die Lösung der Probleme und Entwicklung der neuen Technologien sind, er ersetzt nicht die Forderung nach einer stärkeren Einbeziehung der Technologiefolgeabschätzung. Dies setzt jedoch eine frühzeitige Einbeziehung der Betriebsräte bei der Technikplanung und der Technischeinführung unter beratender Mitwirkung der Gewerkschaften voraus.

3 Mehr Mitbestimmung für die Betriebsräte

Die sogenannten Unterrichts- und Beratungsrechte, wie sie § 90 BetrVG vorsieht, reichen nicht. Hier brauchen die Betriebsräte ein qualifiziertes Mitbestimmungsrecht; außerdem kommen sie mit den geforderten „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ bei der Technikfolgeabschätzung nicht weiter. Gerade bei den neuen Technologien fehlt es in der Regel an gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, zumal weil es sich um Langzeitwirkungen handelt. Die Diskussion um die Technologiefolgeabschätzung muß für den Arbeitnehmer im Betrieb verständlich und nachvollziehbar geführt werden, damit er in die Entscheidungsprozesse, die ihn und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen, einbezogen werden kann. Das kann von den Gewerkschaften nur geleistet werden, wenn die Technologiediskussion in den Betrieben nicht zu einem Thema für Dauerkonflikte gemacht wird, sondern ernsthaft nach Konfliktlösungen gesucht wird.

III Technikeinsatz und Veränderung der Arbeitsorganisation

Im technologischen Wandel und in den dadurch möglichen Produktivitätssteigerungen sehen die Gewerkschaften einen wichtigen Faktor für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Hebung der Lebensqualität im Interesse der Arbeitnehmer. Ob der technische Wandel Arbeitsplätze vernichtet oder zu Arbeitszeitverkürzungen führt, ob der betriebliche Einsatz neuer Techniken zur weiteren Zersplitterung der Arbeit im Wege eines neuen Taylorismus mit weiterer Sinnentleerung von Tätigkeitsinhalten beiträgt oder zu mehr Arbeitszufriedenheit, sichereren Arbeitsplätzen und qualifizierterer Arbeit, ist nicht so sehr eine Frage von technischen Sachzwängen, sondern des politischen Wollens. Die Gewerkschaften können und wollen mit ihrer Tarifpolitik hierzu ihren Beitrag leisten, um Mindestbedingungen der Entlohnung, der Arbeitsplatzsicherung und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit festzulegen, Gestaltungsalternativen beim Technikeinsatz zu eröffnen und abzusichern.

1 Traditionelle Zielsetzungen

Mit dem Technikeinsatz und der Veränderung der Arbeitsorganisation werden in der Regel immer noch folgende Ziele verfolgt:

- Gewinnsteigerung durch Kostensenkung infolge höherer Produktivität, kürzerer Durchlaufzeiten und geringerem Personaleinsatz,
- erhöhte Transparenz und Kontrolle sowie verbesserter Planungs- und Steuerungszugriff, vor allem durch die Vernetzung der einzelnen EDV-Systeme zwischen allen Abteilungen wie Büro, Dienstleistungs- und Produktionsbereichen,
- Vergrößerung der Produktionsflexibilität als Teil eines unternehmerischen Gesamtkonzeptes der Flexibilisierung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Arbeitnehmereinsatz.

2 Alternative Wege für die Gewerkschaften

Zu dieser Art des Technikeinsatzes mit seinen nicht zu leugnenden negativen Folgen für die Arbeitnehmer gibt es Alternativen, die machbar sind. Eine machbare vernünftige Alternative ist den Arbeitnehmern durch direkte Mitbestimmungsrechte am Arbeitsplatz zu geben. Durch den Einsatz moderner Techniken und die Änderung der Arbeitsorganisation können die Arbeitszeit verkürzt und die Arbeitsinhalte vergrößert werden; die Handlungs- und Gestaltungsspielräume für die Arbeitnehmer erweitert und gesundheitsschädliche und belastende Einflüsse abgebaut werden.

a) Technikvereinbarungen

Fundament für all diese Bestrebungen und tariflichen Möglichkeiten müssen Technikvereinbarungen mit Rahmenregelungen über die Technikplanung und Technikeinführung sein. Diese tarifpolitisch durchzusetzenden Rahmenvereinbarungen sollten sich mehr auf die Beteiligung am Prozeß der Technikplanung und des Technikeinsatzes als auf einzelne Regelungstatbestände beziehen. Gleichzeitig muß den Betriebsräten in diesen Fragen ein Recht auf die Möglichkeit der Rückholbarkeit bei technischen Fehlentwicklungen vertraglich eingeräumt werden. Nur so können aufgrund mangelnder sicherer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer entstehende technische Fehlentwicklungen oder Investitionen wieder rückgängig gemacht werden. Außerdem sollten diese Vereinbarungen die Betriebe verpflichten, ein Angebot von Qualifikationsmöglichkeiten während der Arbeitszeit für alle Gruppen von Arbeitnehmern in regelmäßigen Abständen bereitzuhalten.

b) Mitarbeiterförderung

Mitarbeiterförderung wird für die Betriebe von zunehmender wirtschaftlicher Bedeutung; denn mit dem sich langsam aber unaufhaltsam vollziehenden Wandel von den klassischen Schornsteinindustrien zu hochmodernen Dienstleistungszentren und der gleichzeitig wachsenden Bedeutung der immer größer werdenden Dienstleistungsbereiche in den Unternehmen hängt auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in zunehmendem Maße von der Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter ab.

Aus der Sicht der Gewerkschaften bekommt die Mitarbeiterförderung eine zusätzliche Komponente. Trotz der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit kommen immer wieder Klagen aus den Betrieben wegen angeblichen Facharbeitermangels. Die wieder ansteigenden Überstundenzahlen in Milliardenhöhe werden — wie der Überstundenbericht '86 der Bundesregierung ausweist — mit Facharbeitermangel und mangelnder Flexibilität der Arbeitnehmer entschuldigt. Besonders besorgniserregend ist dabei die sich verfestigende Tendenz zu Dauerüberstunden. Dauerüberstunden auf der einen, ein stetig steigender Sockel von Langzeitarbeitslosen auf der anderen Seite. Facharbeitermangel auf der einen, eine seit Jahren anhaltende Ausbildungsplatzmisere auf der anderen Seite. Dieser Widerspruch ist letztlich auch mit schuld an dem allseits beklagten Vertrauensschwund und der Politikmüdigkeit bei Arbeitnehmern und Jugendlichen.

Arbeitgeber, Gewerkschaften und Bundesregierung dürfen deshalb nichts ungeschehen lassen, was zur Lösung dieses Widerspruchs beiträgt.

c) Abbau der Arbeitslosigkeit und Veränderung der Arbeitszeit

Natürlich gehört hierzu in erster Linie auch die ernsthafte Bekämpfung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit. Hier ist die Bundesregierung gefordert, endlich

ein wirtschaftspolitisches Programm zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage qualitativen Wachstums zu entwickeln. Die Tarifvertragsparteien müssen durch flankierende tarifpolitische Maßnahmen vor allem im Wege weiterer Arbeitszeitverkürzungen ihren Beitrag dazu leisten.

In der Frage der weiteren Arbeitszeitverkürzung und der Verteilung der Arbeitszeit wird es darauf ankommen, möglichst maßgeschneiderte beschäftigungswirksame Lösungen für den jeweiligen Wirtschaftsbereich zu finden. Hierzu sind Branchentarifkonferenzen das geeignete Instrument.

Der Einsatz der neuen Technologien und die weiteren Arbeitszeitverkürzungen machen es erforderlich, auch über die Verteilung der Arbeitszeit nachzudenken. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit, wenn sie im Rahmen einer von der NGG entwickelten langfristigen Arbeitszeit- und Personalplanung geschieht, kann durchaus zu Lösungen führen, die im wohlverstandenen Interesse der Arbeitnehmer liegen. Wie immer kommt es auf das „Wie“ an, wie man eine Sache macht, mit welcher Zielsetzung. Der Tarifvertrag mit ergänzenden Betriebsvereinbarungen ist deshalb unerläßliche Voraussetzung, alles andere läuft auf Regelungen mit jederzeitiger Abrufbarkeit des Arbeitnehmers hinaus. Der technische Fortschritt und die höhere Produktivität dürfen nicht mit sozialem Rückschritt zu Lasten der Arbeitnehmer in den Betrieben erkaufte werden. Der Grundsatz des 8-Stunden-Tages muß erhalten bleiben. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten und die Einführung von Samstagsschichten werden genauso abgelehnt wie Jahresarbeitszeitvereinbarungen; über alle anderen Fragen der Arbeitszeitverteilung läßt sich im Rahmen von Tarifvereinbarungen reden. Solche Tarifvereinbarungen liegen im Interesse vieler Arbeitnehmer, die sich individuellere Arbeitszeitregelungen wünschen, ohne jedoch auf den Schutz des Tarifvertrages verzichten zu müssen. Dies ist auch ein Teil des vollzogenen Wertewandels und Strukturwandels in den Betrieben, dem die Gewerkschaften Rechnung tragen wollen.

Die freie Arbeitszeitwahl ist somit keine taktische Frage, sondern ein Stück Reformpolitik für das nächste Jahrzehnt, die von den Gewerkschaften nicht nur beeinflußt, sondern aktiv mit dem Ziel mitgestaltet werden muß:

Mehr Arbeitsplätze und weniger Dauerüberstunden,
mehr Qualifizierung und weniger Streß, Hektik und Belastungen am Arbeitsplatz.

Nicht die Maschinen und ihre Taktzeiten, sondern der Mensch ist die Richtschnur, nach der sich Arbeitsprozeß und Arbeitsorganisation zu richten haben. Nur so wird eine Wirtschaftsordnung mit menschlichem Antlitz und humanen Arbeitsbedingungen zu verwirklichen sein. Der technische Fortschritt muß dem Menschen dienen und ihm seine tägliche Arbeit erleichtern.

IV Gewerkschaftsstruktur, Arbeitnehmerbewußtsein und Interessenvertretung

Trotz der hohen Arbeitslosigkeit ist es den Gewerkschaften bisher gelungen, Mitgliedereinbußen zu verhindern, aber es ist nicht zu leugnen, daß der Zuwachs von neuen Mitgliedern größer sein könnte. Noch widerstrebt es einigen Gewerkschaften, davon mit auszugehen, ihre Organisation als heterogen zusammengesetzte Interessengemeinschaft zu sehen. Veränderungen im Arbeitnehmerbewußtsein, die unterschiedlichen Interessen, die längeren und qualifizierteren Ausbildungen, das berechtigte Drängen nach Gleichstellung der Frauen, deren Anteil an den Arbeitnehmern immer größer wird, hoher technischer Sachverstand bei den Spezialisten der neuen Techniken, die gewandelten Wertvorstellungen, das verstärkte Umweltbewußtsein, dies alles fließt ein in gewerkschaftliches Handeln. Das ist ein hartes Stück Arbeit, weil zugleich manche lieb gewordenen ausgetretenen Pfade verlassen werden müssen. Vor allem aber müssen die Gewerkschaften eine Bewegung der Hoffnung bleiben, in allen Politikbereichen. Sie haben Signale zu geben, die den Interessen ihrer Mitglieder und ihrer Familien in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Belange entsprechen. Aus dieser Erkenntnis müssen für die Zukunft hinsichtlich der gewerkschaftlichen Selbstdarstellung, der Organisationsstrukturen, der Zielsetzungen und der Tarifpolitik entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

Die Probleme dieser Welt und in unserem Lande lassen sich nicht mit Pessimismus lösen, genauso wenig wie mit unbekümmertem Optimismus. Pessimismus und Politikverdrossenheit sind weit verbreitet, auch deshalb müssen die Gewerkschaften Hoffnungsträger bleiben.

Die Menschen, so scheint es, haben das Vertrauen in die Politiker verloren. Sie haben Ängste und neigen so angesichts der Fülle von Problemen zur Resignation. Sie nehmen Anstoß an der ständigen Verteufelung des politischen Gegners, an der Radikalisierung und Rücksichtslosigkeit, mit der politische Ziele verfolgt werden. Sie wollen in Frieden arbeiten und leben können. Sie wollen auch keine Dauerkonfrontationen am Arbeitsplatz, im Betrieb, sie wollen vom Objekt zum Subjekt im Arbeitsleben werden und mitbestimmen können über ihr Schicksal als Arbeitnehmer; mitbestimmen am Arbeitsplatz und im Betrieb, wenn es um ihre Interesse, ihren Arbeitsplatz und ihr berufliches Fortkommen geht.

Aufgabe der Gewerkschaften ist es deshalb, nicht nur ihnen das Vertrauen in die Politik zurückzugeben, sondern sie auch bei ihren Bestrebungen um Selbstentfaltung und Selbstbestimmung zu unterstützen. Dazu bedarf es eines Politikverständnisses, das auf gegenseitiger Respektierung und Achtung ausgerichtet ist. Eine Politik, in der Gegnerschaft nicht mit Feindschaft verwechselt wird. Eine

Politik mit Weitblick, die über den Tellerrand des tagespolitischen Geschehens hinausgeht.

Das Gesagte gilt natürlich nicht nur im Umgang mit Parteien und Politikern, sondern auch für die Tarifvertragsparteien.

1 Erfahrungen während und nach der Tarifrunde 1984

Die Entwicklung in der Bundesrepublik nach der Tarifrunde '84 hat erneut gezeigt, daß Arbeitszeitverkürzungen nicht den Ruin der deutschen Wirtschaft bedeuten, sondern daß sie in der Tat Arbeitsplätze schaffen und sichern helfen. Dieses Thema bedarf unbedingt einer Versachlichung; gegenseitige Schuldzuweisungen sind dabei wenig hilfreich.

Die Suche nach einem gemeinsamen Konsens — auch bei unterschiedlichen Interessenlagen — muß möglich sein. Interessenkonflikte sollten so ausgetragen werden, daß es nicht zu dauerhaften Beschädigungen kommt. Absolutheitsdenken ist nicht nur undemokratisch, sondern in unserer Zeit hochkomplizierter politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Abläufe und Zusammenhänge fehl am Platz. Verantwortungsbewußtes Miteinander muß dabei nicht im Gegensatz zu einer konsequenten gewerkschaftlichen Interessenvertretung stehen. Konfliktbewußtsein und Konsenssuche schließen einander nicht aus. Mehr denn je zuvor wird es darauf ankommen, das Gesamtinteresse bei allem im Auge zu behalten, die Grenzen zwischen dem Wünschbaren und dem Machbaren rechtzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln. Zu viele bewußt herbeigeführte Konfrontationen hat es seit der Tarifrunde '84 gegeben. Die gezielten Provokationen gegen die Gewerkschaften, z. B. beim § 116 AFG, oder die ständigen Androhungen eines Verbändegesetzes, der Verschlechterung des Betriebsverfassungsgesetzes zu Lasten der Gewerkschaften, oder die ständigen Diskussionen um das Tarifvertragsrecht und weitere Deregulierungen im Arbeitsrecht sind nicht dazu angetan, das soziale Klima erträglich zu halten, geschweige denn, es zu verbessern.

Im Gegenteil, sie haben ihm großen Schaden zugefügt. Dieser Schaden muß schnellstmöglich behoben werden, sonst kommt es zu dauerhaften Beschädigungen des sozialen Klimas. Dieses abzuwenden, liegt in der Macht der Arbeitgeber. Die Betonung muß wieder auf das „sozial“ unserer Marktwirtschaft gelegt werden und das Bekenntnis zur Tarifautonomie darf nicht nur ein verbales sein.

Aus der Tarifauseinandersetzung '84 und den Auseinandersetzungen um den § 116 AFG sind die Gewerkschaften trotz des hohen Kräfteverschleißes gestärkt hervorgegangen; es hat sich gezeigt, daß sie sich nicht auseinander dividieren lassen. Das ist gut so; denn unsere Demokratie — auch das hat nicht nur die Vergangenheit gezeigt — braucht starke Gewerkschaften.

Die Mitglieder sind jedoch zu Dauermobilisierungen nicht bereit, sie sind konfliktbereit, aber wollen keinen Dauerkonflikt, sie erwarten von ihren Gewerkschaften konfliktlösende Ergebnisse. Sie wollen nicht so sehr eine „andere“, sondern vielmehr eine „bessere“ Gesellschaft.

Für sie ist der Betrieb nicht ein Exerzierplatz zur Erprobung des Aufstandes, sondern Existenzgrundlage. Von den Gewerkschaften erwarten sie, daß sie stark sind. Stark ist aber nur, wer unabhängig ist. Deshalb sind die Gewerkschaften auch parteipolitisch unabhängig; denn nur wer sich seine Unabhängigkeit bewahrt, ist wirklich frei in der Wahl der Mittel zur Verfolgung seiner Ziele.

2 Parteipolitische Unabhängigkeit der Interessenvertretung

Aber unabhängig sein heißt nicht neutral sein. Im Gegenteil, gerade aus ihrer Unabhängigkeit heraus ergreifen die Gewerkschaften Partei für die Arbeitnehmer. Das ist ihre Aufgabe in einer freiheitlichen Demokratie. Sie kämpfen dafür, daß die Regierungen die Ziele der Gewerkschaften mit zu ihrem Politikinhalt machen. Deshalb können nur Gewerkschaften Arbeitnehmerinteressen optimal vertreten; denn sie brauchen nicht zum Wähler hinzuschielern. Sie brauchen nicht wie die Parteien Programme für alle Gruppen des Volkes gleichzeitig anzubieten.

Das sind die Lehren aus einer über hundertjährigen Geschichte, sie gelten heute — trotz aller Veränderungen in der Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer — mehr denn je.

Trotz neuer sozialer Bewegungen und eines vielbeschworenen Wertewandels gilt es vor allem, diese Unabhängigkeit als das Erbe einer langen und traditionsreichen Geschichte der Deutschen Gewerkschaftsbewegung zu bewahren.

In ihrem Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, für Chancengleichheit und Freiheit, Toleranz und Menschenwürde, für Demokratie und Mitbestimmung und ein besseres Morgen ist das Vermächtnis dieses Erbes eine ständige Herausforderung an die Gewerkschaften.

Tarifpolitik im Wandel

Otto Esser, Köln

Übersicht	Seite
I Die Tarifautonomie	145
1 Historische Entwicklung der Tarifautonomie	145
2 Tarifautonomie, ein Institut ohne Alternative	146
3 Gleichgewicht der Kräfte	147
II Die Tarifparteien	148
1 Das Klima zwischen den Tarifparteien	148
2 Versachlichung der Tarifpolitik	148
3 Schlichtungsmechanismen sinnvoll	149
III Tarifvertrag und Tarifpolitik	150
1 Spannungsfeld zwischen Tarifvertrag und Betrieb	150
2 Tarifvertrag exklusiv oder erträglicher Lohn für alle	150
3 Mehr Differenzierung in der Tarifpolitik	151
4 Generelle Ordnung durch Tarifverträge, keine Atomisierung	152
IV Arbeitszeit und Tarifpolitik	153
1 Die Arbeitszeitpolitik an der Wendemarke	153
2 Flexible Arbeitszeitgestaltung	154
V Technik und Tarifpolitik	155
VI Beschäftigungsorientierte Lohnpolitik	156
VII Prüfsteine der Tarifpolitik	157

I Die Tarifautonomie

1 Historische Entwicklung der Tarifautonomie

Einen ersten entscheidenden Schritt auf dem Wege zur Entwicklung der Tarifautonomie bildete der Zusammenschluß zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern im November 1918 zur „Zentralarbeitsgemeinschaft“. Die diesem Zusammenschluß zugrunde liegende Vereinbarung bestimmte u. a., daß die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch kollektive Vereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen seien. Diese Zentralarbeitsge-

meinschaft war sozialgeschichtlich bis dahin der in Art und Ausmaß einzige Versuch einer freien Gestaltung der Arbeitsbedingungen ohne Einwirkung des Staates. Der Tarifvertrag als sozialpolitisches Regelungsinstrument war aus der Taufe gehoben.

Gegen Ende der Weimarer Republik verdrängte die staatliche Zwangsschlichtung mehr und mehr die freie Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, und in der Zeit nach 1933 gab es dann weder eine freie Vereinbarung der Löhne und Arbeitsbedingungen noch eine freie Gestaltung der Investitions- und Preisbedingungen durch die Unternehmer. An die Stelle von Tarifverträgen, getragen von freien Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, trat die staatliche Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und wirtschaftlicher Dirigismus.

Erst durch das Grundgesetz und das 1949 verkündete „Tarifvertragsgesetz“ wurde die Kompetenz der Tarifvertragsparteien zum Abschluß von Tarifverträgen wieder eingeführt. Damit war die Zuständigkeit der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften von staatlicher Interventionsmöglichkeit frei. Auch die Beziehungen der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden hiermit auf eine neue sachliche und politische Grundlage gestellt.

2 Tarifaufonomie, ein Institut ohne Alternative

Im Rahmen der Tarifaufonomie sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften nicht nur Träger umfassender sozialpolitischer Aufgaben geworden. Sie haben auch volkswirtschaftliche Funktionen von großer öffentlicher und politischer Tragweite übernommen. Ihnen wurde durch die Tarifaufonomie ein hohes Maß an Freiheit auf einem für die Volksgesamtheit lebenswichtigen Gebiet eingeräumt. Mit dem Recht, die Lohn- und Arbeitsbedingungen ggf. unter Einsatz von Streik und Aussperrung auszuhandeln und tariflich festzulegen, ist den Tarifpartnern eine maßgebliche Entscheidung über die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft, die Stabilität der Währung und damit auch über den Bestand der Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung anvertraut. Diese Bedeutung und Tragweite des Verhaltens der Tarifpartner im Rahmen der ihnen anvertrauten Freiheit verlangt das Bewußtsein der notwendigen Rücksichtnahme auf das Gesamtinteresse. Die Tarifpartner entscheiden selbst über Wert und Unwert der Tarifaufonomie. Sie haben die Chance, ihre Befugnisse gesamtwohlverträglich auszunutzen und Nachteile für die Allgemeinheit zu vermeiden oder sie wenigstens zu minimieren. Zu diesen das Gemeinwohl berührenden Faktoren gehören auch die Berücksichtigung der Belange der Arbeitssuchenden und, soweit die Politik der Bundesbank dies zuläßt, die Einbeziehung der Geldwertstabilität.

Auch wenn das Prinzip der Tarifaufonomie in der Vergangenheit häufiger Kritik ausgesetzt war, insbesondere dann, wenn wie im Jahre 1984 länger dauernde Streiks große volkswirtschaftliche Schäden verursachten und gelegentlich der

Vorwurf eines Tarifikartells zu Lasten der Allgemeinheit laut wurde, so herrschte in der Bundesrepublik doch immer weitgehend Übereinstimmung darüber, daß die in Deutschland praktizierte Form der Tarifpartnerschaft mit einem hohen Ausmaß an sozialem Frieden ein Grundelement sozialer und gesellschaftlicher Stabilität darstellt. Die harten Arbeitskämpfe des Jahres 1984 in der Metall- und Druckindustrie stehen dieser Feststellung nicht entgegen. Auch wenn sie die Tarifautonomie und die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen einer harten Belastungsprobe ausgesetzt haben, darf nicht übersehen werden, daß am Ende dieser Auseinandersetzungen eine tarifpolitische Lösung stand.

3 Gleichgewicht der Kräfte

Wer die Tarifautonomie als Grundbedingung für die soziale Stabilität erhalten wissen will, der muß — wie dies die Arbeitgeberverbände stets getan haben — für ihre Funktionsfähigkeit eintreten. Die soziale Befriedungs- und Ausgleichsfunktion kann die Tarifautonomie nur dann erfüllen, wenn die Einigung von Tarifvertragspartnern sich als das Ergebnis einer gleichwertigen Auseinandersetzung darstellen. Eine funktionsfähige Tarifautonomie ist ohne Gleichgewicht der Tarifparteien undenkbar. Dieses Gleichgewicht wurde jedoch in den vergangenen Jahren zu Lasten der Arbeitgeberseite verschoben.

Die Verwerfungen sind nicht nur die Folge neuer Arbeitskampfstrategien auf Gewerkschaftsseite, wie sie in der „neuen Beweglichkeit“ ihren besonderen Ausdruck gefunden haben. Sie sind auch das Ergebnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus den vergangenen Jahren. Die Arbeitskampsrechtsprechung hat sich in kleineren und größeren Schritten von der ursprünglichen Rechtsprechung des Großen Senates des Bundesarbeitsgerichts entfernt, die vom Prinzip der Kampfparität und der Sozialadäquanz der Arbeitskampsmittel geprägt war. Seit den 70er Jahren ist eine Ausdehnung der Streikfreiheit für die Gewerkschaften zu verzeichnen, während die Kampffreiheit für die Arbeitgeberverbände immer stärker eingeschränkt wurde. Die Einführung der „Quotenregelung“ durch die Aussperrungsteile des Jahres 1980 und die darin zum Ausdruck kommende Zahlenarithmetik, die es der Arbeitgeberseite erheblich erschwerte, auf Streiks durch Aussperrung angemessen zu antworten, war dabei nur ein Element.

Verstärkt wird diese Entwicklung auch durch die Warnstreikentscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1984, welche die neue Beweglichkeit für zulässig erklärte und darüber hinaus den Arbeitgeberverbänden sogar ohne sachlich gerechtfertigten Grund das Klagerecht abgesprochen hat. Dieses Ungleichgewicht war auch der eigentliche Kern der Diskussion um die Reformierung des § 116 AFG. Bis zu der Novellierung dieser Vorschrift im Jahre 1986 bot sie den Gewerkschaften die Grundlage, Schwerpunktstreiks zu einem großen

Teil auf Kosten der Allgemeinheit zu führen. Daher forderten die Arbeitgeberverbände ganz entschieden eine Reform des § 116, die in Zukunft sicherstellen sollte, daß die Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit im Arbeitskampf gewährleistet ist. Mit der Neuformulierung ist § 116 sicherlich verbessert worden. Die Vorgänger des Arbeitskampfes von 1984 werden sich wohl so nicht wiederholen. Aber die Sicherung der Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit ist nicht in jener Klarheit erfolgt, die eigentlich notwendig gewesen wäre.

II Die Tarifparteien

1 Das Klima zwischen den Tarifparteien

Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß die jeweilige tarifpolitische Großwetterlage durch das Klima zwischen den Tarifparteien mitgeprägt wird.

In der ersten Aufbauphase der Nachkriegsgeschichte bestanden viele Gemeinsamkeiten. Das Erleben der Kriegsjahre, das Bemühen um den Wiederaufbau hatte ein Klima zur Folge, das gemeinsame Lösungen erleichterte. Ein sichtbarer Beweis ist z. B. das Margarethenhof-Abkommen mit seiner Musterschlichtung zwischen dem DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände aus dem Jahre 1954. Darin wurden Vorschläge und Muster für Schlichtungsverfahren zwischen Tarifparteien nach gescheiterten Tarifverhandlungen entwickelt. Der Arbeitskampf sollte nur nach gescheiterten Schlichtungsverhandlungen, also ausnahmsweise zulässig sein.

Die Tarifpolitik bis Ende der 60er Jahre stand im Zeichen eines starken Wirtschaftswachstums und der Vollbeschäftigung. Sie setzte neue Akzente durch eine Ausweitung von Tarifverträgen: In den folgenden Jahren mit Phasen von Rezession und Arbeitslosigkeit wurden Intentionen deutlich, die Organisations- und Tarifpolitik stärker zu ideologisieren. Nicht erst seit dem Hamburger Gewerkschaftskongreß des DGB im Mai 1986 wurden CDU- und FDP-Politiker und natürlich die Arbeitgeber in die reaktionäre Ecke gestellt und die aktive Tarifpolitik der Gewerkschaften als Instrumentarium zur Veränderung des politischen Systems hochstilisiert. Technologieproblematik und die Erweiterung der Mitbestimmung bei betrieblichen Technologieentscheidungen stehen hierbei im Vordergrund.

2 Versachlichung der Tarifpolitik

Eine marktwirtschaftliche Ordnung bedarf der Tarifautonomie. Das heißt nicht, daß die Effizienz ihrer Techniken und Inhalte nicht immer wieder überdacht werden müßte.

Zur Technik von Tarifverhandlungen gehört zunächst auch der Stil, d. h. die Art und Weise, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aufeinander zugehen, ob betont sachlich oder emotional argumentiert wird und ob der Arbeitskampf oder seine Androhung Ausnahme, d. h. „ultima ratio“, bleibt.

Leider werden immer wieder schon im Vorfeld der Tarifverhandlungen durch Gewerkschaftsbeschlüsse vorzeitig übertriebene Erwartungshorizonte bei den Arbeitnehmern erweckt, die von vornherein als unrealistisch angesehen werden müssen. Auch wenn jeder Sachkundige weiß, daß zwischen tarifpolitischen Forderungen und Abschlüssen in der Regel erhebliche Bandbreiten bestehen, wird eine tragfähige tarifpolitische Kompromißlösung zum späteren Zeitpunkt sehr erschwert. Die Zahl und Dauer der Verhandlungsrunden erhöht und verlängert sich, und ein möglicher Arbeitskampf ist vorprogrammiert. Zur Tarifautonomie gehören starke handlungsfähige Gewerkschaften, die eine führungskräftige Spitze haben und die u. U. auch rechtzeitig durch realistische Beschlußfassungen in den eigenen Entscheidungsgremien radikale Gruppierungen in ihre Grenzen verweisen. Leider ist das nicht unbedingt die Regel.

Die Arbeitgeberverbände anerkennen deutliche gewerkschaftliche Aktivitäten durchaus als notwendigen Beweis gewerkschaftlicher Existenzberechtigung, auch in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Unmittelbar drohende Arbeitskämpfe beleben und stärken offensichtlich auch die Organisation der Gewerkschaften. Dennoch sollten sich Gewerkschaften, die doch in unserer Staats- und Gesellschaftsordnung ein anerkannter Ordnungsfaktor sind, vom Boden der Realpolitik nicht zu weit entfernen. Wenn in jüngster Zeit einzelne Gewerkschaften von der Aufstellung vorprägender Forderungspakete Abstand genommen und ihre tarifpolitischen Forderungen erst während der ersten Verhandlungsrunde mit den Arbeitgebern formuliert haben, so sind das durchaus nachahmenswerte Beispiele.

3 Schlichtungsmechanismen sinnvoll

Die Bewältigung von Konflikten und das gemeinsame Erarbeiten von pragmatischen tarifpolitischen Lösungen legt Zeugnis über die Vernunft und Reife der Tarifparteien ab. Dazu gehört vielfach auch die Vereinbarung einer wohl durchdachten Schlichtungsordnung zur Beendigung von akuten Tarifaufeinandersetzungen. Zwar sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in der Bundesrepublik noch nicht so weit wie die benachbarten Koalitionen in der Schweiz, die seit Ende der 30er Jahre in einem Friedensabkommen auf Arbeitskämpfe freiwillig verzichtet haben. Andererseits wäre es aber falsch, ein gesetzliches Verbot von Streiks und Aussperrungen zu fordern, da Tarifautonomie und Arbeitskampf in einem Sachzusammenhang stehen. Der Staat kann hierbei allenfalls vernünftige Rahmenbedingungen schaffen, die das Kräftegleichgewicht zwischen den Koali-

tionen stützen. Vielfach war es hilfreich, wenn die Tarifparteien in zugespitzten Verhandlungssituationen auf Schlichtungsregelungen zur Bereinigung und Lösung von Tarifkonflikten rechtzeitig zurückgreifen konnten. Dabei konnten unabhängige Schlichter mit ihren Einigungsvorschlägen zur Problemlösung beitragen.

Für die Zukunft wäre zu überlegen, ob und inwieweit Schlichtungsordnungen in bestimmten Tarifbereichen nicht noch ausbaufähig sind, insbesondere dort, wo die Arbeitskampfgefahr häufiger akut geworden ist. Dabei könnte der Einhaltung und Verlängerung von Friedenspflichten eine besondere Bedeutung zukommen, die sich konsequenterweise auch auf sog. Warnstreiks erstrecken mußten. Es wäre auch zu überlegen, ob die sog. Konzertierte Aktion in abgewandelter Form nicht wieder neubelebt werden sollte, da sie zweifellos in erheblichem Maße zur Versachlichung der Tarifpolitik — zumindest in den Anfangsjahren — beigetragen hatte.

III Tarifvertrag und Tarifpolitik

1 Spannungsfeld zwischen Tarifvertrag und Betrieb

Ein gewichtiges aktuelles Thema über den Regelungsbereich der Tarifverträge ist die Ordnungsfunktion der Tarifverträge und ihre Grenzen. Es geht hierbei um die Frage, ob der Tarifvertrag vom Inhalt her möglichst alle Arbeitsbedingungen der Betriebe erfassen und abschließend regeln, oder ob er nur einen Rahmen erhalten soll, der sich betrieblich weiter verfeinern und ausbauen läßt. Darüber hinaus werden auch die räumlichen und fachlichen Geltungsbereiche der Tarifbereiche erörtert, d. h., soll der Tarifvertrag für alle Regionen und für alle Branchen oder betrieblichen Sektoren eines Wirtschaftszweiges gleichermaßen gelten, oder sollen die Unternehmer letztlich nicht die Möglichkeit erhalten, Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Ertragsituation und des Umfeldes des Arbeitsmarktes differenziert und nach individuellen Gesichtspunkten auszuhandeln.

Vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosenzahlen und Ertragsschwächen der Betriebe sollen insbesondere die Löhne stärker differenziert werden. In das Gespräch gebracht werden gesetzliche Gleitklauseln und tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die das tarifvertragliche Instrumentarium erweitern sollen.

2 Tarifvertrag exklusiv oder erträglicher Lohn für alle

Differenzierungsbedarf für die Betriebe besteht zweifellos aus ökonomischen Gründen nicht nur zwischen den Wirtschaftsbereichen und Regionen, sondern vor allem auch von der beruflichen Qualifikation her, wobei stärker auf Anfor-

derungs- und Leistungsunterschiede Rücksicht genommen werden muß. Diesem Erfordernis kann am ehesten durch eine Lohn- und Tarifpolitik entsprochen werden, die wieder stärker der Situation Rechnung trägt, daß die in den Tarifverträgen festgelegten Arbeitsbedingungen an sich Mindestarbeitsbedingungen sind, die für alle Betriebe noch akzeptabel sein sollen. Früher hatten sich die Tarifparteien auch darauf beschränkt, nur die wesentlichen Mindestarbeitsbedingungen in einem Grobraster festzulegen, wobei man sich vielfach an den langsamsten Schiffen des tarifvertraglichen Geleitzuges orientierte. Demgemäß waren diese tarifvertraglichen Bedingungen noch Mindestarbeitsbedingungen, die ohne praktische Schwierigkeiten Maßstäbe für Klein-, Mittel- und Großbetriebe unterschiedlicher Sektoren- und Regionalverhältnisse zu setzen vermochten. Darüber baute sich ein breiterer Bereich der übertariflichen Arbeitsbedingungen auf. Dazu gehörten noch die vielfältigen betrieblichen Sozialleistungen in unterschiedlichen Variationen. Tarifvertragliche Normensetzung und betriebliche Modifikationsmöglichkeiten befanden sich insoweit in einem ausgewogenen Verhältnis.

Diese relativ große Bandbreite der Arbeitsbedingungen von Betrieb zu Betrieb entfachte innerhalb der Gewerkschaften schon Mitte der 50er Jahre die Diskussion um eine „betriebsnahe Tarifpolitik“. Sie sollte die tarifvertraglichen Möglichkeiten mit unterschiedlichen Regelungen von Betrieb zu Betrieb ausschöpfen. Ihrem Auftrag als „Industriegewerkschaften“ entsprechend entschied sich damals jedoch die Mehrzahl der großen Gewerkschaften für den großräumigen Verbandstarifvertrag. Der flächendeckende Tarifvertrag sollte möglichst alle betrieblich gewachsenen Arbeitsbedingungen kumulativ aufnehmen und für alle Betriebe eines Wirtschaftsbereiches verbindlich machen. Die übertarifliche Lohnspanne sollte damit nur noch so gering wie möglich gehalten werden. Diesen Weg sind die Arbeitgeberverbände — wenn auch oft erst nach erheblichem Widerstand — mitgegangen, zumal Hochkonjunkturphasen und Vollbeschäftigung diesen Schritt und damit überhöhte Lohnzugeständnisse erleichterten. Stagnation, Rezession und eine veränderte Arbeitsmarktsituation zwangen zu einer kritischen Bestandsaufnahme.

3 Mehr Differenzierung in der Tarifpolitik

Die Tarifpolitik muß wieder ein verhaltenes Tariftempo ansteuern, daß sich prinzipiell an der Leistungsfähigkeit aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftsbereiches orientiert, für den die Tarifverträge gelten. Der mögliche Verteilungsspielraum muß sich vorrangig auf den Lohn konzentrieren. Die Lohnzusatzkosten sind zu begrenzen. Hierbei ist auch der Staat angesprochen, nachdem die gesetzlich verordnete Abgabenlast überproportional gewachsen ist. Entgegen dem ersten Anschein hat es mehr oder weniger große Differenzierungen der Arbeitsbedingungen im tarifvertraglichen und übertariflichen Raum, nach sektora-

len oder regionalen Gesichtspunkten zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen bzw. Tarifbereichen immer gegeben und wird es auch in Zukunft geben. Sie ließen sich weiter ausbauen. Die Tarifabschlüsse der Jahre 1984 bis 1986 zeigen bereits eine erhebliche Bandbreite der Prozentsätze und eine wieder stärkere Differenzierung bei den tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen insgesamt. Die tarifvertraglichen Steigerungen müssen dabei insgesamt so ausfallen, daß den Betrieben eine ausreichende übertarifliche Spanne verbleibt, innerhalb derer einzelbetriebliche Differenzierungen nach Qualifikation, Branche und Standort möglich sind.

4 Generelle Ordnung durch Tarifverträge, keine Atomisierung

Der Schwerpunkt einer Politik der Lohndifferenzierung muß auf der Differenzierungsmöglichkeit im Effektivbereich liegen. Eine tarifvertragliche Lohndifferenzierung z. B. hat dort ihre Grenze, wo durch eine zu starke Differenzierung der Tariflöhne die gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Ordnungsfunktion der Tarifverträge gefährdet wird. Es muß daher stets ein Mittelweg zwischen einer die unterschiedlichen Gegebenheiten berücksichtigenden differenzierenden Tarifpolitik und einer zu starken Vereinheitlichung der Tarifpolitik gesucht werden.

Für die Aufrechterhaltung der friedensstiftenden Funktion der Tarifverträge darf nicht die notwendige Verbindlichkeit der Tarifnormen als Mindestarbeitsbedingungen in Frage gestellt werden. Deshalb sind tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die es ermöglichen, für einzelne Unternehmen durch Betriebsvereinbarungen die Tarifverträge abzuändern und niedrigere als in den allgemeinen Tarifverträgen enthaltene Löhne und Gehälter zu vereinbaren, keine dauerhafte Lösungen. Sie würden den Tarifvertrag entwerten und Betriebe und Verbände in eine permanente Lohndiskussion verwickeln. Bei betrieblichen Notlagen könnten in Einzelfällen mögliche Absprachen zwischen den Tarifvertragsparteien korrigierend wirken.

Der Tarifvertrag darf also seine generelle Ordnungsfunktion auch in Zukunft nicht verlieren. Für die Betriebe bleibt er eine zeitlich gesicherte Kalkulationsgrundlage. Größere Differenzierungen bei den Kostenstrukturen gleichgelagerter Betriebe könnten zu unerwünschten Wettbewerbsverzerrungen führen. Eine zu starke Aufsplitterung vorhandener Tarifstrukturen nach Branchen- oder Firmenregelungen würde auf eine Atomisierung der Tarifpolitik hinauslaufen und mit den Grundsätzen und Notwendigkeiten einer Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik nach übergeordneten volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht vereinbar sein. Eine vorwiegend betriebsorientierte Tarifpolitik würde die Aufsplitterung der Koalitionen zur Folge haben. Die gemeinsame Haltung in der Tarifpolitik wäre in Frage gestellt.

Notwendigkeiten für Eingriffe in unser derzeitliches Tarifvertragssystem gibt es damit nicht. Akute Probleme lassen sich nach wie vor auf dem Boden unserer Tarifautonomie mit herkömmlichen Mitteln lösen. Dazu ist jedoch keine neue generelle Reformierung des Tarifvertragssystems nötig. Es müssen lediglich einige wesentliche Elemente und Möglichkeiten überdacht, aktiviert bzw. neugestaltet werden. Anzustreben bleibt insgesamt eine Entwicklung, die die Ordnungsfunktion des tarifvertraglichen Rahmens mit der wünschenswerten betriebsindividuellen Gestaltungsfreiheit optimal verbindet.

IV Arbeitszeit und Tarifpolitik

1 Die Arbeitszeitpolitik an der Wendemarke

Für die Gewerkschaften bleibt nach dem Lohn die Dauer der Arbeitszeit das wichtigste tarifpolitische Thema. Das der Volkswirtschaft zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen ließ sich im Verlauf der Jahrzehnte unter Ausnutzung rationellerer Arbeitsabläufe und verbesserter Arbeitsorganisationen auch bei kürzer werdenden tarifvertraglichen Arbeitszeiten erreichen. Nunmehr werden kostenmäßige und praktische Grenzen sichtbar.

Hauptproblem auf dem Weg zu kürzeren Arbeitszeiten waren stets die hierbei zu verkraftenden erhöhten Arbeitskosten sowie der Ausfall von Arbeitskapazitäten bei bestimmten Arbeitnehmergruppen. Kürzere Wochenarbeitszeit, längerer Urlaub und verkürzte Lebensarbeitszeit sind der Form nach zwar unterschiedlich, in der Auswirkung aber weitgehend gleichgewichtig.

Die jüngsten Auseinandersetzungen um die Verkürzungen der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden haben deutlich gemacht, daß in der Arbeitszeitfrage jetzt und noch mehr in der Zukunft neue Wege beschritten werden müssen und neuartige Formen von tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen unternommen sind, wenn wir die volkswirtschaftlichen Zielsetzungen — angemessenes Wachstum, ausreichende Beschäftigung und Preisstabilität — nicht vernachlässigen wollen. Es geht darum, die durch neue Tarifvertragsentwicklung sich erhöhenden Arbeitskosten aufzufangen und erträglich zu machen. Es müssen hochwertige und hochtechnisierte Arbeitsmittel, die die Kapitalkosten erhöhen, länger genutzt werden können, wenn die Kapitalkostenanteile am Produkt nur nicht steigen sollen, sondern im Interesse der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gesenkt werden müssen. Das wiederum spricht zwingend für längere Betriebszeiten. Betriebs- und Arbeitszeiten werden immer öfter auseinanderfallen. Der Gedanke der flexiblen Arbeitszeit als neue tarifpolitische Entwicklung findet hierin seine Begründung.

2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitgeber haben 1984 nach längeren Arbeitskämpfen einer Verkürzung der 40-Stunden-Woche in einigen Wirtschaftsbereichen zugestimmt, nachdem gleichzeitig die flexible Gestaltung der Arbeitszeit vereinbart werden konnte. Ungeachtet dieser Entwicklungen bleiben die bereits genannten grundsätzlichen Bedenken gegen pauschale und generelle Arbeitszeitverkürzungen bestehen. Soweit jedoch die tarifpolitischen Verhältnisse Abweichungen bedingen, darf nicht darauf verzichtet werden, die Lage der Arbeitszeit nach den betrieblichen Bedürfnissen so flexibel wie möglich zu gestalten.

Ungeachtet dessen wird ohnehin die flexible Arbeitszeit die Arbeitszeit der Zukunft sein. Starre Tarifregelungen werden modernen Produktionsmethoden immer weniger gerecht. Der Tarifvertrag der Zukunft sollte sich mehr und mehr von einer festen Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer lösen. Dieselbe Arbeitszeit, die einheitlich für alle Betriebe eines Tarifbereiches gilt, sollte es in den kommenden Jahrzehnten immer seltener geben. Der Tarifvertrag der Zukunft muß Arbeitnehmern und Betrieben eine breitere Spanne von Arbeitszeitmöglichkeiten erlauben. Jeder Arbeitnehmer kann dann auch selbst entscheiden, ob er z. B. 45 Stunden wöchentlich oder nur noch 30 Stunden arbeiten will. Der Betrieb kann auf der Grundlage einer monatlichen, 1/4-jährlichen, 1/2-jährlichen oder Jahresarbeitszeit an einzelnen Tagen, Wochen oder Monaten, je nachdem kürzer oder länger arbeiten, sofern dies die betrieblichen Verhältnisse erfordern.

Die betriebliche Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitsysteme kommt auch dem zunehmenden Wunsch der Arbeitnehmer nach individueller Lebensgestaltung entgegen. Je besser die betrieblichen Notwendigkeiten und individuellen Interessen aufeinander abgestimmt werden, desto größer sind die Vorteile für alle Beteiligten. Um sie zu erreichen, sind Arbeit und Freizeit, Beruf und Weiterbildung noch stärker miteinander in Einklang zu bringen. Der technische Fortschritt in den Unternehmen und die sich wandelnden Bedürfnisse der Menschen erfordern veränderte und modernisierte Arbeitsorganisationen. Maßstab sind betriebliche Effektivität und menschliche Akzeptanz. Mehr Flexibilität und Differenzierung bei den Arbeitsbedingungen bedeuten keinen Abbau des sozialen Schutzes, sondern neue und sinnvollere Ausformung der gesetzlichen, kollektiven und individuellen Arbeitsvertragsgestaltung.

Arbeitszeiten und Betriebszeiten lassen sich nicht in ein Einheitsschema pressen. Wettbewerbsfähigkeit Produktionen, hohe Lohnkosten, kurze durchschnittliche Arbeitszeiten und das Dienstleistungsangebot verlangen die bestmögliche Ausnutzung der betrieblichen Kapazitäten und Maschinen. Dieser Notwendigkeit tragen flexible Arbeitszeitbedingungen Rechnung. Dieser Weg muß fortgeführt werden.

Flexible Arbeitszeiten begrenzen auch die Kosten. Dies trägt zur Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Die Verminderung von Leerzeiten und Vermeidung kostspieliger Überstundenzuschläge bei einer flexiblen Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall sparen Kosten ein und erhöhen die Arbeitsproduktivität. Durch eine Ausdehnung der Betriebszeiten kann darüber hinaus die Rentabilität des eingesetzten Kapitals unabhängig von den individuellen Arbeitszeiten verbessert werden. Beides zusammen sichert bestehende und schafft neue Beschäftigungsmöglichkeiten.

Pauschale Wochenarbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich fördern nicht die Beschäftigung, sondern erschweren sie. Mehr Beschäftigung bringen statt dessen Arbeitszeitkonzepte, die sich von starren Arbeitszeitfestlegungen lösen und damit betriebswirtschaftliche Kosten minimieren. Je breiter die Palette von flexiblen Arbeitszeitregelungen ist, desto mehr wird sie Arbeitnehmern und Betrieben nutzen. Die Gewerkschaften dürfen sich diesen Überlegungen nicht verschließen.

V Technik und Tarifpolitik

Für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist die intensive Nutzung technischen Fortschritts unabdingbar. Neue Techniken sichern nicht nur angemessene Zivilisations- und Umweltbedingungen. Sie verbessern auch unsere Stellung auf den internationalen Märkten und sind eine wichtige Voraussetzung für die Schaffung neuer und die Erhaltung bestehender Arbeitsplätze. Die gegenwärtig hohe Arbeitslosigkeit ist entgegen vielen Behauptungen nicht technikbedingt. Dies beweisen neuere Untersuchungen. Neue Techniken können partiell zwar bestimmte Arbeitsplätze überflüssig machen, sie bedingen gleichzeitig aber auch neue oder andere Arbeitsplätze und Dienstleistungen. Mit der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit sind die entscheidenden Voraussetzungen dafür gegeben, daß Arbeitsplätze im industriellen Bereich entstehen und der Strukturwandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft gefördert wird. Alle Langfristprognosen belegen, daß die größten Beschäftigungszuwächse in der Zukunft in den Bereichen der Kommunikation und der Dienstleistung entstehen werden. Größere Gefahren entstehen dagegen durch zuwenig und nicht durch zuviel Technik.

Die künftige Tarifpolitik muß daher auch berücksichtigen, daß neue Techniken vielfach herkömmliche Qualifikationsmerkmale verändern. Für die Mehrzahl der Arbeitnehmer steigt im Rahmen solcher Veränderungen das Qualifizierungsniveau. Die Betriebe haben dies erkannt und ihre Aus- und Fortbildungsmaßnahmen darauf eingerichtet. Diese Initiativen und Entwicklungen finden naturgemäß ihren Niederschlag in den angepaßten tarifvertraglichen Arbeitsbewer-

tungen im Rahmen der einschlägigen Lohn- und Gehaltsregelungen der Tarifverträge.

Die offene und rechtzeitige Information der Arbeitnehmer und Betriebsräte über bevorstehende technische Innovationen gehört bereits zum Instrumentarium moderner Unternehmensführung. Das baut Befürchtungen ab und beseitigt Unsicherheiten. Unternehmerische Verantwortung, das Betriebsverfassungsgesetz und die Mitbestimmungsgesetze auf Unternehmensebene gewährleisten in hohem Maße die Berücksichtigung der sozialen Arbeitnehmer-Belange bei technischen Veränderungen. Bei den Arbeitnehmern hat diese moderne Informationspolitik in hohem Maße zu einer Technik-Akzeptanz geführt.

Trotzdem fordern die Gewerkschaften die Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, sei es mit Hilfe des Gesetzgebers durch neue Gesetze, sei es über Tarifverträge. Technische Investitionen und betriebliche Innovationen sollen von der Zustimmung der jeweiligen Gewerkschaft, des Betriebsrates und ggf. der Einigungsstelle abhängig gemacht werden. Besonders die Vornahme und Ausgestaltung von Rationalisierungsmaßnahmen soll im Wege einer Erweiterung der bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates der Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen unterworfen werden.

Ein solcher Schritt würde die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bei technischen Neuerungen beeinträchtigen und müßte zu einer Investitionsblockade in den Unternehmen führen. In einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung muß das Letztentscheidungsrecht über betriebswirtschaftliche Grundsatzpositionen bei den Unternehmensleistungen bleiben, die das investitionspolitische Risiko tragen. Die vom technischen Fortschritt auf die Betriebe zukommenden Aufgaben sind nur bei uneingeschränkter Entfaltung unternehmerischer Initiativ- und Innovationskräfte erfolgreich zu lösen. Die Tarifpolitik darf hier nicht störend eingreifen.

VI Beschäftigungsorientierte Lohnpolitik

Die insgesamt gesehen moderate Lohnpolitik der letzten Jahre hat ihren maßgeblichen Beitrag zur positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geleistet. Ihre Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Schaffung neuer Arbeitsplätze läßt sich ebensowenig leugnen wie die reale Verbesserung der Einkommenssituation bei den Arbeitnehmern. Es gibt keinen besseren Kurs als den einer stabilitätsorientierten Lohnpolitik. Er schafft zugleich Spielraum für mehr Arbeitsplätze. Vernunft und Verantwortung gebieten den Tarifvertragsparteien, ihn fortzusetzen.

Der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe, Erträgen, Investitionen und Beschäftigung ist in den 80er Jahren mehr als deutlich geworden. Zu Beginn dieses Jahr-

zehnts haben hohe Tariflohnsteigerungen erhebliche Investitionsrückgänge und starke Beschäftigungsverluste verursacht. In den Jahren nach 1983 ermäßigten sich die Lohnraten, und die Ausrüstungsinvestitionen der Unternehmen konnten beträchtlich zunehmen. Seit 1984 wächst die Beschäftigung. Dabei stieg die Zahl der Arbeitsplätze gerade in jenen Branchen, deren Ertragsentwicklung besonders günstig verlief. Der Satz, daß „die Gewinne von heute die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen sind“, hat sich wieder einmal mehr bestätigt.

Für die Einkommen der Arbeitnehmer hat sich der moderate Lohnkurs ebenfalls ausgezahlt. Im Gegensatz zu den ersten 80er Jahren, als hohe Tariflohnsteigerungen durch hohe Inflationsraten zunichte gemacht wurden, führten die maßvollen Lohnraten zu Beginn der zweiten Hälfte der 80er Jahre zu einem beträchtlichen Zuwachs der realen Einkommen.

Die Tarifpolitik steht weiter vor der Aufgabe, beschäftigungspolitische Chancen zu nutzen. Dazu sollten die vorhandenen Differenzierungen bei den Löhnen weiter ausgebaut und die Lohnstruktur noch stärker auf die Qualifikation ausgerichtet werden. Dies ist am besten erreichbar, wenn der tarifvertragliche Rahmen genügend Spielraum läßt für die betriebliche Differenzierung der Effektivlöhne. Beschäftigungsfördernd wäre darüber hinaus die Schaffung eines Einstiegstarifs für neue Beschäftigungsverhältnisse. Eine Nivellierung der Lohnstruktur durch die überproportionale Anhebung der unteren Lohngruppen verschlechtert dagegen die Einstellungschancen.

Um die Beschäftigung weiter zu verbessern und der Schattenwirtschaft entgegenzuwirken, ist eine Stabilisierung der Personalzusatzkosten dringend erforderlich. Mit über 80% des Direktentgelts sind sie eine drückende Kostenlast für die Betriebe. Im internationalen Vergleich haben deutsche Unternehmen die mit Abstand höchsten Personalzusatzkosten. Die gesetzlichen Personalzusatzkosten haben sich in jüngster Zeit als besonders kostentreibend erwiesen. Notwendig ist es aber auch, einen weiteren Anstieg der tariflichen und betrieblichen Personalzusatzkosten zu vermeiden.

VII Prüfsteine der Tarifpolitik

Trotz bestehender Gegensätze sind die partnerschaftlichen Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden funktionsfähig. Das soziale Erscheinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland ist trotz ideologischer Gegensätze und interessenbedingter Unterschiede durch eine durchaus bewährte Zusammenarbeit der Sozialpartner geprägt worden. Die Erfolge bei der Suche nach sachgerechten Lösungen sind dabei allen Beteiligten zugute gekommen.

Im Bereich der Tarifpolitik gibt es noch Handlungsbedarf. Die arbeitszeitpolitischen Entwicklungen einschließlich der möglichen und notwendigen Flexibilisierungsmaßnahmen müssen tariftechnisch stärker durchdacht werden, damit Arbeitnehmer und Betriebe in der praktischen Anwendung der Tarifregelungen keine Schwierigkeiten haben. Ebenso muß darüber nachgedacht werden, in welchem Rahmen und in welchem Maße die Schutzfunktion der Tarifverträge und der individuelle Freiraum bei der Abgrenzung der Arbeitsbedingungen stärker den praktischen Erfordernissen angepaßt werden kann.

Z. Zt. stehen auch die Gewerkschaften offenbar an einem Wendepunkt. Vielfach beherrschen parteipolitische Einseitigkeit und Radikalisierung einzelne Industriegewerkschaften. Die Furcht vor einem Mitgliederrückgang läßt manche Gewerkschaften einen verhängnisvollen Kurs ansteuern. Auf dem Boden der Arbeitslosigkeit kann kein gutes sozialpolitisches Klima entstehen. Deshalb ist die Beseitigung der Arbeitslosigkeit eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten in unserer Gesellschaft, wobei der Tarifpolitik eine entscheidende Bedeutung zukommen muß. Gemeinsame, vom allseitigen Konsens getragene Lösungen sind die Prüfsteine der Tarifpolitik.

Lohnzahlung an Arbeitswillige während eines Arbeitskampfes

Prof. Dr. Dr. Franz-Jürgen Säcker, Kiel

Übersicht	Seite
I Einführung	159
II Verstoß der Prämienzahlung gegen Art. 9 Abs. 3 GG?	160
1 Inhalt von Art. 9 Abs. 3 GG	160
2 Eingriff in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG	161
2.1 Unmittelbarer, zielgerichteter Eingriff?	161
2.2 Mittelbarer, faktischer Eingriff durch die Höhe der Prämie? ..	163
III Ansprüche streikender Arbeitnehmer und Gleichbehandlung?	171
1 Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	171
1.1 Inhalt	171
1.2 Ableitung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	172
1.3 Inhalt und sachliche Reichweite des Gleichbehandlungsgrundsatzes	174
2 Fallbezogene Konsequenzen	174
3 Die Zulässigkeit des Ausschlusses der Streikenden von den Zahlungen	175
3.1 Die Zulässigkeit von Differenzierungen	175
3.2 Die Arbeitsleistung während eines Streiks als Differenzierungskriterium	175
IV Verstoß gegen tarifvertragliche Maßregelungsverbote?	182
1 Die Auslegung der Tarifvertragsklausel	183
2 Die Auffassung der Arbeitsgerichte	183
3 Die Prämienzahlungen als „Maßregelung“	185
V Verzeichnis der Anmerkungen	187

I Einführung

Betriebsbesetzungen sind kein legales Instrument eines Arbeitskampfes. Arbeitskampf ist in der Terminologie des Rechts ausschließlich die kollektive Einstellung der Arbeit mit dem Ziel, dadurch kollektivvertragliche Verbesserungen der

Arbeitsbedingungen zu erreichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf den Streik entweder mit einer Aussperrung der Belegschaft zu reagieren oder aber den Versuch zu unternehmen, mit Arbeitswilligen den Betrieb, so gut es eben geht, fortzuführen. Der Arbeitgeber kann zu diesem Zweck nicht nur — ohne insoweit an die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gebunden zu sein — Neueinstellungen vornehmen oder Arbeitnehmer von Personal-Leasingfirmen einsetzen, sondern auch mit Arbeitswilligen Mehrarbeitsabreden treffen und Versetzungen zum Zweck der Aufrechterhaltung der Produktion vornehmen.

Der Arbeitseinsatz unter den Bedingungen eines Arbeitskampfes ist für die arbeitswilligen Arbeitnehmer mit besonderen Problemen verbunden. Schmähungen durch Streikposten sind zu ertragen, die Tätigkeit im Betrieb ist streßbehafteter als in der Normalsituation. Der Arbeitgeber, der auf eine Aussperrung verzichten will, steht daher vor der Frage, in welcher Weise er die Belegschaftsangehörigen, die trotz des Streikaufrufs der zuständigen Gewerkschaft bereit sind, während des Arbeitskampfes im Betrieb zu arbeiten, u. U., wenn es nach der IG Druck und Papier geht, unter den Augen ihrer streikenden Arbeitskollegen, so bezahlt, daß er den besonderen Erschwernissen der Arbeit in der Streikphase Rechnung trägt und ihre Motivation sichert, die Arbeit während der gesamten Streikphase durchzuhalten. So haben z. B. Unternehmen an Arbeitswillige pro Arbeitstag während eines Streiks eine Zulage von 100 DM bzw. von 70 DM gezahlt, um dadurch die von den Mitarbeitern auf sich genommene Mehrbelastung und ihre besondere Einsatzbereitschaft während des Streiks abzugelten. Im folgenden soll untersucht werden, ob solche Zahlungen grundsätzlich zulässig sind. Ausgangspunkt dabei ist, daß solche zusätzlichen Zahlungen an arbeitswillige Mitarbeiter während einer Tarifaueinandersetzung keine tariflichen Entgelte für erbrachte Arbeitsleistungen darstellen. Vielmehr handelt es sich um Sondervergütungen (Prämien), die zusätzlich zum tariflichen Entgelt erbracht werden zur Abgeltung einer Arbeitsleistung unter besonders schwierigen, nicht normalen Bedingungen.

II Verstoß der Prämienzahlung gegen Art. 9 Abs. 3 GG?

1 Inhalt von Art. 9 Abs. 3 GG

Die Zahlung solcher Prämien könnte gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG verstoßen, wenn sie die positive Koalitionsfreiheit der den Kampf führenden Gewerkschaft rechtswidrig beeinträchtigte. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Daraus hat das Bundesverfassungsgericht im Wege teleologischer Sinnentfaltung der Vorschrift vier verfassungskonkretisierende Rechtssätze abgeleitet¹:

- 1) Die Norm schützt (als individuelles Grundrecht) für jedermann das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden (sog. **positive Koalitionsfreiheit**) oder ihnen fernzubleiben (sog. **negative Koalitionsfreiheit**)².
- 2) Geschützt ist auch das Recht des einzelnen, sich koalitionsgemäß zu betätigen³.
- 3) Art. 9 Abs. 3 GG sichert darüber hinaus auch den Bestand der Koalition selbst und ihr Recht auf koalitionsspezifische Betätigung in Kernbereichen zur Sicherung von **Koalitionswohl** und **Koalitionszweck**⁴.
- 4) Art. 9 Abs. 3 GG schützt auch den Einsatz der **koalitionsspezifischen Mittel** zur Erreichung des Koalitionszwecks⁵.

In Betracht kommen könnte ein Verstoß der Prämienzahlungen gegen die Koalitionsmittelgarantie (Rechtssatz 4) sowie eine Verletzung des Rechts der Kläger, an der koalitionsspezifischen Betätigung teilzunehmen (Rechtssatz 2).

Es bedarf heute keiner weiteren Ausführungen mehr, daß ein gewerkschaftlicher Streik und die Teilnahme daran in den Schutzbereich der Koalitionsmittelgarantie fallen⁵.

Die Koalitionsmittelgarantie gilt nicht nur gegenüber staatlichen Eingriffen, sondern ihr ist in Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG ausdrücklich „Drittwirkung“ beigelegt, d.h., sie ist auch gegen Maßnahmen und Eingriffe von dritter (d.h. privater) Seite geschützt⁶.

Arbeitnehmer, die an einem Streik teilnehmen, betätigen sich koalitionsgemäß. Ihre Streikteilnahme steht unter dem Schutz von Art. 9 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 GG.

2 Eingriff in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG?

2.1 Unmittelbarer, zielgerichteter Eingriff?

Die Arbeitsgerichte haben einen Eingriff in den von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Bereich mit der sehr pauschalen Begründung verneint, ein Arbeitgeber müsse mit einer im übrigen zulässigen Maßnahme auf Streiks reagieren können; den streikenden Arbeitnehmern habe freigestanden, den Streik fortzusetzen oder nicht.

Diese Ausführungen lassen sich dahin verstehen, daß sie eine rechtswidrige, im Sinne der Grundrechtsdogmatik zielgerichtete Eingriffshandlung verneinen. Damit ist jedoch noch nicht hinreichend dargetan, daß Art. 9 Abs. 3 GG nicht ver-

letzt ist. In der Grundrechtsdogmatik ist heute anerkannt, daß die Grundrechtsnormen auch vor faktischen Eingriffen durch Unterlassen schützen können⁷.

Es ist deshalb zu prüfen, ob die Zahlungen des Arbeitgebers an arbeitswillige Arbeitnehmer die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsbetätigung **der Streikenden** faktisch beeinträchtigen. Die Kläger rügen ausdrücklich ein Unterlassen des Arbeitgebers, nämlich die nicht auch an sie erfolgten Zahlungen und damit einen Grundrechtseingriff „durch Unterlassen“. Ursprünglich vertrat der Bundesgerichtshof die Auffassung, daß Grundrechtseingriffe „durch Unterlassen“ nicht möglich seien⁸.

Später unterschied der Bundesgerichtshof zwischen reiner „Untätigkeit“ und grundrechtswidrigem „qualifiziertem Unterlassen“. Letzteres liege vor, wenn es sich „wie ein in den Rechtskreis des Betroffenen eingreifendes Handeln“ darstelle⁹.

Selbst wenn man — entgegen dem Bundesgerichtshof — die Parallele zu Grundrechtseingriffen durch Unterlassen heranzieht, so hilft sie nicht weiter. Bei Geltendmachung von Ansprüchen aus Verletzung des Gleichheitssatzes im öffentlichen Recht bzw. des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Arbeitsrecht läßt sich nämlich gerade nicht argumentieren, hier würden „Abwehransprüche“ gegen ein Unterlassen geltend gemacht¹⁰.

Vielmehr wird die Sachgemäßheit einer Differenzierung in Zweifel gezogen, deren Folge das Unterbleiben einer Leistung ist. Wenn von den Klägern Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG ins Spiel gebracht wird, so hat das den Sinn, das Differenzierungskriterium „tatsächliche Arbeit“ bzw. „Mehrbelastung“ vor dieser Norm erneut zu prüfen, um die Unbeachtlichkeit der im Lichte des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes sachgemäß erscheinenden Differenzierung im Lichte dieser speziellen Wertung zu erreichen,¹¹ und damit ein Abstellen auf dieses konkrete Differenzierungskriterium zu unterbinden¹².

Es ist allerdings äußerst fraglich, ob Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG in diesem Sinne hier anwendbar ist. Das hier in Rede stehende „Ungleichheitskriterium“ der (Nicht-)Arbeit bzw. der Mehrbelastung wird nämlich durch die Wertung des Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG nicht unbeachtlich. Das Differenzierungsverbot zu Lasten Streikender, das Art. 9 Abs. 3 GG enthält, verwehrt dem Arbeitgeber nicht, aus sachlichen Gründen zu differenzieren, wie sich schon am Beispiel der unstrittig zulässigen Beschränkung der Lohnzahlung auf nicht streikende Arbeitnehmer zeigen läßt. Eine aus Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG abgeleitete Verpflichtung zur Lohnzahlung auch an Streikende würde zudem den Grundsatz der Kampfparität zur Farce machen. Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG gebietet nicht, streikende Arbeitnehmer so zu stellen, als hätten sie gearbeitet. Die Verteilung des Lohnrisikos nach Maßgabe der §§ 275 ff., 323 ff. BGB verstößt nicht gegen Art. 9 Abs. 3

GG. Art. 9 Abs. 3 GG will nur verhindern, daß der Arbeitgeber die Tatsache, daß ein Streik Ursache von Fehlzeiten gewesen ist, **über die Verweigerung der Lohnzahlung hinaus** zum Anlaß von Sanktionen nimmt. Würde ein Arbeitgeber z. B. Fehlzeiten, welcher Art auch immer, nicht anspruchsmindernd berücksichtigen, so dürfte er für streikbedingte Nichtarbeit keine Ausnahme machen. Ein methodischer Parallellfall liegt vor beim Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG bezüglich der Differenzierung zwischen Männern und Frauen. Trotz des Gleichberechtigungsggebots sind solche sachlichen Gründe für eine Differenzierung ausreichend, die an geschlechtsspezifische Unterschiede anknüpfen, wie sie sich etwa im Frauenarbeitsrecht niederschlagen¹³.

In diesem Sinne wird das Ungleichheitskriterium der (Nicht-)Arbeit durch Art. 9 Abs. 3 GG nicht „neutralisiert“. Die Tatsache, daß die Streikenden diese Arbeit nicht verrichtet haben, kann nicht dazu führen, ihnen eine Prämie zusätzlich zu verschaffen, die für den Arbeitgeber nur notwendig geworden war, weil sie gerade nicht mitgearbeitet haben. Eine solche Konsequenz wäre widersinnig. Ein Eingriff in die individuelle Koalitionsfreiheit der Kläger, aber auch in die Koalitionsfreiheit ihrer Gewerkschaft liegt damit nicht vor. Die Streikenden werden durch die Prämienzahlung nicht zielgerichtet benachteiligt, da der Arbeitgeber durch die Differenzierung keine „Streikbruchprämie“ ausgesetzt hatte. Nach den obigen Ausführungen kann von einer solchen „Streikbruchprämie“ keine Rede sein. Insoweit geht der Vorwurf der Kläger, in Wahrheit sei nur die Arbeitsaufnahme prämiert worden, ins Leere und kann die Rechtswidrigkeit der Prämienzahlung — auch unter Berufung auf Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG — nicht begründen.

2.2 Mittelbarer, faktischer Eingriff durch die Höhe der Prämie?

Mit den unter a) getroffenen Feststellungen ist ein Eingriff in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG noch nicht schlechthin ausgeschlossen. Auch wenn eine tatsächlich vorliegende physische und/oder psychische Mehrbelastung zusätzlich vergütet worden ist, könnten wegen der Höhe der Zulage Bedenken bestehen. Von der Gewährung solcher Zulagen kann eine gewisse „Motivation“ ausgehen, die Arbeit aufzunehmen, d. h. aus der Streikfront „auszubrechen“. Dabei ist die Motivationskraft um so größer, je großzügiger die Mehrbelastung abgegolten wird. Wird ein zur Aufrechterhaltung der Produktion erforderliches, bestimmtes Maß überschritten, besteht der Verdacht, daß ein Anreiz zum „Streikbruch“ gegeben werden soll. In diesem Fall würde versucht, die koalitions-gemäße Betätigung der Streikenden zu behindern. Das Arbeitsgericht hat einen Eingriff in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG und damit auch in das Streikrecht der Kläger mit der Begründung verneint, das Problem liege in solchen Fällen allein in der (schlechten) Streikmoral der Gewerkschaftsmitglieder.

Auch wenn das richtig wäre, so ist damit die Tatsache, daß vom Arbeitgeber durch extrem hohe zusätzliche Lohnanreize die (weitere) Teilnahme am Streik zu einem finanziell übermäßigen Opfer werden kann, nicht von vornherein der Subsumtion unter Art. 9 Abs. 3 GG entzogen. Vielmehr ist es ein Indiz, daß dieser Druck sogar „wirkt“, d. h. Entscheidungen zur Aufgabe des Streiks und zur Arbeitsaufnahme beeinflussen, wenn nicht herbeiführen kann.

Das Argument enthält im Kern allerdings eine richtige Wertung: Es soll offenbar zum Ausdruck gebracht werden, daß es Sache der Gewerkschaften ist, durch entsprechende eigene „Motivation“ solchen Versuchen der Arbeitgeber entgegenzutreten und die Streikenden „bei der Stange zu halten“.

Wir haben hier eine Situation vor uns, daß eine an sich rechtmäßige Maßnahme faktisch in ein Grundrecht eingreifen kann. Das verkennen die Vorinstanzen, wenn sie davon ausgehen, der Arbeitgeber müsse sich mit „zulässigen“ Maßnahmen wehren dürfen. Vielmehr ist in der Grundrechtsdogmatik anerkannt, daß rechtmäßige Maßnahmen „faktische“ Nebenwirkungen haben können, die der Verletzte nicht in jedem Ausmaß hinzunehmen hat. Wegen dieser Auswirkungen kann dann die Maßnahme insgesamt rechtswidrig sein. Zu denken ist hier insbesondere an die Fälle des vom Bundesgerichtshof entwickelten „enteignenden Eingriffs“ in das Eigentumsrecht im Sinne von Art. 14 GG¹⁴.

Auch zu Art. 9 Abs. 3 GG ist anerkannt, daß der Arbeitnehmer auch vor solchen faktischen Eingriffen geschützt werden soll,¹⁵ was das Grundgesetz durch die Formulierung „beeinträchtigen“ im Gegensatz zu „behindern suchen“ zum Ausdruck bringt¹⁶.

Insofern können sich Arbeitgebermaßnahmen indirekt („vermittelt“) auf das Streikrecht des einzelnen Arbeitnehmers auswirken. Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG will gerade eine Schlechterstellung aus Anlaß des Streiks durch „Sanktionen“ des Arbeitgebers unterbinden¹⁷.

So kann eine „an sich“ rechtmäßige Straßenbaumaßnahme einen rechtswidrigen faktischen Eingriff in das Eigentumsrecht eines Anliegers darstellen, wenn die Straßenbauarbeiten verzögert werden und damit die „Opfergrenze“ überschritten wird. Ähnlich könnte der Fall auch hier liegen. Die „an sich“ zulässige Maßnahme des Arbeitgebers könnte faktisch in das Streikrecht der Arbeitnehmer eingreifen. Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG will den Arbeitnehmer vor Sanktionen des Arbeitgebers schützen. Von der Vergütung der Mehrbelastung vermag als Nebenfolge u. U. ein Anreiz auf die Streikenden auszugehen, die Arbeit wegen dieser „lukrativen“ Seite der Streikarbeit aufzunehmen. Zu fragen ist, ob die Maßnahme des Arbeitgebers wegen dieser Nebenwirkung im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG rechtswidrig geworden sein kann. Man könnte meinen, daß

alle Maßnahmen zu vermeiden sind, die auch nur mittelbar Einfluß auf die Streikentscheidung der Arbeitnehmer haben könnten.

Mittelbaren Einfluß auf die Streikentscheidung hat aber auch der Wegfall des Lohnanspruchs, ohne daß daraus jemand die Konsequenz ziehen würde, der Lohnzahlungsanspruch auch der Streikenden müsse aufrechterhalten werden.

Nicht das Ob des faktischen Einflusses auf den Streikentschluß, sondern **Maß** und **Grad** dieses Einflusses entscheiden über die Rechtmäßigkeit der Maßnahme im Sinne von Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG. Insoweit unterliegt das Streikrecht, wie heute — ungeachtet der Begründung dieser Schranken — nahezu allgemein anerkannt ist, den Grenzen der Verhältnismäßigkeit oder Sozialadäquanz. Nicht jeglicher, sondern nur „unverhältnismäßiger“, „sozialinadäquater“ Druck auf die innere Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer über ihre Streikteilnahme ist dem Arbeitgeber durch Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG verboten. Jede andere, einseitig vom Schutz der Streikeffizienz her argumentierende Auffassung verletzte zugleich das ebenfalls durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht des Arbeitgebers auf positive Koalitionsfreiheit, das im wesentlichen gegenstandslos würde, wenn an Streikende oder Ausgesperrte der Lohn fortgezahlt werden müßte, und das Recht der Unternehmen am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, der durch Art. 14 GG geschützt ist¹⁸.

Die den **Konflikt** zwischen dem Recht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG auf Streikausübung einerseits und dem Recht der Unternehmung auf Streikabwehr andererseits, geschützt gleichfalls durch Art. 9 Abs. 3 und 14 GG, **lösende Norm** ist in einem solchen Falle, wie ich an anderer Stelle näher dargelegt habe, anhand des Verhältnismäßigkeitsprinzips i.w.S., über das sich die Verwirklichung des Interessenabwägungsprinzips im Einzelfall situationsbezogen vollzieht, zu gewinnen¹⁹.

Angesichts dieser notwendigen, konkurrenzlösenden Interessenabwägung verbietet es sich, an sich rechtmäßige Handlungen des Arbeitgebers, die negative Nebenfolgen für das Streikrecht der Arbeitnehmer haben könnten, grundsätzlich für unzulässig zu erklären. Vielmehr sind solche Nebenwirkungen so lange hinzunehmen, wie sie nicht als unverhältnismäßige Beeinträchtigungen anzusehen sind.

Demgemäß ist die von Zulagen der vorliegenden Art ausgehende Anreizwirkung zur Arbeitsaufnahme so lange hinzunehmen, als sie nicht so stark sind, daß es für jeden „vernünftigen“ Streikteilnehmer — auch bei guter Streikmoral — unvernünftig wäre, den Streik fortzusetzen. Der finanzielle Anreiz, die **besonderen** Belastungen von Streikarbeit auf sich zu nehmen, um in den Genuß einer Zulage zu kommen, ist so lange unschädlich, als dabei nicht ein mittelbarer Zwang zur Arbeitsaufnahme entsteht. Eine solche Interpretation könnte allerdings auf die

in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu den Tarifausschlußklauseln erhobenen Bedenken stoßen²⁰.

Der Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit des Außenseiters durch Tarifausschlußklauseln ist der spiegelbildliche Fall zu dem vorliegenden. Das Bundesarbeitsgericht hatte angenommen, durch das Vorenthalten nur den organisierten Arbeitnehmern gewährten Leistungen, nämlich eines um DM 60 erhöhten Urlaubsgeldes, werde in die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten eingegriffen. Auch dort lag ein **direkter** Eingriff in die Vertragsfreiheit der Außenseiter nicht vor, sondern lediglich eine faktische Beeinflussung bzw. Beeinträchtigung der Lage der Außenseiter durch die Tarifparteien²¹.

Der Tarifausschlußklausel lag das Bestreben zugrunde, den Gewerkschaftsmitgliedern wenigstens zum Teil einen Ausgleich für die Aufwendungen zu ersetzen, die sie für die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften machen müssen²².

Bei einem Gewerkschaftsbeitrag von 1 % sind das pro Jahr ungefähr 200 DM. Das vorgesehene Zusatzurlaubsgeld erreichte diesen Betrag nicht einmal annähernd. Das Bundesarbeitsgericht sah in dieser Zusatzleistung an Organisierte eine sozialinadäquate Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit der von ihr ausgeschlossenen Außenseiter, ohne allerdings eine fundierte Abwägung zwischen der positiven Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen und der negativen Koalitionsfreiheit der Außenseiter vorzunehmen²³.

Eine solche Abwägung hätte berücksichtigen müssen, daß zulässige Vereinbarungen der Tarifparteien, die in die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter „faktisch“ eingreifen, nicht schlechthin wegen dieser Nebenwirkung unzulässig sein können. Art. 9 Abs. 3 GG enthält insoweit eine „Einrichtungsgarantie“, die den grundrechtlichen Schutz der positiven Koalitionsfreiheit bei der Abwägung zu beachten gebietet.

Das Bundesarbeitsgericht sieht dies zwar offenbar, meint aber im konkreten Fall, daß durch die Tarifausschluß- und Abstandsklauseln **Druck** auf die Nichtorganisierten ausgeübt werde, der Organisation beizutreten, was wegen der intendierten Ausschlußwirkung der Außenseiter von dieser Leistung ein „gröblicher Verstoß gegen das Gerechtigkeitsempfinden“ und deshalb sozialinadäquat sei. Nicht die schlichte, an die Dauer der Gewerkschaftszugehörigkeit als Leistungsbemessungsfaktor anknüpfende Differenzierungsklausel wurde beanstandet, sondern der Ausschluß der Außenseiter durch Eingriff in deren Vertragsfreiheit. Die Abwägung wurde also mit Hilfe einer qualitativen, nicht einer quantitativen Erwägung zum Nachteil der positiven Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften entschieden. Im vorliegenden Falle wäre der Abwägungsprozeß ebenfalls mit einer qualitativen Erwägung zu entscheiden, wenn etwa der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern für die Zukunft die Unterzeichnung von Nichtstreik-

teilnahmeerklärungen oder Notarbeitsverpflichtungen anböte und die Unterzeichnung mit der Zusage verknüpfte, für die Arbeit an Streiktagen zusätzlich Prämien zu zahlen, oder wenn der Arbeitgeber den Gewerkschaftsmitgliedern bzw. denen, die eine solche Erklärung nicht unterschrieben, eine Aussperrung bei künftigen Arbeitskämpfen androhte (vgl. dazu BAG AP Nr. 66 zu Art. 9 GG — Arbeitskampf). Durch den Geist, der aus einem solchen Verhalten sichtbar wird, würde die positive Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften in einer mit dem Gerechtigkeitsempfinden unvereinbaren Weise beeinträchtigt. Um eine solche bereits **qualitativ** anstößige Differenzierung geht es hier nicht. Hier geht es um die rechtliche Beurteilung einer **schlichten** Differenzierung zwischen denen, die unter Inanspruchnahme ihrer rechtlich geschützten Freiheit, nicht am Streik teilzunehmen, bereit waren, während einer konkreten Streikphase zu arbeiten und dem Arbeitgeber die Fortführung des Betriebes zu ermöglichen, und denen, die von ihrem Recht Gebrauch machten, die Arbeit niederzulegen. Diese Interessenabwägung ist durch die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifausschluß- und Abstandsklausel noch nicht vorweggenommen, sondern muß neu erarbeitet werden. Bei Vornahme einer schlichten Differenzierung ist nicht bereits jeder Anreiz, der eine Organisation attraktiver macht, zugleich ein zu mißbilligender Druck; es muß vielmehr ein quantitativer Maßstab gefunden werden, der zulässigen von unzulässigem Druck abgrenzt. Denn die Entscheidung des Außenseiters, einer Koalition fernzubleiben, wird durch Organisationsanreize noch nicht „unfrei“. Eine Nachteilszufügung („Sanktion“) ist darin nicht zu sehen, solange der zusätzlich versprochene Betrag unter dem bleibt, den der Organisierte für seinen Beitritt aufwenden muß²⁴.

Unter dieser Voraussetzung kann keine Rede davon sein, daß ein Außenseiter den Gewerkschaftsbeitrag nur deshalb auf sich nimmt, um in den Genuß der zusätzlichen Leistung zu gelangen²⁵.

Insofern könnte man überhaupt das Vorliegen von Druck verneinen, solange die Rechnung für den Außenseiter nicht **negativ** wird²⁶.

Wie hoch ein solcher Bonus im Einzelfall höchstens sein darf, kann hier dahingestellt bleiben. Die Gewinnung eines allgemeinen Rechtssatzes aus Art. 9 Abs. 3 GG muß von einer teleologischen Interpretation ausgehen. Wenn es darum geht, die Freiheit des Außenseiters, einer Koalition nicht beizutreten, zu schützen, so kann ein (faktischer) „Zwang“ zum Beitritt erst dort beginnen, wo es für einen **vernünftigen** (d. h. pragmatisch entscheidenden und nicht im vorhin- ein ideologisch festgelegten) Arbeitnehmer praktisch unsinnig würde, abseits zu bleiben.

Ein solcher mittelbarer „Zwang“ setzt nicht schon dann ein, wenn irgendwelche Anreize gesetzt werden, sondern erst dann, wenn der mittelbare Druck „übermäßig“ wird, also in keinem Verhältnis zum berechtigten Anliegen der Maßnahme

steht. Attraktive positive Folgen eines Verbandsbeitritts, die eine Sogwirkung zugunsten des Verbandsbeitritts auslösen und im Gefolge einer sachgemäßen Differenzierung eintreten, stellen deshalb nicht per se einen unzulässigen Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar²⁷.

Schlichte Differenzierungen im vorgemeinten Sinne sind also nicht schlechthin unzulässig²⁸.

Der Einwand, es sei nicht faßbar, was „maßvoll“ sei und was nicht²⁹, greift demgegenüber nicht durch. Abwägungen zwischen kollidierenden Rechtsgütern im Einzelfall, Feststellungen darüber, von welcher Grenze an im Einzelfall eine Regelung (ein Zinssatz, ein Preis) mißbräuchlich ist, gehören heute zu den Alltagsauffassungen der Rechtsprechung. Ein Beispiel für die Quantifizierung der Grenze von noch „verhältnismäßigen“ Grundrechtseingriffen liefert die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen³⁰.

Ebenso wird das Streikrecht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit — jedenfalls als Schranken-Schranke — unterworfen³¹.

Die Feststellung, daß „maßvoller“ Druck zulässig ist, steht auch im Zentrum der beiden „Warnstreik-Entscheidungen“ des Bundesarbeitsgerichts³².

Gerade aus diesen Entscheidungen geht hervor, daß auch außerhalb der heißen Arbeitskampfphase kein Recht einer Koalition darauf besteht, völlig „frei“, d. h. ohne Druck der Gegenseite bleiben zu können. Dennoch bleibt der Tarifvertrag ein „frei“ ausgehandelter Vertrag³³.

In diesem Sinne ist für die hier behandelten Zahlungen des Arbeitgebers entscheidend, ob die Prämien an nichtstreikende Arbeiter zur Sicherung der betrieblichen Produktion sich noch im Rahmen „maßvollen“ Drucks auf die streikenden Arbeitnehmer hielten. Bei dieser Abwägung ist von Bedeutung, inwieweit die Zulage für die Mehrbelastung in einem „angemessenen“ Verhältnis zum Anlaß steht.

Die hier in Höhe von 100 bzw. 70 DM gezahlten Prämien übersteigen nicht den sonst für Zusatzarbeit gezahlten Zuschlag³⁴.

Diese Zuschläge sollen die durch den Freizeitverlust an im allgemeinen arbeitsfreien Tagen entstehenden Nachteile auffangen, weil an solchen Tagen die Arbeit ein besonderes Opfer darstellt, da es erfahrungsgemäß vielen nicht leichtfällt zu arbeiten, während die übrigen einen freien Tag haben. Auch im Falle der Arbeit an Streiktagen wird Arbeit geleistet, die der Arbeitnehmer rechtlich nicht zu leisten braucht und die erfahrungsgemäß nicht leichtfällt, weil die Arbeit an solchen Tagen unter besonders schwierigen Begleitumständen (größere Hektik und Nervosität, Übernahme ungewohnter, zusätzlicher Aufgaben) stattfindet

und er sich obendrein dem Odium des „Streikbrechers“ und des unsolidarischen Verhaltens von seiten der Streikposten ausgesetzt sieht. Wenn der Arbeitgeber hier ansetzt und im Interesse der Weiterführung der Produktion versucht, durch finanzielle Anreize diese „Hemmschwelle“ herabzusetzen, kann das so lange nicht als „maßloser“ Druck gewertet werden, als ein vernünftiger Arbeitnehmer dies tatsächlich als Entgelt für diese in Kauf zu nehmenden Nachteile ansehen muß. Solange liegt in der Zahlung auch keine gezielte Prämierung des „Streikbruchs“. Keiner der Streikenden, der die Notwendigkeit des Streiks bejaht, würde um einer solchen Prämie willen den Streik abbrechen³⁵.

Die Freiheit, sich weiterhin für den Streik und gegen die Streikarbeit zu entscheiden, wird nicht ausgehöhlt; der Streik bleibt möglich, wie auch die Streikergebnisse gerade im Bereich der Druckindustrie gezeigt haben.

Dem Arbeitgeber kann das Recht, den Betrieb mit Arbeitswilligen fortzuführen und diese angemessen, bezogen auf die konkrete Arbeitssituation, zu bezahlen, um so weniger beschnitten werden, als auch die Gewerkschaften „Druck“ ausüben dürfen. Insofern kann generalisierend von einer Balance von „Druck und Gegendruck“ gesprochen werden. So können die Gewerkschaften Streikposten aufstellen, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts³⁶ die arbeitswilligen Arbeitnehmer zur Rede stellen bzw. an sie appellieren und von ihnen „Rechenschaft“ für ihr Verhalten fordern dürfen. Das BAG führte aus, „zum Streik gehöre auch der Versuch und gegebenenfalls das Gelingen des Versuchs, neue, dem bestreikten Betrieb bisher nicht zugehörige Arbeitskräfte von der Aufnahme der Arbeit . . . abzuhalten, also sie von dem bestreikten Betrieb abzusperrn“. Auch hier ist maßvoller Druck im Rahmen der Interessenabwägung hinzunehmen, d. h. zugleich im Sinne von § 240 StGB „nicht verwerflich“³⁷.

Daß Gewerkschaften über solche Druckmittel verfügen und verfügen dürfen, erhellt sich schon daraus, daß nicht sie es waren, die die Aufhebung des vormaligen § 152 Abs. 2 GewO forderten, sondern vielmehr die Arbeitgeberverbände: Die Gewerkschaften verfügten über ausreichende außerrechtliche Disziplinierungsmittel, der Arbeitgeberverband nicht, um die erforderliche Kampfdisziplin sicherzustellen (was der vormalige § 153 GewO indirekt bewies). Ein druck- und reibungsloses Verhältnis der Arbeitskampfparteien ist in einer Marktwirtschaft mit nichtstaatlichen, bilateral monopolisierten Entscheidungsprozessen auf den Arbeitsmärkten institutionell nicht möglich. In einer Entscheidung vom 6. 4. 1922³⁸ führte das Reichsgericht³⁹ bereits aus:

„Steht es nach den obigen Darlegungen jedem einzelnen frei, sich einer Organisation anzuschließen oder nicht, so muß andererseits anerkannt werden, daß die Organisationen ein berechtigtes Interesse daran haben, sich möglichst stark auszubauen und sich so im gewerblichen Lohnkampf einen möglichst großen Einfluß zu verschaffen, daß sie auch bei der Verfolgung dieses Zieles

vor entgegenstehenden Interessen Dritter nicht zurückzutreten brauchen und, wie dies im Interessenkampf allgemein zugelassen ist, darauf hinarbeiten dürfen, über sie die Oberhand zu gewinnen. Da zur Stärkung ihrer Stellung und ihrer wirtschaftlichen Kraft die möglichst vollzählige Heranziehung aller für sie in Betracht kommenden Personen von ausschlaggebender Bedeutung ist, kann ihnen nicht verwehrt werden, zur Erreichung dieser Voraussetzung **einen gewissen Druck** (Hervorhebung vom Verfasser) auf die zum Anschluß nicht Bereiten auszuüben und Maßnahmen zu treffen, um ihren Widerstand zu überwinden. Selbstredend dürfen hierbei nur erlaubte Mittel zur Anwendung gelangen und auch sie nur insoweit, als sie in ihrer Auswirkung nicht gegen die guten Sitten verstoßen. Letzten Endes müssen diese die Grenze der zulässigen Maßnahmen bestimmen.“

Daß ein solcher „Gegendruck“ der Arbeitgeber, solange er den vorgegebenen Rahmen wahrt, angemessen ist, gründet sich letztlich in dem in Art. 14 wurzelnden Interesse an der Aufrechterhaltung der Produktion. Maßnahmen, die der Arbeitgeber zu diesem Zweck ergreift, können nicht generell an Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG scheitern. So kann der Arbeitgeber auch Dritte zu Streikarbeiten einstellen und ihnen Zulagen der in Rede stehenden Art gewähren⁴⁰.

Die mit ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge fallen natürlich nicht unter Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG.

Die Unwirksamkeit solcher Maßnahmen tritt vielmehr erst dann ein, wenn die ergriffenen Maßnahmen nach ihrer Art **unverhältnismäßig** sind, insbesondere von ihrer Höhe her zu einer „Streikbruchprämie“ für Mitarbeiter entarten.

Zulagen in Höhe von 100,— DM pro Tag sind keine solchen „Streikbruchprämien“, da sie die Höhe der üblichen Zuschläge nicht überschreiten und somit keine gemäß Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG relevante Benachteiligung darstellen. Daran ändert sich nichts, wenn von vornherein bekannt ist, daß der Arbeitgeber Zulagen zahlen würde. Dadurch ist der außertarifliche Prämiencharakter nicht ausgeschlossen. Daß eine derartige maßvolle Prämie nur ohne Ankündigung gezahlt und nicht mit ihr geworben werden dürfe, wäre nicht nur sachfremd, sondern ist durch Art. 9 Abs. 3 GG nicht geboten. Insofern kann der Einwand, es sei bekannt gewesen, daß der Arbeitgeber für die Arbeitsaufnahme eine solche Zulage gewähre, nicht durchgreifen. Denn auch wenn sich die Arbeitnehmer, die danach die Arbeit aufnahmen, davon hätten motivieren lassen, so bedeutet das nach dem Gesagten nicht, daß ihre Entscheidung „unfrei“ und durch Verlockungen des Arbeitgebers „erzwungen“ war. Wenn sich wirklich ein Arbeitnehmer aufgrund der angekündigten Prämienzahlung zur Arbeit begeben hat, dann kann die motivierende Kraft nicht weitergegangen sein, als sie im Angebot einer Kompensation für die zusätzlichen Arbeitsbelastungen lag. Wenn die Prämie in

dem einen oder anderen Fall tatsächlich zum Abbruch des Streiks führte, so zeigt das nur, daß eine Streikwilligkeit nicht (mehr) vorhanden war.

Diese Interessenbewertung verstößt nicht gegen die Maximen von BAG AP Nr. 66 zu Art. 9 GG.

In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die **selektive Aussperrung** von Gewerkschaftsmitgliedern zu Recht für unzulässig erklärt, weil darin eine Diskriminierung der Organisierten liege. Zulässiges Kriterium einer Aussperrung dürfe nur die Kampfwilligkeit sein. Da auch Außenseiter am Streik teilnehmen dürfen, müssen auch sie im Falle einer Aussperrung ausgesperrt werden, soweit sie sich am Arbeitskampf beteiligen. Ähnlich liegen die Dinge hier: Der Arbeitgeber differenziert nicht zwischen Organisierten und Nichtorganisierten bei seiner Prämienzahlung, sondern zwischen Arbeitswilligen und Streikenden. Die Entscheidung, dem Streikaufruf der Gewerkschaften zu folgen oder nicht zu folgen, ist rechtlich allein dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet. Der Arbeitgeber kann vom einzelnen nicht verlangen zu arbeiten, wenn ein Streik ausgerufen ist, und die Gewerkschaft hat die Entscheidung eines Arbeitnehmers, zu arbeiten, zu respektieren; ihr stehen allenfalls verbandsrechtliche Sanktionen offen. Um den Entschluß des einzelnen dürfen sich beide Seite bemühen, wobei sie, um Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu verletzen, bei ihrem Druck „maßvoll“ vorzugehen haben.

III Ansprüche streikender Arbeitnehmer auf Gleichbehandlung?

Die zusätzlichen Prämien stellen freiwillige, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht oder Übernahme einer Verpflichtung für die Zukunft gezahlte Leistungen dar, die auf die erbrachte Arbeitsleistung in der Streikphase reagieren⁴¹.

Eine solche freiwillige Zahlung steht im Ermessen des Arbeitgebers. Er entscheidet frei darüber, ob und in welcher Höhe er eine solche Zusatzleistung überhaupt gewährt. Der Arbeitgeber kann insbesondere auch bestimmen, wofür er eine solche Zusatzvergütung gewähren will und demnach auch, welchen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmergruppen eine solche Vergütung zukommen soll⁴².

Es ist dem Arbeitgeber also **grundsätzlich** unbenommen, den Kreis der Arbeitnehmer zu bestimmen, die in den Genuß einer solchen Leistung kommen sollen.

1 Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

1.1 Inhalt

Auch wenn die Bestimmung der Leistungsempfänger bei erstmals freiwillig gezahlten Sondervergütungen in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist, so

kann er doch nicht in „freiem“ Ermessen, d. h. willkürlich einzelnen Arbeitnehmern die Prämie gewähren, anderen aber vorenthalten⁴².

Diese Ermessensbindung findet auf zwei Ebenen Anwendung:

- 1) Der Arbeitgeber darf aus der von ihm selbst bestimmten Gruppe nicht einzelne Arbeitnehmer zu ihrem Nachteil herausnehmen und ihnen die Leistung ganz oder teilweise vorenthalten.
- 2) Der Arbeitgeber darf bei der Gruppenbildung selbst nicht willkürlich vorgehen. Er darf sich bei der Differenzierung nicht von unsachlichen, gegen spezielle gesetzliche oder sozioethisch allgemein anerkannte Wertungen (§§ 134, 138 BGB) gerichteten Erwägungen leiten lassen.

Die in diesem Sinne willkürlich ausgeschlossenen Arbeitnehmer haben dann einen Anspruch auf Gewährung der Sondervergütung wegen Verletzung des arbeitsrechtlichen „Gleichbehandlungsgrundsatzes“⁴⁴.

1.2 Ableitung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Über den Geltungsgrund und die Reichweite des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist bisher keine Einigkeit erzielt worden⁴⁵.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist ein privatrechtlicher Rechtssatz,⁴⁶ der einzelvertraglich abbedungen werden kann. Der Arbeitnehmer kann mit dem Arbeitgeber eine ihn ungleich treffende Regelung vereinbaren⁴⁷.

Die Grundlage dieser Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung wird unterschiedlich beurteilt:

- 1) Eine verbreitete Auffassung will den Gleichbehandlungsgrundsatz im individualrechtlichen Arbeitsvertrag verankern und aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und dem Gebot von Treu und Glauben ableiten. Über diese Generalklausel ist zugleich eine Einstrahlung von Art. 3 GG auf die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien dogmatisch gesichert⁴⁸.
- 2) Ein anderer Ansatz sieht im arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot eine Ausprägung des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes des Art. 3 GG⁴⁹. Die unmittelbare Geltung von Art. 3 GG ist allerdings zweifelhaft; die Unterwerfung der Tarifparteien unter Art. 3 GG als Schöpfer autonom gesetzter Rechtsquellen ist einleuchtend; Art. 3 GG auf die Vertragsbeziehungen des Arbeitgebers im Verhältnis zum Arbeitnehmer voll inhaltlich anzuwenden, bedeutete indes das Ende der durch Art. 2 GG geschützten Vertragsfreiheit im Bereich des Arbeitsrechts⁵⁰. Die Rechtsprechung hat eine solche Ableitung zu Recht nicht vorgenommen⁵¹.

- 3) Einen weiteren Anhalt soll § 75 Abs. 1 BetrVG bieten. Danach gilt im Bereich für die Organe der Betriebsverfassung ein Diskriminierungsverbot. Diese Vorschrift stellt eine Konkretisierung des verfassungsrechtlich verbürgten Willkürverbots dar⁵².
Betriebsvereinbarungen unterliegen damit genauso wie Tarifverträge dem Gleichbehandlungsgebot. Auf der einzelvertraglichen, durch das Günstigkeitsprinzip ebenso wie durch § 77 Abs. 3 BetrVG vor kollektiver Totalreglementierung und Durchnormierung geschützten Ebene, auf der zu handeln das Betriebsverfassungsrecht dem Arbeitgeber nicht verbietet, besteht dagegen keine Bindung an § 75 Abs. 1 BetrVG, da der Arbeitgeber hier nicht als „Funktionär“ der Betriebsverfassung, sondern außerhalb des Wertungsgefüges dieser Ordnung handelt⁵³.
- 4) Die Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist von anderen mit der Billigkeitskontrolle (§ 315 BGB) in Verbindung gebracht worden⁵⁴.
Dies wird damit begründet, daß es auch im Privatrecht (und erst recht im Arbeitsrecht) nie „freies“, sondern immer nur „billiges“ Ermessen gebe⁵⁵.
Gelegentlich finden sich Anklänge daran auch in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁵⁶.
Dennoch ist kritischen Stimmen in der Literatur zuzugeben,⁵⁷ daß aus der Parallele zu § 315 BGB keine sinnvollen Kriterien für das Arbeitsrecht zu gewinnen sind; insbesondere lassen sich aus „der Billigkeit“ präzise Wertungsmaßstäbe nicht ableiten.
- 5) Der Gleichbehandlungsgrundsatz soll nach Ansicht anderer Autoren ein Gebot austeilender Gerechtigkeit sein und demzufolge überall da gelten, „wo die Rechtsordnung einem Machtträger Befugnisse zur Verteilung von Vor- und Nachteilen innerhalb einer durch Gemeinschaftsbande verbundenen Personengruppe einräumt“⁵⁸.
Richtig an dieser Auffassung ist, daß innerhalb einer Gruppe die „Gleichheit“ oder „Gleichbeachtung“ ein Essentiale ist und ein ständiger Vergleich mit den anderen dazu führt, daß jede Ungleichbehandlung als Ungerechtigkeit, ja als persönliche Herabsetzung empfunden wird⁵⁹.
- 6) Das Element des Machtausgleichs wird von einer verbreiteten Meinung in der Literatur als das eigentliche Prinzip des Gleichbehandlungsgrundsatzes angesehen⁶⁰.
Trotz dieser im dogmatischen Ansatzpunkt herrschenden Uneinigkeit ist die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes als allgemeines Rechtsprinzip, das seinen positivrechtlichen Ausdruck in Art. 3 GG, § 75 BetrVG, § 76 BPersVG, §§ 611 a Abs. 1, 612 Abs. 3 und 612a BGB gefunden hat, heute im Kern unumstritten⁶¹.

1.3 Inhalt und sachliche Reichweite des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verlangt dem Arbeitgeber nicht absolute Gleichbehandlung ab, sondern lediglich die Gleichheit der angeordneten Folgen der Gleichheit der sachzugehörigen Voraussetzungen⁶² und verbietet ihm Willkür.

Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz gibt dem Arbeitnehmer kein subjektives Recht auf Gleichbehandlung, sondern ist vielmehr ein objektiver Rechtssatz, den der Arbeitgeber bei seinen Maßnahmen beachten muß; die von einer Leistung willkürlich ausgeschlossenen Arbeitnehmer haben deshalb einen Anspruch auf Gleichstellung mit den vergleichbaren Arbeitnehmern. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann deshalb anspruchsbegründend wirken. Er kommt dort zum Zuge, wo die Maßnahme des Arbeitgebers gemeinschaftsbezogen ist, also kollektiven Charakter hat wie bei gruppen- oder betriebseinheitlich festgelegten Arbeitsbedingungen⁶³.

Der Arbeitgeber muß deshalb nach allgemeinen, sachlichen Kriterien handeln, d. h. nach bestimmten Regeln vorgehen und sich an sie halten^{64,65}.

Die vom Arbeitgeber sachlich abgegrenzte Gruppe hat dann einen Anspruch auf die Leistung.

2 Fallbezogene Konsequenzen

Die Arbeitnehmer, die sich am Streik beteiligt haben, arbeiten im selben Betrieb wie die von der Prämie begünstigten Arbeitnehmer. Die Prämien für die Arbeit in der Streikphase sind nach allgemeinen Kriterien (hier: Arbeitsleistung an bestimmten Stichtagen im Betrieb) gruppenbezogen gewährt worden. Sie unterliegen damit der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes⁶⁶.

Insbesondere ist der Arbeitgeber bei der Gewährung außer- und übertariflicher kollektiver Zulagen an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden⁶⁷.

Eine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes scheitert nicht daran, daß es sich bei den Begünstigten um eine Minderheit von Arbeitnehmern im Verhältnis zur gesamten Belegschaft gehandelt hat. Zwar ist das Problem aufgeworfen worden, ob eine Diskriminierung einer Mehrheit durch Begünstigung einer Minderheit möglich sei⁶⁸.

Indes ist unbestritten, daß die Gruppe der Arbeitnehmer, die in den Genuß einer Vergünstigung gekommen ist, nicht mindestens die Hälfte der Belegschaft erreichen muß. Das Benachteiligungsverbot des Gleichbehandlungsgrundsatzes erschöpft sich nicht in einem „Minderheitenschutz“. Es muß nur eine über die arbeitsvertragliche Begünstigung einiger weniger hinausgehende Gruppenbildung vorliegen.

3 Die Zulässigkeit des Ausschlusses der Streikenden von den Zahlungen

3.1 Die Zulässigkeit von Differenzierungen

Die Streikenden gehören nicht zu der bevorzugten Gruppe, wie sie sich aus der Kennzeichnung des Leistungszwecks, hier also die Arbeitsleistung während des Streiks ergibt. Die Streikenden kritisieren vielmehr die Gruppenbildung selbst, die sie von der Leistung a priori ausschließt. Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen oder sie schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber weiter, bei freiwilligen Leistungen die Voraussetzungen so abzugrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von der Vergünstigung ausgeschlossen bleibt⁶⁹.

Dem Arbeitgeber ist also eine Gruppenbildung nicht verwehrt, er muß aber nach sachlichen Gründen, die einer Überprüfung standhalten, differenzieren⁷⁰.

Kriterium der Sachgemäßheit der vom Arbeitgeber vorgenommenen Differenzierung ist ausschließlich der vom Arbeitgeber selbst gesetzte Zweck der Zuwendung; zahlt er ausdrücklich ein „Weihnachtsgeld“, so ist es sachfremd und daher unzulässig, zwischen Arbeitern und Angestellten zu differenzieren,⁷¹ da nicht ersichtlich ist, warum die Arbeiter einen geringeren Bedarf an dieser Leistung haben sollten als Angestellte. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich vom Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG und vom Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG⁷² bzw. von weiteren gesetzlichen Verbotsnormen, wie § 611 a, § 612 Abs. 3 und § 612 a BGB, geprägt.

3.2 Die Arbeitsleistung während eines Streiks als Differenzierungskriterium

Die Streikenden rügen, daß das vom Arbeitgeber zugrunde gelegte Differenzierungskriterium den Gleichbehandlungsgrundsatz verletze. Sie machen geltend, daß eine Leistung **nur** an die Arbeitnehmer, die während der Streiks gearbeitet haben, mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vereinbar sei. Es ist unstrittig, daß der Arbeitgeber danach differenziert hat, wer an den in Rede stehenden Stichtagen gearbeitet hat oder nicht. Die Kläger machen geltend, daß eine solche Differenzierung zwischen Streikenden und Nichtstreikenden sachwidrig sei und überdies gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG und gegen das im Tarifvertrag festgelegte Maßregelungsverbot verstoße. Zunächst soll untersucht werden, inwieweit das Anknüpfen an die tatsächliche Arbeitsleistung während der Streiks überhaupt einen sachlichen Grund für eine Differenzierung darstellen kann.

Eine Differenzierung des Arbeitgebers danach, ob ein Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten gearbeitet hat oder nicht, d. h. zwischen den Arbeitnehmern,

die an einem bestimmten Stichtag gearbeitet haben oder nicht, kann nicht schlechthin als sachwidrig verworfen werden⁷³.

Selbstverständlich ist es für den Arbeitgeber ein wichtiger Unterschied, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit erbringt oder nicht, aus welchen Gründen auch immer⁷⁴.

Dabei ist das vom Arbeitgeber bei der Gruppenbildung ausgeübte Ermessen nicht als solches nicht uneingeschränkt justitiabel, vielmehr kann der Arbeitgeber nach eigener an betrieblichen Belangen orientierter Einschätzung entscheiden, woran er als Differenzierungsmoment anknüpft⁷⁵.

Es ist dem Arbeitgeber also nicht verwehrt, anhand sog. „Stichtagsklauseln“ Arbeitnehmergruppen zu differenzieren⁷⁶.

Der Arbeitgeber kann zwischen Altarbeitnehmern und Neuarbeitnehmern, also solchen, die nach einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb eintreten,⁷⁷ oder solchen, die vor einem bestimmten Zeitpunkt aus dem Betrieb ausscheiden,⁷⁸ differenzieren, etwa um Mitglieder der Stammebelegschaft vor Enttäuschung über die Kürzung von Leistungen zu bewahren oder um Betriebstreue in besonderer Weise zu honorieren⁷⁹.

Stichtagsregelungen sind also nicht prinzipiell unsachlich und stellen daher als solche keine Verletzung der Gleichbehandlungspflicht dar⁸⁰.

Die Streikenden sehen in der Zusatzzahlung eine Prämie allein für die erbrachte Arbeitsleistung, die mithin eine „Anwesenheitsprämie“ darstelle. Damit bringen sie zum Ausdruck, daß es sich in Wahrheit um eine Prämierung der Arbeitsaufnahme handele, so daß der „Streikbruch“ belohnt werden solle. Die Anwesenheitsprämie stelle sich als zusätzlicher Lohnanreiz dar, der gegen den Streik gerichtet ist. Da dieser aber rechtmäßig gewesen sei, sei ihre Arbeitsniederlegung auch individuell gerechtfertigt. Der Arbeitgeber durfte deshalb diese rechtmäßige Nichtarbeit nicht zur Grundlage von Differenzierungen machen.

Dieses Argument ist insoweit fragwürdig, als beide Zahlungen nicht angekündigt bzw. vorher zugesagt worden waren und auch die erste Zahlung unerwartet erfolgte. Eine „Anwesenheitsprämie“, die vorher nicht in Aussicht gestellt wurde und auch aufgrund der Gesamtumstände nicht im Wege der Konkludenz erwartet werden konnte, kann schwerlich einen Anreizeffekt zur Arbeitsaufnahme auslösen. Anwesenheitsprämien, die die Arbeitnehmer zur effektiven Arbeitsaufnahme motivieren sollen, müssen vorher ausdrücklich oder konkludent angekündigt sein.

Tragender Grund der Zahlungen ist die tatsächliche Mehrbelastung der arbeitswilligen Arbeitnehmer, die tariflich nicht abgegolten wird. Insofern wurde nicht die Arbeitsleistung als solche, für die bereits Lohn gezahlt wird, zusätzlich ver-

gütet, sondern ein außertarifliches Entgelt dafür erbracht, daß die Arbeitnehmer zu für sie ungewohnten Zeiten Arbeit geleistet und die Produktion trotz der physisch und psychisch erschwerten Arbeitsumstände aufrechterhalten haben. Jeder arbeitswillige Arbeitnehmer muß sich das Odium des „Streikbrechers“ gefallen lassen und damit eine von der kampfführenden Gewerkschaft — legitimerweise — planmäßig aufgebaute psychisch-nervliche Hemmschwelle überwinden. Die Streikenden stellen hingegen einen vordergründigen Aspekt heraus, der den zwar existierenden, aber doch ganz äußerlichen Zusammenhang von „Anwesenheit“ und „Prämie“ betrifft. Wenn auch die Zahlungen nur Anwesende, d. h. tatsächlich arbeitende Arbeitnehmer bekamen, so schließt das nicht aus, daß eine erhöhte Intensität der Arbeit und damit eine erhöhte physische und psychische Beanspruchung abgegolten werden sollte. Eine solche Differenzierung ist nicht a priori unangemessen, wie sich schon daraus ergibt, daß auch die Tarifvertragsparteien typischerweise spezielle Regelungen zur Bezahlung von Überstunden und Feiertagsarbeit vorsehen und Normen über Leistungszulagen treffen. In diesen Fällen geht es nicht um Bezahlung reiner Anwesenheit, sondern um Bezahlung von Arbeit unter nicht „normalen“ Bedingungen. Sicherlich mag gerade in solcher Zusatzvergütung ein tatsächlicher Anreiz zur Arbeit etwa an Feiertagen oder nach Schichtende liegen — das führt aber nicht dazu, daß hier nur von einer Anwesenheitsprämie gesprochen werden könnte.

Selbst wenn aber diese Wertung zuträfe, ließe sich die Unsachgemäßheit der Differenzierung nicht allein schon daraus herleiten. Das Bundesarbeitsgericht hatte sich bisher, soweit ersichtlich, in zwei Entscheidungen mit der Frage zu befassen, ob streikbedingte Arbeitsniederlegungen zur Vorenthaltung bzw. Kürzung von Gratifikationen führen dürfen. Die erste Entscheidung vom 27. 6. 1958⁸¹ ist ein gerichtliches „Nachspiel“ zum schleswig-holsteinischen Metallarbeiterstreik. Der Streik dauerte vom 24. 10. 1956 bis zum 27. 2. 1957. Der beklagte Arbeitgeber sagte am 5. 12. 1956 zu, „an alle Belegschaftsmitglieder, die am 5. 12. 56 in unserem Betrieb tätig sind, d. h. Arbeitsleistung vollbringen, zum Weihnachtsfest eine Gratifikation“ zu zahlen. Der Kläger hatte auch am 5. 12. 1956 am Streik teilgenommen und deshalb keine Weihnachtsgratifikation erhalten. Nach Beendigung des Streiks verlangte er die Zahlung der Gratifikation. Sowohl das Landesarbeitsgericht Kiel als auch das Bundesarbeitsgericht lehnten einen Anspruch wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ab. Die Tatsache, daß die von der Gratifikation ausgeschlossenen Arbeitnehmer am Stichtag nicht gearbeitet hätten, sei ein relevanter Unterschied, der eine Ungleichbehandlung rechtfertige. In seiner Anmerkung stimmte **Alfred Hueck** dem mit der Erwägung zu, daß kein Streikteilnehmer vom Arbeitgeber erwarten konnte, daß er sie freiwillig in eine Gratifikation miteinbeziehe, wenn sie die Arbeitsaufnahme verweigerten.

Der der zweiten Entscheidung des Bundesarbeitsgericht zugrundeliegende Sachverhalt⁸² lag dagegen anders: Ein Arbeitgeber kündigte vor Weihnachten ein als

„Gratifikation“ bezeichnetes Weihnachtsgeld an, für das er u.a. folgende Klausel aufstellte:

„Bei längerem Arbeitsausfall durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen, die im abgelaufenen Jahr eine Abwesenheit von mehr als 4 Wochen zur Folge hatten, wird ... entsprechend der Gesamtdauer des Arbeitsausfalls die Zuwendung prozentual gekürzt ... Durch die Entgegennahme erklärt der Betriebsangehörige sein Einverständnis mit dieser Regelung ...“

Der Kläger hatte eine gegenüber seinen Arbeitskollegen um 35 DM gekürzte Prämie erhalten, weil er im abgelaufenen Jahr 12 Tage wegen Krankheit und 51 Tage infolge eines Streiks nicht gearbeitet habe. Die Klage blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht klassifiziert ein derart gestaffeltes Weihnachtsgeld zutreffend als „modifizierte Anwesenheitsprämie“. Solche Prämien hielt das Gericht für unbedenklich. Es führte aus:

„Aus diesem Grunde ist es nicht zu beanstanden, wenn bei der Zahlung der Zulage auf die Tatsache der Betriebsanwesenheit an sich abgestellt wird, und zwar ohne Rücksicht darauf, welche Gründe den Arbeitnehmer im Einzelfall an dieser Anwesenheit gehindert haben, insbesondere, ob der Arbeitnehmer diese Gründe zu vertreten hat oder ob sie für ihn gar vorwerfbar sind oder nicht.“

Speziell für die streikbedingten Ausfalltage sah das Gericht keine anderen Wertungsgesichtspunkte:

„Was für die durch Krankheit bedingte Betriebsabwesenheit gilt, gilt aber auch von der streikbedingten. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um einen rechtmäßigen oder rechtswidrigen Streik handelt. Denn der rechtmäßig streikende Arbeitnehmer ist zwar berechtigt, während des Streiks seine Arbeitsleistung zu versagen und die Arbeitsstätte zu meiden. Er hat aber keine größere Berechtigung, dem Betrieb fernzubleiben als der Erkrankte. Was für diesen gilt, muß für jeden ebenfalls gelten.“

Danach ist es also möglich, Gratifikationen nach der tatsächlichen Betriebsanwesenheit zu „staffeln“, also auch streikbedingte Fehlzeiten anspruchsmindernd zu berücksichtigen.

Es ist allerdings fraglich, ob dem uneingeschränkt auch heute noch zu folgen ist. Die Rechtsprechung hatte sich zwar mit den streikbedingten Fehlzeiten nicht wieder auseinanderzusetzen; wohl aber hat das Bundesarbeitsgericht seine Judikatur zur Berücksichtigung krankheitsbedingter Abwesenheit geändert. Diese Änderung der Rechtsprechung war zum Zeitpunkt des letztgenannten Urteils bereits eingeleitet worden. In einer Entscheidung zum nordrhein-westfälischen Hausarbeitstagsgesetz hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß ein Ar-

beitnehmer, der vom Recht auf einen solchen Hausarbeitstag Gebrauch macht, nicht auf die Betriebsanwesenheit abstelle⁸³.

Damit war der Anfang gemacht, Differenzierungen bei Fehlzeiten auf deren Anlaß hin zu überprüfen. Es war der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts, der mit einer Anfrage an den Ersten und Fünften Senat vom 30. 4. 1970⁸⁴ den entscheidenden Schritt tat: Bei laufend gewährten Anwesenheitsprämien, d. h. solchen, die während eines Monats zusätzlich zum Lohn gezahlt werden, dürfe nach seiner Ansicht wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten, für die nach dem Lohnfortzahlungsgesetz das Arbeitsentgelt weitergezahlt werden muß, keine Kürzung vorgenommen werden. Eine laufende Anwesenheitsprämie sei Teil des „fortzuzahlenden Entgelts“ im Sinne von § 2 Abs. 1 LohnFG; ausgenommen seien durch § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG nur solche Leistungen, die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandene Aufwendungen ersetzen sollten. Anders sollte die Rechtslage nach einem Urteil des Fünften Senats vom 9. 11. 1972⁸⁵ jedoch bei nur einmal jährlich gezahlten Gratifikationen, wie z. B. beim Weihnachtsgeld, sein. Hier sei es durch das Lohnfortzahlungsrecht nicht ausgeschlossen, krankheitsbedingte Fehlzeiten anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Es handelt sich zwar um Lohn im weiteren Sinne, der für die vergangene Arbeitsleistung gewährt werde, aber nicht um „fortzuzahlendes“ Entgelt im Sinne der einschlägigen Lohnfortzahlungsvorschriften (§§ 1 Abs. 1 LohnFG, 616 Abs. 2 BGB, 63 Abs. 1 HGB, 133 c GewO)⁸⁶.

Ob eine Zulage „Aufwendungsersatz“ oder „Entgelt“ sei, bestimme sich, so präzisierte später der Fünfte Senat⁸⁷ nicht nach der Deklaration des Arbeitgebers, sondern nach ihrer „wahren Natur“. Der Arbeitgeber kann also seiner Lohnfortzahlungspflicht nicht dadurch ausweichen, daß er Leistungen als Aufwendungsersatz oder Gratifikation bezeichnet. Diese Rechtsprechung hatte im Schrifttum sowohl Zustimmung als auch — vor allem wegen ihrer inneren Widersprüchlichkeit — Kritik erfahren⁸⁸.

Der Fünfte Senat entschied daraufhin in seinem Urteil vom 19. 5. 1982

BAG AP Nr. 12 zu § 611 BGB — Anwesenheitsprämie — DB 1982, S. 2190 ff.:

„Jährlich gezahlte Anwesenheitsprämien dürfen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten nicht gekürzt werden. Entgegenstehende Vereinbarungen sind nichtig.“

Die Klägerin hatte, weil sie 1979 sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt war, eine Anwesenheitsprämie für dieses Jahr nicht erhalten. Das Arbeitsgericht hatte ihre Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf⁸⁹ hatte ihr stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hielt an seiner bisherigen Rechtsprechung fest,⁹⁰ daß eine solche jährlich gezahlte Anwesenheitsprämie wohl „Entgelt“, nicht aber

„fortzuzahlendes Entgelt“ im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 LohnFG sei. Die Unzulässigkeit einer solchen Differenzierung folge jedoch daraus, **daß durch sie zwingende, dem Schutz des Arbeitnehmers dienende Normen umgangen** werden. Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht m. E. zutreffend (vgl. bereits meine Stellungnahme aus dem Jahre 1972, a.a.O. S. 229) trotz kritischer Stimmen in der Literatur⁹¹ in seinem Urteil vom 23. 5. 84⁹² bestätigt. Damit ist nunmehr klargestellt, daß bei krankheitsbedingten Fehlzeiten eine Kürzung von Anwesenheitsprämien, überhaupt von freiwilligen Zusatzleistungen, nicht in Frage kommt; die Tatsache, daß keine Arbeitsleistung erbracht wurde, ist als Differenzierungskriterium unzulässig, weil dadurch Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes mißachtet werden.

Zu prüfen ist, ob die Kläger aus dieser Rechtsprechung etwas für die Beurteilung streikbedingter Abwesenheit ableiten können. Ein Gebot zur Gleichstellung streikbedingter und krankheitsbedingter Fehlzeiten würde gegen diese Prinzipien verstoßen.

Zunächst ist die Rechtmäßigkeit der streikbedingten Arbeitsverweigerung kein Gesichtspunkt, der eine solche Gleichstellung gebietet, wie das Bundesarbeitsgericht seinerzeit⁹³ bereits festgestellt hat. Das ist m. E. nicht der Fall, da bei unterschiedlicher Behandlung von betrieblicher Anwesenheit und streikbedingter Abwesenheit keine gesetzlichen Wertungen verletzt werden, sondern ein der Regelung- und **Kampfautonomie** der Kollektivparteien überlassenes Terrain vorliegt, in das der Gesetzgeber nicht wertend eingegriffen hat und auch nur unter Beachtung der das Arbeitskampfrecht prägenden verfassungsrechtlichen Grundentscheidungen von Staatsneutralität und Kampfparität eingreifen könnte⁹⁴.

Der tragende Gesichtspunkt ist der Schutz der gesetzlich statuierten Lohnfortzahlung. Diese dient dazu, dem Kranken dasjenige Arbeitsentgelt zu sichern, das er im Falle der Arbeitsleistung verdient hätte, und dazu gehören neben dem Lohn i.e.S. auch alle sonstigen im Arbeitsverhältnis wurzelnden Zahlungen, die nicht Aufwendungsersatz sind. Genau anders ist es im Falle des Streiks. Trotz der Tatsache, daß der gewerkschaftliche Streik rechtmäßig ist und die Arbeitsniederlegung im Lichte der wertsetzenden Bedeutung von Art. 9 Abs. 3 GG nicht als Arbeitsvertragsbruch zu werten ist,⁹⁵ trägt der streikende Arbeitnehmer das „Lohnrisiko“, mit anderen Worten, der rechtlichen Arbeitsverweigerung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer folgt die (rechtmäßige) Einbehaltung des Lohns durch den Arbeitgeber⁹⁶.

Insofern hat der Streikende tatsächlich dasselbe „Recht“ wie der Kranke, nicht zu arbeiten. Der Gesetzgeber hat jedoch das Entgeltrisiko anders verteilt. Er würde sogar gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen und die Kampfparität empfindlich verletzen, wenn er die Arbeitgeber verpflichten würde, an streikende Arbeitnehmer den Lohn weiterzuzahlen. Diese verfassungsrechtlich gebotene Differen-

zierung muß respektiert werden. Insofern kann aus dem Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 19. 5. 1982⁹⁷ nicht abgeleitet werden, daß streikbedingte Fehlzeiten zu keinen Nachteilen bei Prämien führen dürften. Daß das Bundesarbeitsgericht auch nichtfortzuzahlendes Entgelt dem Diskriminierungsverbot unterwirft, ist kein Abrücken von der bisherigen Rechtsprechung, sondern ihre konsequente Fortsetzung. Sie ergibt sich zwingend aus dem Grundsatz des Lohnfortzahlungsgesetzes: Dieses will dem Arbeitnehmer nicht nur den Lebensstandard sichern und ihm damit das soziale Risiko der Krankheit abnehmen; es will zugleich den Arbeitnehmer daran hindern, aus finanziellen Erwägungen (Anreizen) heraus seine Gesundheit zu beeinträchtigen. Diese legislative Ratio würde vereitelt, wenn der Arbeitgeber durch Sonderzahlungen den Arbeitnehmer verlocken könnte, trotz Krankheit zu arbeiten. Der Anreiz solcher Prämien, dem kranken Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung doch wieder „abzukaufen“, verstößt gegen den Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes.

Hier wird klar, daß sich ein Streikteilnehmer auf solche Erwägungen nicht berufen kann. Auch einmalige Anwesenheitsprämien der vorliegenden Art verändern nicht das gesetzlich bestehende Lohnrisiko des Arbeitnehmers im Streikfalle. Der streikende Arbeitnehmer muß in Kauf nehmen, für die Zeit, in der er nicht arbeitet, sondern streikt, keinen Lohn zu verdienen; dazu gehören auch die gezahlten Anwesenheitsprämien bzw. die übertariflich gezahlten Lohnzuschläge. Ob bereits vorher solche Prämienregelungen bestanden haben oder vom Arbeitgeber erst während des Streiks zugesagt werden, kann insoweit keinen Unterschied ausmachen. Anders als im Falle der Krankheit kann auch nicht davon gesprochen werden, daß hier die Nichtarbeit vom Gesetz (Grundgesetz) gewünscht und deshalb im Gemeinwohlinteresse (wie im Krankheitsfalle zum Schutze der Gesundheit) abgesichert würde. Die geltende Rechtsordnung ist aus zwingenden Verfassungsgründen streikneutral: Sie sieht im Streik weder ein Übel noch ein Gut; sie verurteilt weder die Streikteilnahme noch prämiert sie den Streikbrecher. Die Arbeitsaufnahme trotz eines Streikaufrufs ist nicht minder rechtmäßig als die Streikteilnahme und darf ihrerseits nicht diskriminiert werden.

Eine Gleichstellung streikbedingter mit krankheitsbedingten Fehlzeiten ist also aus der neueren Rechtsprechung nicht abzuleiten. Das zeigt schon die vom Bundesarbeitsgericht selbst vertretene These, daß für eine mehr als sechswöchige Krankheit, für die ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht besteht, eine Anrechnung wiederum nicht in Frage kommt; denn der Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes steht dann nicht mehr entgegen⁹⁸.

Die Rechtmäßigkeit der Arbeitsniederlegung ist somit nicht geeignet, die Arbeitsverweigerung der Arbeit während eines Streiks gleichzustellen. Folglich hat ein Arbeitgeber, der an im Arbeitskampf geleistete Arbeit anknüpft, nicht unzulässigerweise Vergleichbares ungleich behandelt. Vielmehr ist die Differenzie-

zung zwischen tatsächlich Arbeitenden und Streikenden im Rahmen einer auf Anwesenheit abstellenden Prämie nicht sachfremd.

Das hier erzielte Ergebnis wird auch durch die Überlegung gestützt, daß es widersinnig wäre, unter Außerachtlassung des gewählten Differenzierungskriteriums auch den Streikenden eine solche Prämie zuzusprechen: Wenn Überprüfungs-kriterium der Zweck der Leistung ist, wird vollends deutlich, daß eine solche gezahlte Prämie ihren Sinn vollkommen verlöre. Eine Nivellierung der unterschiedlich behandelten Arbeitnehmergruppen würde geradezu den Zweck der Leistung vereiteln. Das kann aber im Rahmen der Überprüfung der **Sachlichkeit** des angeführten Kriteriums nicht das Ziel sein. Würde man anders entscheiden, dann hätte der Arbeitgeber ausgerechnet im Arbeitskampf zu seinen Lasten eine Sonderzulage gewährt, deren Zweck nicht mehr erkennbar wäre, da es ihm ja nicht darum ging, allen Arbeitnehmern unabhängig von ihrer Streikteilnahme eine über das tarifliche Entgelt hinausgehende Gratifikation zukommen zu lassen, womit auch kein Streikender rechnen konnte⁹⁹.

Ein Anspruch der Streikenden unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung scheidet folglich aus. Der Arbeitgeber dürfte die Anwesenheit zu einem entgelt-erhöhenden Kriterium machen. Daraus folgt, daß auch dann, wenn die Kläger mit ihrer Wertung der Zahlungen als Anwesenheitsprämie entgegen dem hier vertretenen Standpunkt recht hätten, der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wäre.

Unter dem Gesichtspunkt, daß die arbeitswilligen Arbeitnehmer — wie dargelegt — tatsächliche Mehrbelastungen physischer und psychischer Art auf sich genommen haben, kommt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes jedenfalls nicht in Frage. Eine Anknüpfung an solche tatsächlichen, tariflich nicht vergüteten Leistungen der Arbeitnehmer ist ein typischer Tatbestand, der eine Prämienzahlung des Arbeitgebers rechtfertigt.

IV Verstoß gegen tarifvertragliche Maßregelungsverbote?

Vielfach enthalten Tarifverträge, die schließlich am Ende eines Arbeitskampfes abgeschlossen werden, ein Maßregelungsverbot zugunsten der am Streik teilnehmenden Arbeitnehmer. So lautet etwa das Maßregelungsverbot, das zwischen den Tarifvertragsparteien des Bundesverbandes Druck e. V. und der Industriewerkschaft Druck und Papier nach Abschluß der Tarifauseinandersetzungen in der Druckindustrie im Jahre 1984 vereinbart wurde, wie folgt:

„Jede persönliche Maßregelung von Beschäftigten wegen Beteiligung an dem Tarifkonflikt in der Druckindustrie 1984 unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist“.

1 Die Auslegung der Tarifvertragsklausel

Ob die Zahlungen der Beklagten unter das Maßregelungsverbot fallen oder nicht, ist zunächst eine Auslegungsfrage. Während für den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages die allgemeinen privatrechtlichen Auslegungsregeln gelten,¹⁰⁰ gelten für den normalen Teil die gleichen (objektiven) Auslegungsgrundsätze wie für die Gesetzesauslegung, wobei dem übereinstimmenden Willen der Tarifparteien, so wie er sich aus den Materialien zum Tarifvertrag und aus der bisherigen Tarifpraxis ergibt, eine mindestens ebenso große Bedeutung beizumessen ist wie dem historischen Willen des Gesetzgebers¹⁰¹.

Grundsätzlich sind die Tarifnormen daher „aus sich selbst heraus“ zu interpretieren¹⁰².

Das Maßregelungsverbot ist eine **Inhaltsnorm**,¹⁰³ es unterliegt somit einer an objektiven Kriterien orientierten Auslegung¹⁰⁴.

Das Maßregelungsverbot soll die streikenden Arbeitnehmer vor Benachteiligungen aus Anlaß einer Arbeitsniederlegung schützen¹⁰⁵.

Die Frage, ob die Kläger aus dem tariflichen Maßregelungsverbot Ansprüche auf Prämienzahlung ableiten können, konzentriert sich deshalb auf die Frage, ob überhaupt eine „Maßregelung“ vorliegt.

2 Die Auffassung der Arbeitsgerichte

Das Arbeitsgericht hatte dazu gemeint, da nur ein „Unterlassen“ in Rede stehe, könne von einer Maßregelung nur gesprochen werden, wenn ein Rechtsanspruch auf die Leistung bestanden habe; da jedoch weder der Gleichbehandlungsgrundsatz noch Art. 9 Abs. 3 GG verletzt sei, liege keine Maßregelung vor. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber angenommen, daß die zweite Zahlung gegen das Maßregelungsverbot verstoße.

Es ist zu prüfen, ob die „Maßregelungsklausel“ eine solche Interpretation trägt. Der **Wortlaut** (verstanden als Gesamtheit der lexikalisch möglichen Wortbedeutungen im Sinne der Semantik) schließt die vom LAG vertretene Interpretation nicht eindeutig aus. Bei mehrdeutigem Wortlaut ist das Gemeinte zunächst anhand der Vorstellungen der Tarifparteien und der feststehenden Tarifpraxis zu ermitteln¹⁰⁶.

Das Maßregelungsverbot des vorliegenden Tarifvertrags verwendet eine „Formel“, die so oder in ähnlicher Form auch in anderen Tarifverträgen immer wieder anzutreffen ist¹⁰⁷.

Mangels anderer Anhaltspunkte ist deshalb davon auszugehen, daß im strittigen Einzelfall die Tarifvertragsparteien mit der gewählten Formulierung keine von dieser Tarifpraxis abweichende Regelung treffen wollten¹⁰⁸.

Da hier eine solche allgemeine Klausel Verwendung gefunden hat, ist eine am überkommenen Verständnis orientierte Auslegung geboten, die auch noch in der Revisionsinstanz möglich ist¹⁰⁹.

Eine solche Auslegung anhand der Tarifpraxis ergibt, daß die Tarifparteien mit dem Maßregelungsverbot nicht auch das **Lohnrisiko** des streikenden Arbeitnehmers regeln wollen. Es hat traditionell nicht den Sinn, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet, um so ihm durch den Streik entstandene Vermögensverluste auszugleichen¹¹⁰.

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Maßregelungsverbots noch nie für verpflichtet gehalten worden, Lohn oder Prämien, die während des Streiks entfielen, nachzuzahlen¹¹¹.

Lohnnachzahlungsklauseln sind in der deutschen Tarifpraxis ohne jegliche Bedeutung und dazu in ihrer Zulässigkeit umstritten¹¹².

Es ist also nicht möglich, der hier verwendeten Formel eine Auslegung zu geben, die auch das Lohnrisiko während des Arbeitskampfes umfassen würde.

Die Argumentation des Landesarbeitsgerichts liegt allerdings auf einer anderen Ebene: Danach soll der Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages mit dem Maßregelungsverbot entscheidend sein. Die Zahlung vor dem 6. 7. 1984 soll, da „abgeschlossen“, keine Maßregelung, die Zahlung vom 13. bzw. 15. 7. 1984 dagegen, da „neue“ Regelung, eine Maßregelung im Sinne des „Tarifvertrages“ darstellen. Diese Unterscheidung überrascht zunächst schon wegen der mit dem Maßregelungsverbot verbundenen Rückwirkungsklausel, die sich gerade auch auf vergangene Maßnahmen beziehen soll. Das Landesarbeitsgericht stützt sich bei seiner Argumentation auf die vom Bundesarbeitsgericht¹¹³ vertretene These, daß sich das Maßregelungsverbot nicht auf in der Vergangenheit abgeschlossene Maßnahmen, wie z. B. auf die während des Streiks nur an die Weiterarbeitenden gezahlte „Weihnachtsgratifikation“ erstrecke. Solche „verschenkten Gelegenheiten“ also würde auch das Maßregelungsverbot den Arbeitnehmern nicht wiederbringen.

Die dem Maßregelungsverbot zeitlich nachfolgende Zahlung wird dagegen mit dem Argument der Klausel subsumiert, das schon A. Hueck in seiner Anmerkung gebracht hatte. Er stimmte dem Bundesarbeitsgericht zwar zu, hielt aber die Tragweite dieses Urteils für begrenzt. Alle nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages zu leistenden Gratifikationen (wie etwa das folgende Weihnachtsgeld) dürften die Streikenden nicht mehr ausnehmen; derlei Differenzierungen stünde das Maßregelungsverbot entgegen¹¹⁴.

Dieser Betrachtung ist für den konkreten Fall (Weihnachtsgeld) zweifellos zuzustimmen. Bei einem „Weihnachtsgeld“ darf nach Inkrafttreten des Tarifvertra-

ges sicher nicht mehr nach etwaiger Streikteilnahme differenziert werden, wenngleich die Fehlzeiten anspruchsmindernd berücksichtigt werden dürfen¹¹⁵.

Das Maßregelungsverbot führt nämlich nicht dazu, daß der Arbeitnehmer so behandelt werden muß, als hätte er gearbeitet. Der Arbeitgeber braucht deshalb nicht den Lohn für die Streiktage zu zahlen, ebensowenig die „laufenden“ Anwesenheitsprämien. Das ist Teil des vom Arbeitnehmer zu tragenden Lohnausfalls beim Streik, der sich nicht durch das Maßregelungsverbot auffangen läßt. Dies wurde, wie dargelegt, mit bisherigen Maßregelungsklauseln auch nie verbunden.

3 Die Prämienzahlungen als „Maßregelung“

Indes ist es zweifelhaft, ob eine solche Konstellation hier vorliegt, ob also die erste Zahlung eine „Altmaßnahme“ und die zweite eine „Neuregelung“ darstellen und demzufolge eine unterschiedliche rechtliche Behandlung geboten ist. Daß der Zeitpunkt der Zahlung in diesem Fall ein nur vordergründiges Kriterium darstellt, zeigt nicht nur die vom Tarifvertrag angeordnete Rückwirkung, sondern auch die Überlegung, daß es nicht der Sinn sein kann, den Arbeitgeber in Fällen der vorliegenden Art zu **Schnellzahlungen** an die Nichtstreikenden zu veranlassen, um dem Maßregelungsverbot zu entgehen. Deshalb kann es rechtlich schwerlich einen Unterschied machen, ob er etwa einen Teil erst mit der nächsten Lohnabrechnung überweist. Ganz offenbar ändert der Zeitpunkt dieser Zahlung selbst nichts an ihrem Charakter. Die Irrelevanz des Zeitpunktes folgt hier aus der Überlegung, daß der Sachverhalt, an den angeknüpft wird, bereits „abgeschlossen“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist und insofern durch die Zahlung keine „neue“ Regelung geschaffen wird. Entscheidend ist der wahre Charakter beider Zahlungen **als Ganzes**. Es muß untersucht werden, ob der Tatbestand der Gewährung solcher Prämien überhaupt als „Maßregelung“ begriffen werden kann oder nicht. Ein Splitting in zwei mehr oder weniger zufällige Raten ist hingegen sachfremd. Es kann vielmehr nur darauf ankommen, wie die Vergütung der Streikarbeit als solche zu werten ist.

Der Begriff Maßregelung umfaßt generell „alle Nachteile, mögen sie eine Änderung der Entlohnung, des Akkords, der Gewährung von Urlaub oder anderer Arbeitsbedingungen darstellen“¹¹⁶.

Es soll dadurch für die Zukunft eine Schlechterstellung vermieden werden¹¹⁷.

Bereits eingetretene Rechts- und Vermögensverluste können und sollen jedoch nicht wieder rückgängig gemacht werden. Solche den Streikenden rechtmäßig entgangenen Vorteile können nicht später durch ein Maßregelungsverbot zu Unrecht vorenthaltenen Leistungen umgedeutet werden. Der Charakter einer Maßnahme als „Maßregelung“ muß also unabhängig vom Zeitpunkt des Inkrafttretens eines „Maßregelungsverbots“ feststehen.

Die Zahlung der Zulagen im vorliegenden Fall hatte den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt. Auch im Lichte von Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG war sie nicht als Behinderung der Koalitionsfreiheit anzusehen. Sie hielt sich im Rahmen tolerabler Nebenwirkungen, die ihr nicht den Charakter als Vergütung für zusätzliche, tariflich nicht abgegoltene Arbeitsleistung nehmen konnten. Der Arbeitgeber war nicht gehalten, während des Arbeitskampfes solche Zuwendungen mit Rücksicht auf die im Ausstand befindlichen Arbeitnehmer zu unterlassen. Wenn mit den Zahlungen ein Anreiz zur Arbeitsaufnahme verbunden war, so lag dies im Rahmen eines zulässigen Drucks im Arbeitskampf. War in einer solchen Zuwendung somit keine rechtswidrige Benachteiligung der Kläger zu sehen, so wurde sie auch nicht dadurch unzulässig, daß der Arbeitgeber die zusätzlichen Leistungen erst nach Streikende und nach Inkrafttreten des Maßregelungsverbots vergütete. Diese Zahlungen standen immer noch im engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit dem Arbeitskampf. Sie können daher als Streikabwehrmaßnahme des Arbeitgebers „vor Ort“ nicht im nachhinein zu Ansprüchen der die Arbeitsleistung verweigert habenden Arbeitnehmer führen. Ein Anspruch bestand wegen des allein von den Arbeitnehmern zu tragenden Lohnrisikos nicht und wird dann auch unter der Geltung des Maßregelungsverbots nicht konstitutiv begründet. Die enge Verbindung auch dieser zweiten Zahlung mit der Tarifaufeinanderersetzung haben die Kläger im übrigen mit ihrer Einlassung, sie habe bei der Arbeitsaufnahme am 29. 5. 1984 eine entscheidende Rolle gespielt, selbst behauptet. Solche Lohnregelungen für die Zeit während des Streiks fallen nicht unter das Maßregelungsverbot.

Der Unterschied zu dem Fall, den *A. Hueck* im Auge hatte, ist im wesentlichen darin begründet, daß das Weihnachtsgeld am Jahresende seinen Anknüpfungspunkt in der **gesamten** Arbeitsleistung des vergangenen Jahres hat. Hier würde ein Zurückgreifen auf die Streikteilnahme mit der Folge des **völligen** Wegfalls des Weihnachtsgeldes ohne weiteres als „Maßregelung“ einzustufen sein.

Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts kann deshalb in der zweiten Zahlung keine „Maßregelung“ erblickt werden. Der Zeitpunkt der Zahlung ist hier kein gerechtfertigtes Unterscheidungskriterium. Vielmehr sind beide Zahlungen als einheitlicher Vorgang im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf zu sehen. Sie beziehen sich auf die Vergütung für die Streikarbeit und sind von der rechtlichen Wertung dieses Tatbestandes abhängig. Es ist dargelegt worden, daß das Zusatzentgelt für die während des Streiks zu leistende Arbeit berechtigt und eine eventuelle maßvolle Nebenwirkung auf das Streikgeschehen nicht als unzulässig zu qualifizieren war. Damit unterfielen diese Zahlungen dem vom Arbeitnehmer zu tragenden Lohnrisiko. Dies kann aber nicht als „Maßregelung“ im Sinne dieser Tarifvertragsklausel ausgelegt werden. Ein solcher Tatbestand kann durch das Maßregelungsverbot auch nicht zu einer „Diskriminierung“ werden. Stand die Rechtmäßigkeit des Verhaltens einmal fest, so kann dies nicht durch den in-

zwischen in Kraft getretenen Tarifvertrag nachträglich als Diskriminierung umgewertet werden.

Damit durfte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, die während des Streiks gearbeitet und damit Mehrbelastungen auf sich genommen haben, nicht nur während des Arbeitskampfes, sondern auch noch nach Inkrafttreten des Maßregelungsverbots die „erwartete“ Vergütung gewähren.

V Verzeichnis der Anmerkungen

- ¹ Näher dazu Säcker, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, 1969, S. 33 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1971, S. 48 ff.; Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 8. Aufl. 1983, § 9 III S. 56 ff.; kritisch neuestens Picker, Die Regelung der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ — Vertragsprinzip oder Kampfprinzip, ZfA 1986, S. 201 ff.
- ² Dazu Däubler/Mayer-Maly, Negative Koalitionsfreiheit? (1971); für Verankerung in Art. 9 Abs. 3 nunmehr BVerfGE 55, 12 ff. (21); dazu Leibholz/Rinck/Hesselberger, Grundgesetzkommentar, 6. Aufl. 1978, Art. 9 Anm. 7 m.w.N. aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.
- ³ BVerfGE 4, 96 ff. (101); 17, 319 ff. (333); 18, 18 ff. (26); 19, 303 ff. (312); 28, 295 ff. (304); 38, 281 ff. (303); 51, 77 ff. (87 f.).
- ⁴ Grundlegend BVerfGE 4, 96 ff.; ferner BVerfGE 19, 303 (312 ff.); 28, 295 (304); insbesondere 50, 290 (367); vgl. auch 55, 21; 57, 37; 58, 246.
- ⁵ Näher dazu Säcker, Grundprobleme, a.a.O., S. 69 ff.
- ⁶ So BAGE 33, 140 (150 f.); BAG NZA 84, 393 ff. (397) m.w.N.; zuletzt BAG vom 12. 3. 85 in: NZA 1985, 537 (538) m.w.N.; Säcker, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, S. 87 ff. m.w.N.; Runggaldier, Kollektivvertragliche Mitbestimmung bei Arbeitsorganisation und Rationalisierung, 1983, S. 203 ff.; v. Münch, Grundgesetz-Kommentar, Bd. 1, 2. Aufl. 1981, Art. 9 S. 418.
- ⁷ Vgl. dazu auch BVerfGE 57, 220 (245).
- ⁸ Vgl. exemplarisch BGHZ 37, 44 (47) sowie aus der Literatur Ramsauer, Die faktische Beeinträchtigung des Eigentums (1980), 39 ff., 50 ff.
- ⁹ BGHZ 12, 52 (56); 15, 84 (86); 32, 208 (211); BGH DVBl. 1969, S. 209.
- ¹⁰ So BGHZ 32, 108 (211); 56, 40 (42); BGH NJW 1980, S. 38; kritisch dazu Ossenbühl, Staatshaftungsrecht, 3. Aufl. 1983, S. 158.
- ¹¹ Vgl. dazu Gubelt, in: v. Münch (Hrsg.), Grundgesetzkommentar Art. 3 Rn. 9.
- ¹² Vgl. instruktiv Gubelt, in: v. Münch (Hrsg.), Grundgesetzkommentar Art. 3 Rn. 12 ff. m.w.N.; vgl. dazu BVerwGE 47, 330 (336); zur Überprüfung der Differenzierungsmöglichkeit BVerfGE 3, 161 (182); 12, 326 (337 f.); 17, 210 ff. (216 ff.).
- ¹³ Vgl. dazu BVerfGE 13, 290 ff. (298 f.); 17, 210 ff. (217).
- ¹⁴ Vgl. dazu Pfarr/Bertelsmann, Lohngleichheit, Bd. 100 der Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, 1981, S. 374 ff.
- ¹⁵ So BGHZ 45, 150 ff., 154 ff.; 48, 65 ff., 66 ff. (zum Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb).
- ¹⁶ v. Münch, Grundgesetz Art. 9 Rn. 52; v. Mangold/Klein, Das Bonner Grundgesetz, Bd. 1, 2. Aufl. 1957, Anm. V 12 zu Art. 9 GG; Kittner, Grundgesetz, Art. 9 Abs. 3 GG Rn. 80.
- ¹⁷ Zu diesen beiden Tatbestandsalternativen vgl. bereits Dietz, in: Bettermann/Nipperdey/Scheuner, Grundrechte III Bd. 1, 1958, S. 449.
- ¹⁸ Vgl. Söllner, a.a.O. § 9 III S. 69 f.; Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, § 9 V 1 S. 108.
- ¹⁹ BAGE 41, 209 (222); BGHZ 45, 296 (307); zuletzt BAG, NZA 1985, S. 504 (506 m.w.N.).
- ²⁰ Vgl. Säcker, Grundprobleme, S. 124 ff. in Fortführung des Ansatzes von Lerche, Übermaß und Verfassungsrecht, 1961, S. 130 ff.

- ²⁰ BAG AP Nr. 13 zu Art. 9 GG.
- ²¹ Vgl. dazu A. Hueck, Tarifausschlußklauseln und verwandte Klauseln im Tarifvertragsrecht, 1966, S. 37 ff.; Zöllner, Tarifliche Differenzierungsklauseln (1967), S. 25 ff.; Fechner, Rechtsgutachten zur Problematik der gemeinsamen tariflichen Einrichtungen nach § 4 II TVG, 1965, S. 54 ff. (67 f.); Gamillscheg, Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, 1966, S. 58 ff.
- ²² Zum Zweck der Differenzierungsklauseln A. Hueck, Tarifausschlußklauseln und verwandte Klauseln im Tarifvertragsrecht, 1966, S. 12 ff.; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II Bd. 1, 7. Aufl. 1966/67, S. 162 ff.; Zöllner, Differenzierungsklauseln S. 17 ff. m.w.N.
- ²³ Zur Kritik — insoweit überzeugend — Ritter, Anmerkung zu BAG AP Nr. 13 zu Art. 9 Abs. 3 GG, JZ 1969; zum Abwägungsverbot bei Grundrechtskollision: BVerfG 28, 243 (260 f.); 30, 173 ff. (195); 35, 202 ff. (225); 39, 1 ff. (43); 57, 220 ff. (245 ff.); vgl. hierzu v. Münch, Grundgesetzkommentar Art. 1—19 Vorb. Rn. 45 ff. m.w.N.
- ²⁴ Vgl. auch die Kritik bei Gitter, Die Unzumutbarkeit als Grenze der Tarifmacht, ArbuR 1970, S. 129.
- ²⁵ Vgl. Säcker, Grundprobleme, S. 125 ff. m.w.N. (Fn. 315); Gamillscheg, Differenzierung, S. 63 f.; Däubler, Arbeitsrecht I, 1985, S. 160; Reuss, Der Streit um die Differenzierungsklauseln, ArbuR, 1970, 32 ff. (35).
- ²⁶ So Gamillscheg, a.a.O. S. 63; unzutreffend dagegen Hueck, Tarifausschlußklauseln, S. 44 ff.; grundsätzlich gegen solche „Pfennigrechnungen“, Zöllner, Differenzierungsklauseln, S. 27.
- ²⁷ Ebenso BVerfGE 31, 297 ff. (302) „Denn allein die Tatsache, daß Organisierte anders behandelt werden als Nichtorganisierte, bedeutet noch keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit. Voraussetzung für eine Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit wäre es vielmehr, daß ein Zwang oder Druck auf die Nichtorganisierten ausgeübt wird, einer Organisation beizutreten. Die rechtliche Freiheit, sich einer Organisation anzuschließen oder nicht, wird durch die Regelung nicht berührt. Faktisch mag diese in Einzelfällen einen Anreiz zum Beitritt bieten. In der Regel ist aber nicht anzunehmen, daß eine solche Motivation ... die Entscheidungsfreiheit fühlbar beeinträchtigt.“
- ²⁸ So Fechner, Gemeinschaftliche Einrichtungen, S. 73; Gamillscheg, Differenzierung, S. 64, 108; Säcker, Grundprobleme, S. 35 ff.; Dietlein, Zum verfassungsrechtlichen Verhältnis der positiven zur negativen Koalitionsfreiheit, ArbuR 1970, S. 200 ff. (204); Reuss, ArbuR 1970, S. 32 ff.; Weller, Zur Frage der Differenzierungsklausel, ArbuR 1970, S. 161 ff.; aus der früheren Literatur Kastner, Probleme des Koalitionsrechts, ArbuR 1953, 161; Heisecke, Negative Koalitionsfreiheit und tarifliche Schutzklausel, RdA 1960, 299; Musa, Der Ausschluß der Außenseiter von tariflichen Ansprüchen, BB 1966, S. 82.
- ²⁹ A. Hueck, Tarifausschlußklauseln, S. 46.
- ³⁰ Siehe exemplarisch BAG AP Nr. 22, 23, 82, 106, 110 zu § 611 BGB — Gratifikation.
- ³¹ BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG — Arbeitskampf; vgl. dazu Säcker, Die Institutions- und Betätigungsgarantie der Koalitionen im Rahmen der Grundrechtsordnung, in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 12, 1975, S. 40 ff.
- ³² BAGE 28, 295 (228); BAG NZA 84, 393 ff. (399 f.).
- ³³ So ausdrücklich BAG NZA 84, 393 ff. (399).
- ³⁴ Nach einem Bericht der EG-Kommission von 1967 (S. 52) lag die tarifvertragliche Zusatzvergütung in der Papierindustrie für Sonntagsarbeit bei 65—100 %, für Feiertagsarbeit bei bis zu 175 %, wobei häufig noch ein sog. Antrittsgeld in Höhe von 15 % hinzukommt.
- ³⁵ Gamillscheg, a.a.O. S. 64.
- ³⁶ Vgl. BAGE 15, 211 ff. (214) = BAG AP Nr. 34 zu Art. 9 GG.
- ³⁷ Vgl. Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 521 m.w.N. (Fn. 35); Buchner, Die Bedeutung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb für den deliktsrechtlichen Unternehmensschutz, 1971, S. 137 ff.; Ule, Streik und Polizei, 1972, S. 22 ff.; das Strafrecht kann die positive Koalitionsfreiheit (wie in diesem Fall) allerdings nicht schützen, da die Drohung mit dem Vorenthalten einer Leistung, zu der man nicht verpflichtet ist, nicht als Ankündigung eines Übels zu fassen ist; vgl. zur Problematik der Nötigung durch Angebot eines Vorteils Jakobs, Nöti-

- gung durch Drohung als Freiheitsdelikt, Peters-Festschrift, 1974, S. 76; Horn, SK Bd. 2, 18. Lfg. 1985, § 240 Rn. 16 m.w.N. („Freiheitserweiterung“).
- ³⁸ = RGZ 104, 327 ff.
- ³⁹ RGZ 104, 327, 329 f.
- ⁴⁰ Vgl. dazu BAG AP Nr. 41 zu Art. 9 GG — Arbeitskampf — sowie jüngst aus dem hier in Rede stehenden Arbeitskampf ArbG Elmshorn, DB 1984, 1563.
- ⁴¹ Es handelt sich also nicht um eine remuneratorische Schenkung, sondern um eine Zahlung mit Entgeltcharakter; vgl. BAG AP Nr. 1, 71, 92, 93, 97 zu § 611 BGB — Gratifikation.
- ⁴² Zu dieser „Zwecksetzungsfreiheit“ des Arbeitgebers vgl. Blomeyer, Die zulässige Ungleichbehandlung im Arbeitsrecht, Festschrift für G. Müller (1981), S. 51 (58 f.).
- ⁴³ Vgl. dazu exemplarisch BAG BB 1979, 752; BAG, AR-Blattei — Gratifikation Nr. 7; Eza § 4 TVG Effektivklausel Nr. 1.
- ⁴⁴ BAG, DM 1982, 119 ff.; BAG AP Nr. 51 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung — mit Anmerkung Mayer-Maly.
- ⁴⁵ Vgl. dazu Blomeyer, Festschr. für Müller (1981) S. 51 (52 ff.).
- ⁴⁶ BAG AP Nr. 31, 34 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung.
- ⁴⁷ So BAG AP Nr. 32 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung mit Anm. G. Hueck = BAGE 13, 103; zuletzt BAG vom 30. 5. 84 = BAG AP Nr. 65 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung.
- ⁴⁸ So Mayer-Maly, in: AR-Blattei „Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis“; ähnlich Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1982, S. 32; ablehnend Söllner, MünchKomm., Bd. 3, 1. Teil, 1980, § 611 Rn. 415 m.w.N.; aus der Rechtsprechung BAG AP Nr. 3, 40 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; Ausgangspunkt der Rechtsprechung war die Auffassung des Reichsarbeitsgerichts (RAGE 19, 281 = ARS 33, 172 ff.), die sich zunächst auf die „konkrete Ordnung des Betriebs“ berief. Diese Auffassung fand nach dem Krieg keine Befürworter mehr; vgl. dazu näher Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, 1972, S. 150 ff., 467 ff.
- ⁴⁹ Gamillscheg, Die Grundrechte im Arbeitsrecht, AcP 164, 385 (409 ff.); Däubler, Arbeitsrecht II, 1979, S. 154 f.
- ⁵⁰ Näher dazu Säcker a.a.O.
- ⁵¹ So BAG AP Nr. 176 zu § 240 BGB — Ruhegehalt.
- ⁵² So z. B. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 1960 S. 445; ähnlich Däubler, Arbeitsrecht II, S. 154.
- ⁵³ So zutreffend Söllner, MünchKomm. § 611 Rn. 412.
- ⁵⁴ Vgl. Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, § 31 III., S. 262 ff. und MünchKomm. § 611 Rn. 416 m.w.N.
- ⁵⁵ So überzeugend Mayer-Maly, Das Ermessen im Privatrecht, in: Internationale Festschrift für Erwin Melichar, 1983, S. 441 ff. (444).
- ⁵⁶ Vgl. BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 305 BGB — Billigkeitskontrolle.
- ⁵⁷ Zöllner, Arbeitsrecht, § 17 I; G. Hueck, Gleichbehandlung und Billigkeitskontrolle, in: Gedächtnisschrift für Dietz (1973) S. 241 ff.; v. Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht (1978) S. 105 ff.
- ⁵⁸ So Zöllner, Arbeitsrecht, § 17 I, S. 177, der darin G. Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, 1958, S. 151 ff., folgt.
- ⁵⁹ So richtig Hilger, Zum Anspruch auf Gleichbehandlung, RdA 75, 31 (34); Däubler, Arbeitsrecht II, 1979, S. 154.
- ⁶⁰ Bodenheimer, Besprechung von G. Hueck „Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht“, AcP 158 (1958), S. 94 f.; Raiser, Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Privatrecht, ZHR 111 (1948) 75 ff. (90 ff.); ders.; Besprechung von G. Hueck „Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht“, JZ 1959, 421 f.; Leisner, Grundrechte und Privatrecht (1960) S. 274; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie (1964) S. 86; Blomeyer, Festschr. für Müller (1981) 51 ff. (55); Söllner, MünchKomm. § 611 Rn. 413 m.w.N. in Fn. 596.
- ⁶¹ Vgl. Söllner, MünchKomm. § 611 Rn. 410; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht Bd. II, 7. Aufl. 1966/67, § 48a S. 417 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht I, 3. Aufl. 1961, § 37 S. 498 ff.; Blomeyer, Festschr. für

- G. Müller, 1981, S. 51 ff. (52); G. Hueck, S. 61 m.w.N.; a.A. nur Bickel, Über die Unmöglichkeit eines Grundsatzes der Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, 1968.
- ⁶² Zöllner, Arbeitsrecht, S. 182.
- ⁶³ Vgl. BAG AP Nr. 69 und 77 zu Art. 3 GG mit zust. Anm. von Mayer-Maly; ferner Zöllner, Arbeitsrecht, § 17 II S. 178.
- ⁶⁴ So BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 305 BGB — Billigkeitskontrolle; AP Nr. 39 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 44 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; zustimmend u.a. Däubler, Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, 1975, S. 111; ders., Arbeitsrecht I, 1985, S. 157; Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, S. 168; Reuter, Urteilsanmerkung zu BAG SAE 1981, S. 1 ff.; ablehnend z.B. Zöllner, a.a.O. § 17 V S. 184; Mayer-Maly, in: Anm. zu BAG AP Nr. 44 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung.
- ⁶⁵ So schon Böttcher, Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, RdA 1953, 161 (162 ff.); zustimmend Zöllner a.a.O. S. 180.
- ⁶⁶ BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; BAG NJW 1979 S. 181; Hilger, RdA, 1975, S. 31 (32 ff.).
- ⁶⁷ BAG AP Nr. 51 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung mit Anm. Mayer-Maly.
- ⁶⁸ So BGH in AP Nr. 35 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 4, 5 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl. 1983, § 112 I 5 S. 676, 678; neuerdings BAG vom 28. 4. 82 = NJW 82, 2637 und BAG vom 25. 1. 84 = SAE 1984 S. 200 ff.
- ⁶⁹ So BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB — Gratifikation; Mayer-Maly, AR-Blattei „Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis“, G V; Lipke, S. 37 m.w.N.
- ⁷⁰ BAG AP Nr. 39 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung.
- ⁷¹ BAG AP Nr. 44 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung; neuestens weitergehend BAG vom 25. 1. 84 = SAE 84, 200 ff.; einschränkend noch BAG BB 1983, S. 575.
- ⁷² BAG AP Nr. 53 zu § 242 BGB — Gleichbehandlung.
- ⁷³ So BAG EZA § 611 BGB — Gratifikation, Prämie Nr. 9 = BAG AP Nr. 35 zu § 611 BGB — Gratifikation; BAG AP Nr. 58 a.a.O.
- ⁷⁴ BAG AP Nr. 7 und 35 zu § 611 BGB — Gratifikation.
- ⁷⁵ So zutreffend Hilger, RdA 1975, 31 ff. (34).
- ⁷⁶ So BAG AP Nr. 165, 172, 187 zu § 242 BGB — Ruhegehalt; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 81 II 5 S. 422.
- ⁷⁷ Vgl. BAG AP Nr. 1, 2 und 3 zu § 87 BetrVG 1972 — Altersversorgung; Schaub a.a.O.
- ⁷⁸ BAG AP Nr. 84, 86 und 98 zu § 611 BGB — Gratifikation; ähnlich schon BAG AP Nr. 8 und 20 a.a.O. neuerdings BAG vom 27. 10. 78 = DB 1979, 506 = BAG AP Nr. 96 zu § 611 BGB — Gratifikation; bestätigt durch BAG AP Nr. 98 a.a.O.
- ⁷⁹ Vgl. hierzu BAG AP Nr. 81, 82, 84, 86, 92 und 98 zu § 611 BGB — Gratifikation; dazu Lipke, Gratifikationen, S. 31 ff.
- ⁸⁰ Dazu Blomeyer, Festschr. für G. Müller (1981), S. 51 ff. (66 f.).
- ⁸¹ BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB — Gratifikation mit Anm. von A. Hueck.
- ⁸² AP Nr. 35 zu § 611 BGB — Gratifikation mit zust. Anm. von Mayer-Maly.
- ⁸³ BAG AP Nr. 24 zu § 1 HausarbeitstagsG NRW mit zust. Anm. von Mayer-Maly. Ebenso Säcker, Gruppenautonomie, S. 228 f. mit Fn. 73.
- ⁸⁴ BAGE 22, 318 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB — Anwesenheitsprämie.
- ⁸⁵ BAG AP Nr. 9 zu § 611 BGB — Anwesenheitsprämie.
- ⁸⁶ So schon BAG AP Nr. 1 zu § 2 Arbeiterkrankheitsgesetz; zuletzt BAG, DB 1984, S. 2410 f. (zu § 63 Abs. 1 HGB).
- ⁸⁷ BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB — Anwesenheitsprämie.
- ⁸⁸ Vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 79; Fenn-Beppler, Die Problematik der Anwesenheitsprämie — Abschied oder tarifliche Renaissance?, RdA 1973, S. 218 ff.; Trappe, Die Anwesenheitsprämie, BB 1966, 128 ff.; Mayer-Maly, Anm. zu BAG AP Nr. 58 zu § 611 BGB — Gratifikation; zustimmend Kraft, SAE 1967, 264 (267 ff.); Trieschmann, AuR 1968, S. 223 ff. (zu BAG AP Nr. 58

- a.a.O.); ablehnend Gumpert, BB 1964, S. 884ff. (886); Meisel, Abschied von der Anwesenheitsprämie, DB 1972, S. 43ff.
- ⁸⁹ LAG Düsseldorf in DB 1980 S. 2530.
- ⁹⁰ BAGE 23, 178 (180f.) = BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB — Anwesenheitsprämie; BAG AP Nr. 9 a.a.O.
- ⁹¹ Vgl. Ortlepp, Anm. zu BAG AP Nr. 12 zu § 611 BGB — Anwesenheitsprämie; Meisel, Anm. dazu in SAE 1983, S. 181; Buchner, Die Berücksichtigung von Fehlzeiten bei der Bemessung von Jahressonderleistungen, Festschr. für Hilger/Stumpf, 1983, S. 61ff. (67).
- ⁹² = DB 1984, S. 2410.
- ⁹³ In AP Nr. 35 zu § 611 BGB — Gratifikation.
- ⁹⁴ Vgl. dazu näher Säcker, Gruppenparität und Staatsneutralität als verfassungsrechtliche Grundprinzipien des Arbeitskampfrechts, 1974, S. 98ff.
- ⁹⁵ H. M.; grundlegend Bulla, Das zweiseitig kollektive Wesen des Arbeitskampfes, Festschr. für Nipperdey (1955), S. 163ff.; dem folgte das BAG, BAGE 1, S. 291ff.; vgl. Söllner, Arbeitsrecht § 12 II S. 102f. m.w.N.; ausführlich Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 182ff.; Säcker, in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 12 (1975), S. 17 (41ff.).
- ⁹⁶ Zur juristischen Konstruktion ausführlich Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, S. 294ff. m.w.N.
- ⁹⁷ DB 1982, S. 2190ff.
- ⁹⁸ Ausdrücklich offengelassen allerdings von BAG, DB 82, 2191 (2192); ebenso noch, wenn auch mit Bedenken, BAG, DB 84, 2410.
- ⁹⁹ Zutreffend A. Hueck in seiner Anmerkung zu BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB — Gratifikation.
- ¹⁰⁰ Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 1 Rn. 390; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, Tarifvertragsgesetz, 1984, Einleitung Rn. 236; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II Bd. 1, 7. Aufl. 1966/67, S. 360 m.w.N.
- ¹⁰¹ Ständige Rechtsprechung des BAG AP Nr. 2, 4, 10, 96, 117, 121, 124 zu § 1 TVG — Auslegung; Nr. 68 zu Art. 3 GG; Nr. 15 zu § 611 BGB — Bergbau; Nr. 1 zu § 35 BAT; Nr. 96, 115, 117, 121 und 123 zu § 1 TVG — Auslegung; Tophoven, Anmerkung zu BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG — Auslegung; Richardi, Anmerkung zu BAG a.a.O.; A. Hueck, Anmerkung zu BAG AP Nr. 68 zu Art. 3 GG; Herschel, Zur Rechtsverbindlichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, Festschrift Molitor (1962), S. 161 (180); Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II Bd. 1 § 18 V 3, S. 356 (mit Überblick über die ältere Literatur); Nikisch, Arbeitsrecht II, 2. Aufl. 1959, § 69 III, S. 219 sowie (zum österreichischen Recht) Kuderna, Die Auslegung kollektivrechtlicher Normen und Dienststörungen sowie deren Ermittlung im Prozeß, DRdA 75, 161 (168ff.); kritisch Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius a.a.O. Rn. 239; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1981, Rn. 80ff.; differenzierend Ananiadis, Die Auslegung von Tarifverträgen, 1973, S. 19ff.
- ¹⁰² Zur Problematik einer solchen objektiven Gesetzesauslegung vgl. Säcker, in: MünchKomm. Bd. I, 2. Aufl. (1984) Rn. 81ff.
- ¹⁰³ Wiedemann/Stumpf, § 1 TVG Rn. 217; § 4 TVG Rn. 524; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, § 1 TVG Rn. 28.
- ¹⁰⁴ So LAG Düsseldorf, DB 1953, S. 928; Konzen, Tarifvertragliche Kampfklauseln, ZfA 1980, S. 119; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, § 1 TVG Rn. 205; Zöllner, Maßregelungsverbote und sonstige tarifliche Nebenfolgeklauseln nach Arbeitskämpfen, 1977, S. 15.
- ¹⁰⁵ Vgl. dazu Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, Rn. 552; Wiedemann/Stumpf, TVG § 1 Rn. 214; Hess, Maßregelungsklauseln in Tarifverträgen, DB 1976, S. 2469ff. und Zöllner, Maßregelungsverbote, S. 35ff.
- ¹⁰⁶ So zu Recht BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG — Tarifliche Übung mit Anm. von Nikisch; BAG AP Nr. 13 zu § 1 TVG — FeiertagslohnzahlungsG mit Anm. Schnorr-v. Carolsfeld; BAG AP Nr. 26 a.a.O. mit Anm. Canaris; im Ergebnis auch BAG AP Nr. 117 zu § 1 TVG — Auslegung; aus der Literatur vgl. Wiedemann/Stumpf, § 1 TVG Rn. 406ff.; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, Einleitung Rn. 250.
- ¹⁰⁷ Siehe dazu den Überblick bei Zöllner, Maßregelungsverbote, S. 6ff. und Hess, DB 1976, S. 2469ff.

- ¹⁰⁸ BAG AP Nr. 13 zu § 1 TVG mit Anm. Tophoven; AP Nr. 116 zu § 1 TVG; AP Nr. 26 zu § 1 TVG — FeiertagslohnzahlungsG mit Anm. Canaris; Wiedemann/Stumpf, § 1 TVG Rn. 409 m.w.N.
- ¹⁰⁹ BAG AP Nr. 12, 115 und 121 zu § 1 TVG — Auslegung; Wiedemann/Stumpf, Rn. 432 zu § 1 TVG; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, Einleitung Rn. 264.
- ¹¹⁰ Wiedemann/Stumpf, § 1 TVG Rn. 212; Colneric, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 1984, Rn. 1378.
- ¹¹¹ Vgl. BAG AP Nr. 35 zu § 611 BGB — Gratifikation; Colneric, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht.
- ¹¹² Ablehnend Zöllner, Tarifausschlußklauseln, S. 39; Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl. 1982, Rn. 275; differenzierend Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 1981, Rn. 553 m.w.N.
- ¹¹³ AP Nr. 7 zu § 611 BGB — Gratifikation mit zustimmender Anm. A. Hueck.
- ¹¹⁴ So auch LAG Düsseldorf, DB 1953, S. 928; LAG Hamm, BB 1953, S. 623; zustimmend Kraft, in: Soergel, Bürgerliches Gesetzbuch, 11. Aufl. 1980, § 611 BGB Rn. 118.
- ¹¹⁵ BAG AP Nr. 35 zu § 611 BGB — Gratifikation.
- ¹¹⁶ So LAG Düsseldorf, DB 1953, S. 928.
- ¹¹⁷ Wiedemann/Stumpf, § 1 TVG Rn. 217.

Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich?

Prof. Dr. Dr. h. c. Herbert Jacob, Hamburg

Übersicht	Seite
I Einführung und Problem	194
II Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich aus der Sicht der Unternehmung	195
1 Die Ausgangslage	195
2 Die Wirkung des technischen Fortschritts im Produktionsbereich ..	196
3 Der volle Lohnausgleich	198
3.1 ... ohne Berücksichtigung der relativen Lohngerechtigkeit	198
3.2 ... unter Berücksichtigung der relativen Lohngerechtigkeit	198
4 Möglicher Lohnausgleich ohne Erhöhung der Gesamtkosten	200
5 Die Konsequenzen	200
5.1 ... bei vollem Lohnausgleich	200
5.2 ... bei Teil-Lohnausgleich ohne Erhöhung der Gesamtkosten und bei Verzicht auf Lohnausgleich	202
5.2.1 Lohnausgleich bis zur Höhe der Ersparnis durch erhöhte Produktivität	202
5.2.2 Kein Lohnausgleich	202
III Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich aus der Sicht der Arbeitnehmer	203
1 Die Bedeutung von Arbeitszeitverkürzung für die Arbeitnehmer ...	203
2 Ableitung und Darstellung charakteristischer Lohnausgleichskurven	205
2.1 Individuelle Nutzenindifferenzkurven als Grundlage	205
2.2 Die Kurve des kompensierenden und die Kurve des motivierenden Lohnausgleichs	209
3 Fortführung des Beispiels	210
IV Lohnausgleichszahlung als Instrument zur längerfristigen Steuerung der Arbeitsmarktstruktur	212
1 Wirkungsweise der Steuerung	212
2 Praktische Durchführungen	214
V Zusammenfassung und Schluß	215
VI Verzeichnis der Anmerkungen	216

I Einführung und Problem

Seitdem die Arbeitslosigkeit eine Höhe erreicht hat, die es zwingend geboten erscheinen läßt, ihr entgegenzutreten, ist die Verkürzung der Arbeitszeit als eine mögliche Maßnahme, Arbeitslosigkeit abzubauen, im Gespräch¹.

Während in der Arbeitszeitverordnung von 1938 noch eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden festgelegt war, wurde sie im Laufe der 60er und der beginnenden 70er Jahre durch tarifvertragliche Vereinbarungen in der Regel auf 40 Stunden gesenkt.

Die Bestrebungen, eine 35-Stundenwoche einzuführen, setzten verstärkt ab etwa 1977 ein. Ein wesentlicher Beweggrund dafür war und ist auch heute noch der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. In den Tarifverträgen der Druckindustrie und der metallverarbeitenden Industrie wurde zum ersten Male 1984 die 40-Stundengrenze nach unten durchstoßen.

Der Begriff Arbeitszeitverkürzung bezieht sich nicht nur auf die Wochenarbeitszeit; es kann sich auch — bei gleicher Wochenarbeitszeit — um eine Verkürzung der Jahresarbeitszeit, z. B. durch eine Verlängerung des Jahresurlaubs, handeln. Schließlich besteht noch die Möglichkeit einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit, insbesondere durch ein früheres Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozeß².

Die folgenden Betrachtungen knüpfen im wesentlichen an die Verkürzung der Wochenarbeitszeit an. Sie ließen sich in ganz ähnlicher Weise und mit weitgehend übereinstimmenden Ergebnissen auch im Hinblick auf eine Verkürzung der Jahresarbeitszeit durchführen. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit hingegen wirft grundsätzlich andere Probleme auf³.

Daß die Verkürzung der Arbeitszeit die Unternehmen vor einer Reihe organisatorischer und produktionstechnischer Probleme stellt, läßt sich leicht einsehen. Daß diese Probleme zumindest mittelfristig gelöst werden können, beweist die vorlaufend aufgezeigte Entwicklung der „Normalarbeitszeit“ in den vergangenen Jahrzehnten. Es ist nicht beabsichtigt, hier auf Probleme dieser Art einzugehen. Inzwischen liegt dazu eine reichhaltige und umfassende Literatur vor, auf die verwiesen werden kann⁴.

Bei den Diskussionen um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit (Jahresarbeitszeit) ging es vielfach gar nicht so sehr darum, ob eine Verkürzung vorgenommen werden soll oder nicht; das Problem lag vielmehr darin, ob oder auch in welchem Umfange im Falle einer Arbeitszeitverkürzung ein Lohnausgleich gewährt werden soll. Hier gehen auch heute noch die Auffassungen weit auseinander; sie reichen von der extremen Forderung eines vollen Lohnausgleichs bis hin zur Ablehnung einer auch nur teilweisen Kompensation des mit der Arbeitszeitverkür-

zung verbundenen Lohnausfalles. Im folgenden soll untersucht werden, welche Konsequenzen mit der einen oder anderen Regelung dieser Streitfrage verbunden sind — und zwar einmal für die Unternehmung insgesamt — zum anderen für die betroffenen Arbeitnehmer.

II Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich aus der Sicht der Unternehmung

1 Die Ausgangslage

Um den folgenden Überlegungen eine feste Bezugsgrundlage zu geben, sei ein konkretes mittelgroßes Unternehmen betrachtet, das im Produktionsbereich rd. 5000 Leute beschäftigt. Im Zuge der Produktionsführung sind unterschiedliche Arbeiten zu leisten, die den Einsatz unterschiedlich ausgebildeter Arbeitskräfte erforderlich machen. Es sei in diesem Zusammenhang von ‚Arbeitsarten‘ gesprochen⁵.

In unserem Beispiel mögen der Einfachheit halber nur drei Arbeitsarten benötigt werden; sie seien mit den Buchstaben A, B und C bezeichnet.

Die Aufgaben im Produktionsbereich bestimmen, in welchem Umfange die einzelnen Arbeitsarten einzusetzen sind und folglich auch, in welchem Mengenverhältnis sie zueinander stehen. Im betrachteten Falle mögen von der Arbeitsart A in der Woche 120000, von der Arbeitsart B im gleichen Zeitraum 60000 und von der Arbeitsart C 20000 Stunden erforderlich sein. Die Arbeitsarten seien gegenseitig nicht substituierbar. Diese Bedingung, von der in der Regelung ausgegangen werden kann, beinhaltet zweierlei:

- a) Arbeitskräfte der Art A können nicht oder nur nach längerer Umschulung für Arbeiten der Arten B oder C herangezogen werden. Umgekehrt: Wer Arbeit der Art B oder der Art C zu leisten vermag, ist für die Arbeitsart A wesentlich zu hoch qualifiziert. Der Übergang von B nach C oder von C nach B scheitert an den jeweils unterschiedlichen Ausbildungserfordernissen.
- b) Im Produktionsprozeß lassen sich Arbeitsleistungen der einen Art nicht durch Arbeitsleistungen einer anderen Art ersetzen.

Unter dieser Voraussetzung würde z. B. eine Minderausstattung an Arbeitskräften der Arbeitsart B — statt der gewünschten 60000 Stunden können nur 45000 Stunden geleistet werden — dazu führen, daß die Produktion um 1/4 gedrosselt werden muß. Die Folge wäre, daß 1/4 der an sich verfügbaren Stunden der anderen Arbeitsarten wegen des Mangels an Arbeitsart B nicht verwertet werden können. Entsprechend dem Verhältnis 6:3:1 ließen sich jetzt nur noch 90000 Stunden der Arbeitsart A und 15000 Stunden der Arbeitsart C sinnvoll nutzen. Dieser Umstand ist im folgenden bedeutsam; er sollte im Auge behalten werden.

Das betrachtete Unternehmen verfüge über einen Bestand an Arbeitskräften, der in seiner Struktur den Produktionserfordernissen voll entspricht. Bei einer 40-Stundenwoche werden insgesamt 200 000 Arbeitsstunden wöchentlich geleistet, wovon 120 000 auf die Arbeitsart A, 60 000 auf die Arbeitsart B und 20 000 auf die Arbeitsart C entfallen.

Im wesentlichen drei Ereignisse sind denkbar, die Anlaß sein können, den vorhandenen Personalbestand zu ändern, ihn entweder zu vergrößern oder zu verkleinern oder ihn umzuschichten, d. h. Arbeitskräfte einer bestimmten (Arbeits-) Art im Verhältnis zu den Arbeitskräften der anderen Arten vermehrt oder vermindert einzusetzen. Es sind dies:

- Eine Erhöhung oder ein Rückgang der Nachfrage bei unveränderter Zusammensetzung des Produktionsprogramms. Der Bedarf an Arbeitskräften nimmt gleichmäßig zu oder ab, ohne daß sich das Verhältnis der benötigten Arbeitsarten zueinander ändert.
- Verschiebungen in der Zusammensetzung des Produktionsprogramms. Das Verhältnis der einzelnen Arbeitsarten zueinander kann dadurch verändert werden. Welche Arbeitsart mehr, welche weniger benötigt wird, hängt vom konkreten Fall und der konkreten Änderung des Produktionsprogramms ab. Es kann z. B. sein, daß — bei einem Gesamtarbeitsvolumen von 200 000 Stunden pro Woche — nunmehr nicht mehr 120 000, sondern nur noch 100 000 Stunden der Arbeitsart A, dafür aber entsprechend mehr Stunden der Arbeitsarten B und C benötigt werden. Bei unveränderter Arbeitszeit von statt 40 Stunden pro Woche müßten dann 500 Arbeiter der Art A entlassen werden, während gleichzeitig 500 Arbeiter B und C neu einzustellen wären.
- Neue, andersartige Produktionsmethoden. Der technische Fortschritt äußert sich auf dem Gebiet der Wirtschaft einmal in der Entwicklung neuer Produkte, zum anderen in der Entwicklung neuer Produktionsmethoden (für bereits bekannte Produkte)⁶. Im folgenden interessiert die Entwicklung neuer Produktionsverfahren. Der technische Fortschritt äußert sich hier in der Regel darin, daß Maschinen oder Anlagen entwickelt werden, durch deren Einsatz Arbeitskräfte eingespart werden können.

2 Die Wirkung des technischen Fortschritts im Produktionsbereich

Wir wollen nun annehmen, daß sich unser Unternehmen mit seinem wohl ausgewogenen Bestand an Arbeitskräften (3 000 der Art A, 1 500 der Art B und 500 der Art C) und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Arbeitnehmer einem technischen Fortschritt gegenüber sieht. Es sind Maschinen und Anlagen entwickelt worden und könnten gekauft werden, mit denen zumindest einige der bislang erzeugten Produktarten in anderer, wirtschaftlich günstigerer Weise hergestellt werden könnten. In dem betroffenen Produktionssektor sind z. Zt. 900

Arbeiter der Art A, 450 der Arbeitsart B und 150 der Art C beschäftigt. Die neuartigen Anlagen machen bei gleichem Produktionsausstoß 300 Arbeitskräfte der Art A überflüssig. Die Arbeitskräfte der anderen Arbeitsarten werden in gleichem Umfang wie bisher benötigt. Das Verhältnis der einzelnen Arbeitsarten zueinander ändert sich dementsprechend in dem betroffenen Produktionssektor von 6:3:1 auf 4:3:1.

Bei einem Jahreslohn zuzüglich aller Lohnnebenkosten eines Arbeiters A in Höhe von 40000 DM bedeutet ein Weniger von 300 Arbeitskräften eine Ersparnis von 12 Mio DM an Lohnkosten. Dieser Ersparnis stehen allerdings Erhöhungen bei anderen Kostenarten gegenüber: Der Einsatz der arbeitskräftesparenden Anlagen erfordert in der Regel einen höheren Kapitaleinsatz und damit, auf das Jahr bezogen, höhere Abschreibungen und Zinsen. Hinzu kommen die Betriebskosten der Anlagen, soweit sie die bisherigen Betriebskosten übersteigen. Im hier betrachteten Beispiel erscheint es real, ein Anwachsen dieser Kosten um 5 Millionen DM anzunehmen. Dem Unternehmen verbliebe mithin bei Verwendung der neuen Anlagen eine Kostenersparnis von 7 Mio DM.

Da wir in einer Konkurrenzwirtschaft leben, kann es sich die Unternehmensleitung in dem hier angenommenen Falle — zumindest längerfristig — nicht leisten, die Investition zu unterlassen und damit die bisherige teurere Produktionsmethode beizubehalten. Das Unternehmen würde seiner Konkurrenz gegenüber ins Hintertreffen geraten.

Unabhängig von den Zahlen des Beispiels, unabhängig davon insbesondere, ob die Abschreibungen und Betriebskosten der Maschinen etwas höher oder etwas niedriger angenommen werden, die Lohnersparnis etwas größer oder kleiner ausfällt, ist festzuhalten: Der technische Fortschritt, der sich in der Entwicklung neuer Produktionsmethoden äußert, führt in der Regel zum Abbau von Arbeitskräften bestimmter Arbeitsarten. Der dadurch erreichten Ersparnis (Verminderung der Lohnsumme) stehen in der Regel höhere Abschreibungen, Zinsen und Betriebskosten der Anlagen gegenüber.

Die Anlagen werden dann angeschafft, wenn die Erhöhung dieser Kosten geringer ist als die Ersparnis an Lohn und Lohnnebenkosten. Die dabei erreichte effektive Ersparnis ist der Saldo der genannten Größen: Lohnersparnungen auf der einen und höhere Abschreibungen, Zinsen und Betriebskosten auf der anderen Seite. Die Kosteneinsparung wird mithin in der Regel kleiner sein als die Minderung der Lohnkosten⁷.

Nach Durchführung der durch den technischen Fortschritt ausgelösten Investitionen sind von den bislang in dem betroffenen Sektor benötigten 36000 Arbeitsstunden pro Woche (900×40) 12000 überflüssig geworden. Dieser Tatsache könnte — von den diesbezüglichen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen einmal abgesehen — in zweierlei Weise Rechnung getragen werden.

Entweder: Es werden 300 Arbeiter der Art A entlassen. Oder: Die Arbeitszeit aller Arbeitskräfte der Anforderungsart A wird um so viel pro Woche und Arbeiter verringert, daß Entlassungen nicht erforderlich werden. Die hierzu notwendige Arbeitszeitverkürzung beträgt bei insgesamt 3000 Arbeitern der Art A und der drohenden Entlassung von 300 Arbeitern genau 10% oder 4 Stunden wöchentlich: 3000×4 ergibt gerade die 12000 Stunden, die nach Einführung der neuen Produktionsmethode nicht mehr benötigt werden.

3 Der volle Lohnausgleich

Welche Konsequenzen hätte in diesem hier betrachteten Falle die Forderung nach vollem Lohnausgleich? Vereinfachend sei im weiteren von folgender Lohnstruktur ausgegangen: Der Jahreslohn (einschließlich der Lohnnebenkosten) betrage für die Arbeitsart B 50000, für die Arbeitsart C 60000 DM (zur Erinnerung: Arbeitsart A 40000).

3.1 ... ohne Berücksichtigung der relativen Lohngerechtigkeit

Voller Lohnausgleich für die Arbeitskräfte A bedeutet den Verzicht des Unternehmens auf die durch Einführung der neuen Produktionsmethode mögliche Lohnkostensparnis von 12 Mio DM. Da die effektive Kosteneinsparung nur 7 Mio DM beträgt, müßte das Unternehmen, um einen vollen Lohnausgleich gewähren zu können, jährliche Kostenerhöhungen von 5 Mio DM in Kauf nehmen. Damit nicht genug: Da die Arbeitszeitverkürzung zunächst nur die Arbeitskräfte der Art A betrifft, kämen sie in den Genuß eines Vorteils, den die übrigen Arbeiter nicht hätten. Ein solches Vorgehen würde dem Grundsatz der relativen Lohngerechtigkeit widersprechen.

3.2 ... unter Berücksichtigung der relativen Lohngerechtigkeit

Würden demgegenüber auch den Arbeitskräften der übrigen Arbeitsarten die gleichen Vergünstigungen wie den Arbeitern A eingeräumt werden, so wären infolge des Lohnausgleichs um 23,6 Mio DM höhere Lohnkosten (verglichen mit der Situation ohne Lohnausgleich) zu zahlen. Dieser Betrag errechnet sich wie folgt:

Nach der Arbeitszeitverkürzung für die Arbeiter A wären ohne Lohnausgleich folgende Löhne zu zahlen:

Arbeitsart	Anzahl		Jahreslohnkosten in DM	=	Jährliche Gesamtlohnkosten in Mio DM
A	3 000	×	36 000	=	108
B	1 500	×	50 000	=	75
C	500	×	60 000	=	30
					<u>213</u>

Gegenüber dem Ausgangszustand ergäbe sich mithin eine Lohnkosteneinsparung von 12 Mio DM.

Bei vollem Lohnausgleich für die Gruppe A — statt 36000 DM jährlich werden 40000 gezahlt, das sind, bezogen auf 36000, 11,1 % mehr — und Gleichbehandlung der anderen gilt folgende Rechnung:

Arbeitsart	Anzahl		Jahreslohnkosten in DM	=	Jährliche Gesamtlohnkosten in Mio DM
A	3 000	×	40 000	=	120,0
B	1 500	×	55 500	=	83,3
C	500	×	66 600	=	33,3
					<u>236,6</u>

Statt einer Lohnkosteneinsparung von 12 Mio DM entstehen Lohnmehrkosten in Höhe von 11,6 Mio DM. Insgesamt verursacht der volle Lohnausgleich unter Berücksichtigung der relativen Lohngerechtigkeit mithin ein Mehr an Löhnen von 23,6 Mio DM.

Die Einführung des neuen Verfahrens bei vollem Lohnausgleich hätte demzufolge, da für die neuen Anlagen zusätzliche Abschreibungen, Zinsen und Betriebskosten in Höhe von 5 Mio DM anfallen, eine Kostensteigerung gegenüber der Ausgangslage um insgesamt 16,6 Mio DM zur Folge.

Zur Aufrechterhaltung der relativen Lohngerechtigkeit könnte ein zweiter Weg beschritten werden: Um alle Arbeiter gleich zu behandeln, wird die Arbeitszeit generell, d. h. für alle, unter Beibehaltung des gleichen Lohnes um 4 Stunden reduziert.

Damit das bisherige Produktionsvolumen aufrecht erhalten werden kann, müßten für die Arbeitsarten B und C Neueinstellungen vorgenommen werden, da das neue Verfahren hier keine Arbeitseinsparungen bewirkt. Es kann nun durchaus der Fall eintreten, daß Neueinstellungen nicht möglich sind, weil entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen. In diesem Falle kann die Produktion nur dadurch aufrecht erhalten werden, daß, gerechnet von der

neuen Normalarbeitszeit an, Überstunden geleistet werden. Da die Kosten der Überstunden um rd. 25 % über den Kosten einer normalen Stunde liegen — von möglichen Produktivitätsminderungen, die u. U. zu befürchten sind, einmal abgesehen — ergäben sich zusätzliche Kosten. Sie lassen sich wie folgt errechnen: Jeder Arbeitnehmer, der Arbeitsleistungen der Arten B und C erbringt, wird nach wie vor 40 Stunden pro Woche benötigt. Er hat also bei einer Reduzierung der Normalarbeitszeit von 40 auf 36 Stunden 4 Überstunden (gleich 11,1 % der aktuellen Normalarbeitszeit) zu leisten. 11,1 % seines Jahreslohnes sind 5 500 (B) oder 6 600 (C) DM. 25 % dieser Beträge, multipliziert mit der Anzahl der Arbeitenden (B:1 500; C:500), stellen die zusätzlichen Lohnkosten dar. Sie betragen rd. 2,9 Mio DM, so daß sich die oben genannten Lohnmehrkosten von 11,6 auf 14,5 Mio DM erhöhen.

Voller Lohnausgleich unter Beibehaltung der relativen Lohngerechtigkeit würde mithin für diese Variante der Arbeitszeitverkürzung in unserem Beispiel zu Mehrkosten gegenüber der Ausgangslage von insgesamt 19,5 Mio DM führen. Welche Konsequenzen damit verbunden sind, ist in Abschnitt II. 5. dargelegt.

4 Möglicher Lohnausgleich ohne Erhöhung der Gesamtkosten

Welche Möglichkeiten, Lohnausgleichszahlungen zu gewähren, hat das Unternehmen, wenn es zwar die volle Ersparnis von 7 Mio DM dafür einzusetzen bereit ist, darüber hinaus aber keine Kostenerhöhungen in Kauf nehmen will?

Die Rechnung ist einfach: Die Ersparnis von 7 Mio DM steht einer Gesamtlohnsumme von 213 Mio DM gegenüber. Dabei ist die Arbeitszeiterparnis durch Einführung des neuen Produktionsverfahrens bereits berücksichtigt. 7 Mio DM entsprechen 3,3 % dieser Gesamtlohnsumme. Lediglich in dieser Höhe wäre eine Lohnerhöhung möglich, ohne daß das Unternehmen dadurch mit zusätzlichen Kosten belastet wird. Gemessen an den 11,1 % Lohnerhöhung, die für einen vollen Lohnausgleich erforderlich wären, ist dieses Ergebnis mager. In absoluten Zahlen: Der Jahreslohn eines Arbeiters A verringert sich durch die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 000 auf 36 000 DM. Die aufgrund der echten Ersparnis mögliche Lohnerhöhung läßt den letztgenannten Betrag auf rd. 37 200 DM ansteigen.

5 Die Konsequenzen

5.1 ... bei vollem Lohnausgleich

Der volle Lohnausgleich führt fast in jedem Falle zu insgesamt höheren Kosten im Vergleich zur Ausgangssituation. Die Gründe dafür wurden dargelegt.

Entscheidend für das Ergehen des Unternehmens und letztlich sein Weiterbestehen ist der Umstand, ob und inwieweit es gelingt, diese Kostenerhöhungen durch

entsprechende Preissteigerungen auf die Konsumenten abzuwälzen. Da ein tariflich vereinbarter voller Lohnausgleich alle Unternehmen zumindest eines bestimmten Industriezweiges in gleicher Weise trifft, sind die Aussichten für eine Kostenüberwälzung relativ günstig. Untersuchungen der Preisbildung und der Preispolitik haben gezeigt, daß sich im mittelfristigen Trend Kosten und Preise nahezu parallel bewegen⁸. Nachfolgend seien zwei Fälle unterschieden.

- a) Lohn- und Preiserhöhungen betreffen in ähnlicher Weise alle Zweige der Wirtschaft. Dabei möge das Preisniveau prozentual etwas weniger stark gestiegen sein als das Lohnniveau, da von den zu überwälzenden Lohnkosten zunächst die Kosteneinsparungen durch erhöhte Produktivität abgezogen werden. In unserem Beispiel werden nicht 23,6 Mio DM, sondern infolge der Produktivitätsersparnis von 7 Mio DM nur 16,6 Mio DM überwält und führen zu Preissteigerungen (inflationärer Effekt)⁹. Alle Arbeitenden verfügen zwar über höhere Löhne, sehen sich aber auch höheren Preisen gegenüber. Der reale Vorteil entspricht dem, was durch Erhöhung der Produktivität an Kosten eingespart werden konnte.
- b) Es lassen sich zwei Sektoren der Wirtschaft unterscheiden. In Sektor 1 vollziehen sich Lohn- und Preiserhöhungen wie unter a) geschildert. Sektor 2 bleibt von dieser Entwicklung unberührt: Weder erhöhen sich hier die Löhne, noch werden die Preise der von diesem Sektor hergestellten Produkte angehoben.

Hier ergibt sich ein Vorteil für jene, die dem Wirtschaftssektor 1 angehören, gegenüber einem entsprechenden Nachteil derer, die dem Wirtschaftssektor 2 zuzurechnen sind. Angehörige des Sektors 1 können einen Teil der von ihnen benötigten Güter zum alten Preis einkaufen; infolge der gestiegenen Löhne verfügen sie über eine höhere Kaufkraft.

Umgekehrt müssen die Angehörigen des Sektors 2 für einen Teil der von ihnen benötigten Güter einen höheren Preis zahlen, obwohl ihr Lohn nicht gestiegen ist; ihre Kaufkraft ist gemindert.

Die relative Verschiebung der Preise des Sektors 1 gegenüber den Preisen des Sektors 2 — letztere sind relativ günstiger geworden — kann zu entsprechenden Nachfrageverschiebungen zugunsten der Firmen des Sektors 2 führen, d. h. zugunsten jener Industrien, die sich von der Produktionsseite her als weniger innovativ erwiesen haben.

Die hier kurz skizzierten Kaufkraft-Verschiebungen ließen sich vermeiden, wenn Arbeitszeitverkürzungen und der daran anknüpfende Lohnausgleich unabhängig von der Lage des einzelnen Industriezweigs in gleicher Höhe für die Gesamtwirtschaft vorgenommen würden. Es ergäbe sich dann annähernd eine Situation, wie sie unter a) beschrieben ist.

5.2 ... bei Teil-Lohnausgleich ohne Erhöhung der Gesamtkosten und bei Verzicht auf Lohnausgleich

Zum Vergleich seien ergänzend noch die beiden folgenden Fälle betrachtet: 1. Es wird ein Lohnausgleich in Höhe der Kostenersparnis infolge verbesserter Produktivität gezahlt. 2. Es wird kein Lohnausgleich gewährt.

5.2.1 Lohnausgleich bis zur Höhe der Ersparnis durch erhöhte Produktivität

Hier besteht kein Grund, die Preise der hergestellten Produkte zu ändern. Die Kosteneinsparung durch erhöhte Produktivität wird durch die Lohnausgleichszahlung aufgewogen; die Gesamtkosten bleiben unverändert.

Bei Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer des Unternehmens steigt der Lohn der Arbeiter B und C in unserem Beispiel (siehe Abschnitt II. 4.) um 3,3 %. Bei unveränderten Preisen bedeutet dies eine Erhöhung ihrer Kaufkraft, also eine Besserstellung.

Anders stellt sich die Lage für die Arbeiter der Gruppe A dar, deren Arbeitsangebot nicht mehr im bisherigen Umfange benötigt wird. Zwar sind auch ihre Löhne um den genannten Prozentsatz gestiegen, jedoch müssen sie zugleich die mit der Verkürzung ihrer Arbeitszeit verbundene Lohnminderung in Kauf nehmen.

Würde ihnen die gesamte Kostenersparnis allein zugute kommen, so ließen sich ihre Löhne um 6,5 % (7:108) anheben (voller Lohnausgleich 11,1 %). Bei dieser Handhabung gingen allerdings die Arbeitnehmer B und C leer aus, die relative Lohngerechtigkeit wäre nicht mehr gewahrt. Der Vorteil erhöhter Produktivität flösse allein den Arbeitnehmern A zu.

5.2.2 Kein Lohnausgleich

Die Kosteneinsparungen (in unserem Beispiel 7 Mio DM) erhöhen — alles andere unverändert — zunächst den Gewinn des Unternehmens. Bei funktionierendem Wettbewerb, und davon soll ausgegangen werden, wirkt die günstigere Kostenlage kurz- bis mittelfristig auf die Preise ein und läßt sie sinken. Der Vorteil der Produktivitätssteigerung kommt auf diese Weise nach einiger Zeit der Allgemeinheit der Konsumenten zugute.

Weniger erfreulich ist die Lage für die Arbeitnehmer der Art A. Da ihr Arbeitsangebot nicht mehr voll benötigt wird, sind entweder Entlassungen die Folge (im Beispiel 300) oder niedrigere Jahreslöhne bei entsprechend niedrigerer Arbeitszeit (im Beispiel statt 40000 DM bei einer 40-Stundenwoche nur noch 36000 DM bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden)¹⁰.

Die Konsequenzen des hier betrachteten Falles (kein Lohnausgleich, aber Preissenkungen in Höhe der Kosteneinsparung) seien anhand unseres Beispiels noch etwas eingehender betrachtet: Der Umstand, daß infolge des technischen Fortschritts Arbeit der Art A nur noch in geringerem Umfange als bisher benötigt wird, läßt die Summe der gezahlten Löhne um 12 Mio DM zurückgehen.

Bei rd. 5 Mio DM davon handelt es sich um Verlagerungen in andere Unternehmen (z. B. in solche des Maschinenbaus, der Energieerzeugung usw.). Die mit einer solchen Verlagerung der benötigten Arbeit verbundenen, in der Realität schwerwiegenden Strukturprobleme seien hier zunächst einmal als lösbar und gelöst unterstellt.

Die verbleibenden 7 Mio DM mögen Anlaß sein, die Preise der nunmehr kostengünstiger herstellbaren Güter entsprechend zu senken.

Käme diese Preissenkung nun allein jenen Arbeitnehmern zugute, deren Lohn sich infolge der kürzeren Arbeitszeit verringert hat, so ergäbe sich durch den technischen Fortschritt und seine Folgen keine Verschlechterung, sondern eine Verbesserung ihrer Situation: Infolge der Preissenkung sind sie trotz niedrigeren Lohnes (pro Monat oder Jahr) im Hinblick auf ihre Kaufkraft nicht schlechter gestellt als vordem. Bei gleicher Güterversorgung ist ihre Arbeitszeit kürzer geworden; der technische Fortschritt hat sich mithin voll zu ihren Gunsten ausgewirkt.

In der Regel profitieren nun aber von einer Preissenkung nicht nur die Arbeitnehmer der Art A, sondern alle. Für die Arbeitnehmer B und C, deren Löhne gleich geblieben sind, bedeutet die Preissenkung eine Erhöhung ihrer Kaufkraft. In dem Maße, in dem den Arbeitnehmern B und C Vorteile aus dem technischen Fortschritt zuwachsen, können sie nicht mehr den Arbeitnehmern A zufließen. Es entsteht die Frage, wie eine gerechte Aufteilung der Vorteile auszusehen hätte, und wie sie erreicht werden könnte. Die Frage stellt sich in jedem Falle — nicht nur in dem hier betrachteten. Um sie beantworten zu können, sind Überlegungen erforderlich, die den einzelnen Arbeitnehmer in den Mittelpunkt der Betrachtungen stellen. Das folgende Kapitel III befaßt sich mit diesem Problemkreis.

III Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich aus der Sicht der Arbeitnehmer

1 Die Bedeutung von Arbeitszeitverkürzung für die Arbeitnehmer

Bisher wurden in erster Linie die Möglichkeiten und Wirkungen eines Lohnausgleichs auf das Unternehmen als Ganzes und die Gesamtheit der Wirtschaft betrachtet. Da eine Verkürzung der Arbeitszeit und die damit zunächst einmal ver-

bundene Lohnminderung insonderheit diejenigen Arbeitnehmer belastet und angeht, die davon direkt betroffen sind, kommt in mindestens gleicher Weise der Frage nach ihrem Ergehen Bedeutung zu. Im folgenden soll darum die Wirkung einer Arbeitszeitverkürzung vom Standpunkt des Betroffenen aus betrachtet und analysiert werden.

Eine Verkürzung der Arbeitszeit hat für den Betroffenen zwei entgegengesetzte Wirkungen:

- Zum einen wird Arbeitszeit in Freizeit umgewandelt. Das bedeutet normalerweise einen Nutzensgewinn.
- Zum anderen verringert sich der Verdienst entsprechend der Verkürzung der Arbeitszeit. Diese Tatsache wird in der Regel als etwas Negatives empfunden.

Einem Nutzensgewinn steht ein Nutzenentgang gegenüber. Durch Zahlung eines (teilweisen) Lohnausgleichs kann nun der negative Aspekt einer Arbeitszeitverkürzung vermindert werden. Für jeden Betroffenen gibt es eine bestimmte Höhe der Lohnausgleichszahlung dergestalt, daß die Summe der negativen und positiven Wirkungen einer Arbeitszeitverkürzung sich gerade aufheben. Es hängt von der Einstellung und den Nutzenschätzungen des einzelnen ab, wie hoch die Lohnausgleichszahlung sein muß, um gerade diesen Ausgleich herbeizuführen.

Wird z. B. der Nutzen zusätzlicher Freizeit hoch bewertet und/oder die Kürzung des Verdienstes weniger schwer empfunden, dann genügt bereits eine relativ niedrige Ausgleichszahlung, um den Nutzensaldo positiv werden zu lassen (und umgekehrt). Für manchen ist der Nutzen zusätzlicher Freizeit zunächst sogar höher als die negative Wirkung entgangenen Verdienstes¹¹. Würde man einem solchen Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, selbst die Dauer seiner Arbeitszeit zu bestimmen, so würde er eine kürzere als die Normalarbeitszeit wählen: Die Möglichkeit, individuellen Bedürfnissen durch zusätzliche Freizeit Rechnung tragen zu können, wird höher eingeschätzt als der damit verbundene Verdienstaufschlag¹². Erst bei zwangsweiser Unterschreitung dieser von ihm als optimal empfundenen Arbeitszeit würde ein Nutzenverlust eintreten, der, wenn das gleiche Nutzenniveau aufrecht erhalten werden soll, durch eine Lohnausgleichszahlung kompensiert werden muß.

Im folgenden sei die jeweils zur Kompensation erforderliche Lohnausgleichszahlung in Prozent des durch die Arbeitszeitverkürzung insgesamt entgangenen Lohnes gemessen. Es existieren dann für einen bestimmten Arbeitnehmer unterschiedliche Kombinationen von Arbeitszeitverkürzung und prozentualem Lohnausgleich, die alle für ihn den gleichen Nutzen bedeuten.

So mag z. B. in einem konkreten Fall die Kombination „Arbeitszeitverkürzung um drei Stunden pro Woche und Lohnausgleich in Höhe von 20 % der Lohn-

minderung“ den gleichen Nutzen erbringen wie die Kombination „Arbeitszeitverkürzung um fünf Stunden pro Woche und 35 %iger Lohnausgleich“.

Der gleiche Nutzen möge auch erreichbar sein bei einer Arbeitszeitverkürzung von zwei Stunden und einem Lohnausgleich von Null. Das Nutzenniveau bei voller Arbeitszeit würde in einem solchen Falle niedriger liegen. Der Arbeitnehmer schätzt die Möglichkeit, z. B. in einem Monat einen Tag zusätzlich freinehmen zu können, höher ein als den dadurch verlorenen Lohn.

2 Ableitung und Darstellung charakteristischer Lohnausgleichskurven

2.1 Individuelle Nutzenindifferenzkurven als Grundlage

In Abbildung 1 mißt die Abszissenachse die Arbeitszeitverkürzung, während auf die Ordinatenachse die Lohnausgleichszahlung, ausgedrückt in Prozent des entgangenen Lohnes, abgetragen ist. Jede Kombination von Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleichszahlung läßt sich nun in dem durch die beiden Achsen aufgespannten Feld durch einen Punkt darstellen. Jedem Punkt kann ein bestimmtes Nutzenniveau zugeordnet werden.

Wie schon gezeigt, existieren jeweils eine bestimmte Menge von Punkten mit gleichem Nutzenniveau. Die Kurve N_1 in der Abbildung verbindet derartige Punkte. Betrachten wir zunächst ihren Verlauf rechts der gestrichelten Linie a. Der Punkt A_1 zeigt die Kürzung der Arbeitszeit (bzw. die Arbeitszeit (= Normalarbeitszeit \cdot Kürzung), die der Arbeitnehmer, sofern er dazu die Möglichkeit hätte, ohne einen Lohnausgleich als für ihn optimal wählen würde. Das dem Punkt A_1 zuzuordnende Nutzenniveau liegt höher als das Nutzenniveau des Punktes B_1 , der die Kombination „Normalarbeitszeit und (dementsprechend) kein Lohnausgleich“ darstellt.

Würde eine über A_1 hinausgehende Arbeitszeitverkürzung vorgenommen, so entspräche der Nutzen der zusätzlich gewonnenen Freizeit nicht mehr dem Nutzen des entgangenen Lohnes. Um das in Punkt A_1 erreichte Nutzenniveau aufrechtzuerhalten, ist eine Ausgleichszahlung erforderlich. Würde z. B. die Arbeitszeit statt um zwei Stunden (Punkt A_1) um vier Stunden (Punkt A_2) gekürzt werden, so bliebe das Nutzenniveau für den betrachteten Arbeitnehmer nur dann unverändert, wenn er eine Ausgleichszahlung in Höhe von L_2 % des entgangenen Lohnes erhielte. Entsprechend zeigt Punkt A_3 auf der Kurve N_1 , daß bei einer Arbeitszeitverkürzung von acht Stunden in der Woche (das sind 20 % einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden) L_3 % des dadurch verlorenen Lohnes als Ausgleich erforderlich sind.

Die Kurve N_1 ist — zumindest in ihrem ersten Abschnitt — überproportional steigend gezeichnet. Dies beruht auf folgender Überlegung: Der Nutzen zusätzlicher Freizeit nimmt allmählich ab, während der Nutzen des entgangenen Lohnes

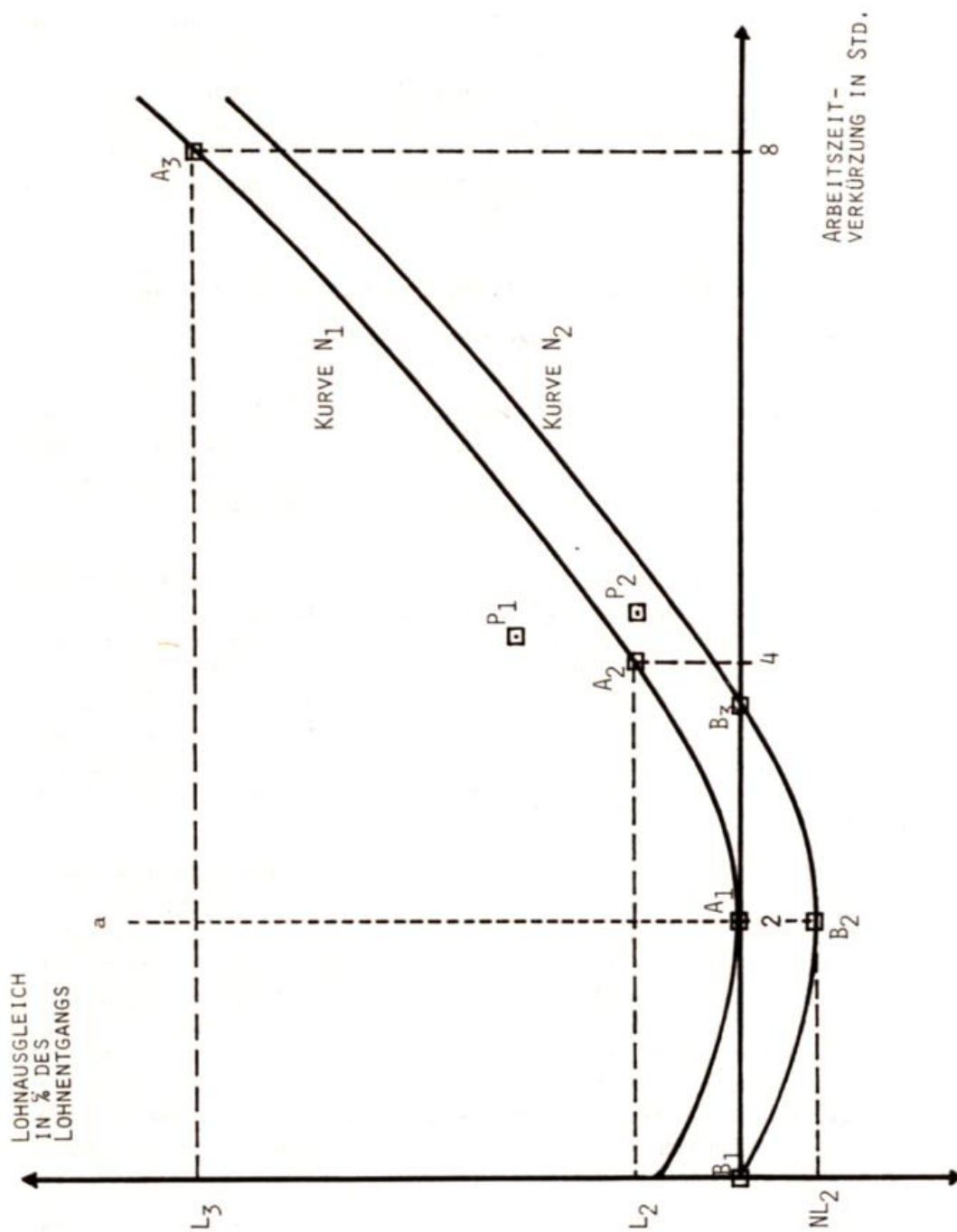


Abb. 1

für jede weitere Stunde ansteigt. Zur Kompensation einer zusätzlichen Arbeitszeitverkürzung bedarf es mithin einer immer höheren Kompensationszahlung.

Die Kurve existiert für den betrachteten Arbeitnehmer bis hin zu einer Arbeitszeitverkürzung von 100 %, d. h. bis hin zu seiner völligen Freistellung. Dabei kann es durchaus sein, daß er von einem bestimmten Punkt an weitere zusätzliche Freizeit nicht mehr positiv, sondern negativ bewertet.

Von praktischer Relevanz ist die Kurve für die hier angestellten Überlegungen allerdings nur in ihrem ersten Teil, etwa bis zu einer Arbeitszeitverkürzung von 20 bis 25 %¹³.

Betrachten wir die Abbildung 1 noch etwas näher. Alle Punkte, die oberhalb der Kurve N_1 liegen (siehe z. B. der Punkt P_1), repräsentieren ein höheres, alle Punkte, die unterhalb der Kurve liegen (siehe z. B. Punkt P_2), weisen ein niedrigeres Nutzenniveau auf.

Bemerkenswert ist der Verlauf der Kurve links der Linie a. Um bei einer längeren Arbeitszeit, als sie dem Punkt A_1 entspricht, das gleiche Nutzenniveau zu halten, müßten Zahlungen über die Lohnsumme bei voller Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

Das dem Punkt B_1 (volle Arbeitszeit) zuzuordnende Nutzenniveau liegt unter dem Nutzenniveau des Punktes A_1 . Verbindet man sämtliche Punkte, die dem Nutzenniveau des Punktes B_1 entsprechen, so ergibt sich die Kurve N_2 . Sie läuft in etwa — jedoch ist das keine Gesetzmäßigkeit — parallel der Kurve N_1 . Bemerkenswert auf dieser Kurve ist der Punkt B_2 . Der betrachtete Arbeitnehmer würde bei der von ihm gewünschten Arbeitszeit eine Kürzung seines Lohnes bis zu NL_2 dem Zwang, die volle Stundenzahl arbeiten zu müssen, vorziehen.

In Zahlen: Bei einem Stundenverdienst von netto 15,— DM beträgt der Wochenlohn bei Normalarbeitszeit 600,— DM. Für den betrachteten Arbeitnehmer möge die optimale Arbeitszeit bei 38 Stunden liegen. Sein Lohn beträgt entsprechend 570,— DM. Er würde eine Arbeitszeit von 38 Stunden — zumindest zeitweilig — auch dann vorziehen, wenn er dafür nur 560,— DM bekäme. Der ihm dabei entstehende Nutzen wäre immer noch ein wenig höher als der Nutzen der Arbeitszeit von 40 Stunden, entlohnt mit 600,— DM.

Die Zeichnung läßt ferner erkennen, daß erst eine Arbeitszeitverkürzung — im Beispiel — um rd. 3,5 Stunden ohne Lohnausgleich (s. Punkt B_3 in Abbildung 1) eine Reduzierung des Nutzens auf das Niveau des Punktes B_1 (Vollbeschäftigung) bewirkt.

Der gleiche Sachverhalt sei nochmals in etwa anderer Form anhand der Abbildung 2 erläutert. Während auf der Abszissenachse hier wieder die Arbeitszeitverkürzung abgetragen ist, mißt die Ordinatenachse jetzt den Lohnausgleich

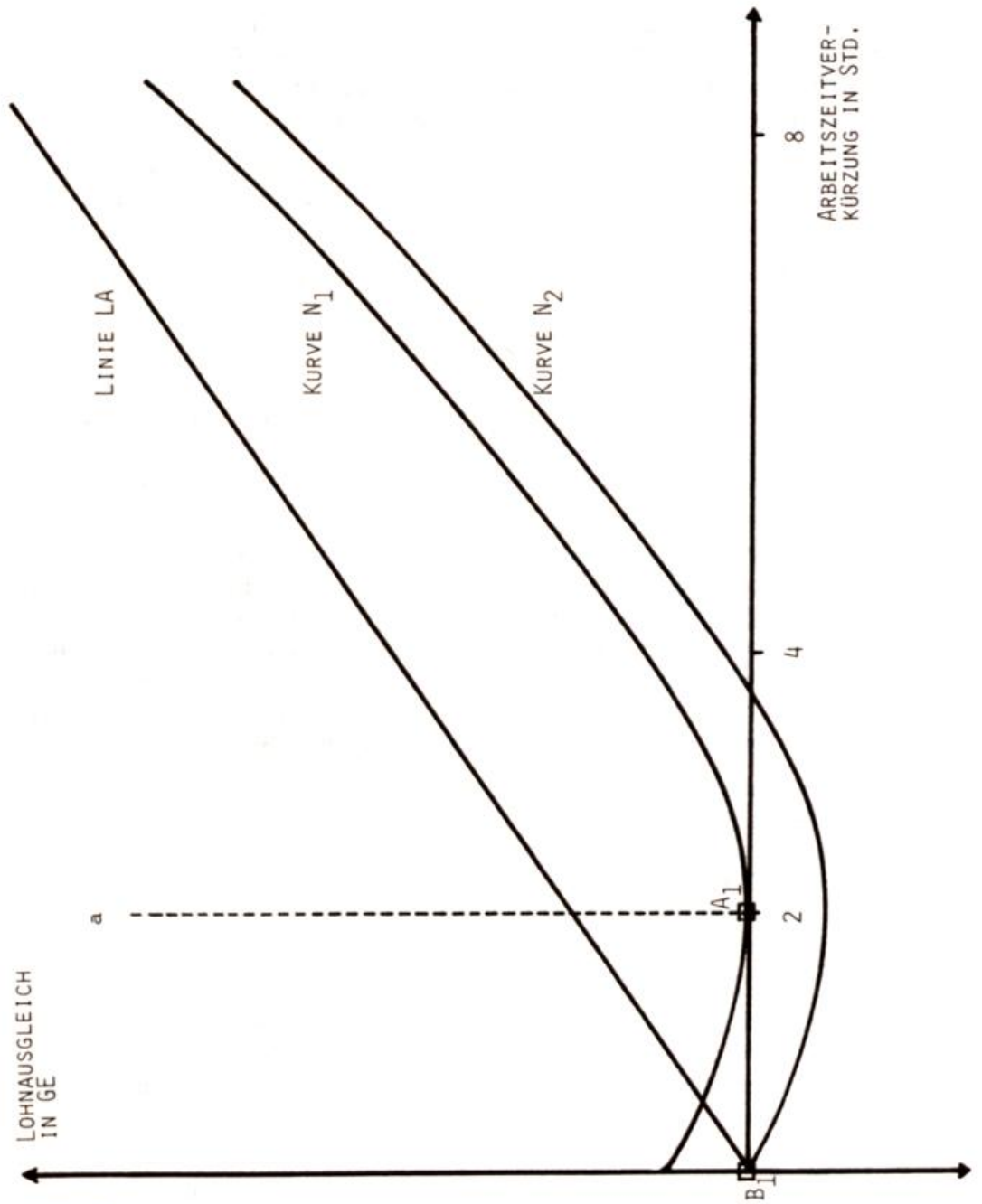


Abb. 2

nicht in Prozent der ohne Ausgleich gegebenen Lohnminderung, sondern in einem absoluten Betrag. Die Kurve LA gibt an, welche Beträge jeweils zu zahlen wären, um einen vollen Lohnausgleich zu erreichen. Die Kurve N_1 in Abbildung 2 entspricht der Kurve N_1 in Abbildung 1. Bei freier Wahl der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich würde der betrachtete Arbeitnehmer eine Situation, gekennzeichnet durch den Punkt A_1 , der Situation B_1 (Normal-Arbeitszeit bei vollem Lohn) vorziehen. Der mit Punkt A_1 verbundene Nutzen ist dementsprechend höher als der Nutzen bei Punkt B_1 . Wiederum unter Beachtung der Tatsache, daß der Nutzen zusätzlicher Freizeit immer geringer, der Nutzen entgangenen Lohnes immer höher werden wird, ergibt sich der eingezeichnete Verlauf der Kurve. Der Anstieg wird zunächst kleiner sein als der Anstieg der Linie LA. Von einem bestimmten Punkt an allerdings wird sie steiler ansteigen als diese Linie. Relevant ist wiederum der Verlauf der Kurve in einem Bereich bis etwa 10 Stunden Arbeitszeitverkürzung.

Die Kurve N_2 stellt die Verbindungslinie derjenigen Punkte (= Kombination zwischen Arbeitszeit und Lohnausgleich) dar, die in den Augen des Arbeitnehmers den gleichen Nutzen aufweisen wie die Kombination B_1 .

2.2 Die Kurve des kompensierenden und die Kurve des motivierenden Lohnausgleichs

Die Kurven der Abbildungen 1 und 2 sind zunächst zu interpretieren als Nutzen(-indifferenz-)kurven eines einzelnen Arbeitnehmers. Da die Nutzensvorstellungen und -einschätzungen der einzelnen Arbeitnehmer sehr unterschiedlich sein können, z. B. auch von den jeweiligen Lebensumständen des einzelnen abhängen, weisen auch die individuellen Kurven N_1 Unterschiede hinsichtlich ihres Verlaufs und ihrer Lage im Koordinatensystem auf. So kann z. B. die als optimal empfundene Dauer der Arbeitszeit der Normalarbeitszeit entsprechen oder auch darunter oder darüber liegen; die Kurven können steiler oder weniger steil ansteigen usw.

Für eine Gruppe von Arbeitnehmern lassen sich aus den jeweiligen Einzelkurven Durchschnittskurven ableiten. Ein Punkt einer solchen Durchschnittskurve ergibt sich als Antwort auf die Frage: Es ist eine Arbeitszeitverkürzung von Δt Stunden vorgesehen. Welche Lohnausgleichszahlung, gemessen entweder in Prozenten des entgehenden Lohnes (Abbildung 1) oder in absoluten Beträgen (Abbildung 2), läßt bei dieser Arbeitszeitverkürzung von Δt die Arbeitnehmer im Durchschnitt gesehen¹⁴ den gleichen Nutzen empfinden wie bei Vollbeschäftigung (Kurven N_2) oder bei Verwirklichung der optimalen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich (Kurven N_1)?

Es ist leicht einzusehen, daß die Kurven der Abbildung 1 und 2 auch Durchschnittskurven, bezogen auf eine Vielzahl von Arbeitnehmern, sein könnten. Bei

der Ableitung einer Durchschnittskurve dürfen selbstverständlich nur solche Arbeitnehmer zusammengefaßt werden, die ähnliche Arbeitszeiten anstreben, also z. B. bereit wären, 40 Stunden pro Woche (Normalarbeitszeit) zu arbeiten und nicht nur eine Halbtagsbeschäftigung suchen.

Die Kurve N_1 der Abbildung 1, als Durchschnittskurve interpretiert, hat über das oben Gesagte hinaus auch noch die folgende Bedeutung: Sie zeigt, wie hoch der Lohnausgleich in Prozenten des entgehenden Lohnes sein muß, um eine bestimmte vorgegebene Arbeitszeitverkürzung zu erreichen. Dabei ist vorausgesetzt, daß die Arbeitnehmer individuell und frei über die Dauer ihrer jeweiligen Arbeitszeit entscheiden können. Dazu ein Beispiel: Es möge eine Arbeitszeitverkürzung von vier Stunden angestrebt werden. Den Arbeitnehmern wird ein Lohnausgleich in Höhe von $L_2\%$ des entgehenden Lohnes geboten (s. Abbildung 1 Punkt A_2 auf die Kurve N_1 , die jetzt die in der betrachteten Situation relevante Durchschnittskurve darstellen soll). Die Arbeitnehmer werden dann die jeweilige Dauer ihrer Arbeitszeiten so wählen, daß im Durchschnitt die gewünschte Arbeitszeitverkürzung von vier Stunden zustande kommt. Die Kurve N_1 in Abbildung 1¹⁵ sei darum als Kurve des motivierenden Lohnausgleichs bezeichnet. Die Kurven N_2 (in den Abbildungen 1 und 2) zeigen an, welcher Lohnausgleich gewährt werden muß, um — im Durchschnitt gesehen — eine Nutzensmägerung durch die Verkürzung der Arbeitszeit zu vermeiden. Sie seien dementsprechend Kurven des kompensierenden Lohnausgleichs genannt.

Es bedarf empirischer Untersuchungen, um in einem konkreten Fall Lage und Verlauf dieser Kurven und damit die Höhe der notwendigen Lohnausgleichszahlungen festzustellen. Eines allerdings ist klar ersichtlich: Ein voller Lohnausgleich würde die Betroffenen besser stellen, verglichen mit ihrer Lage vor der Arbeitszeitverkürzung. Ein 100%iger Lohnausgleich würde zugleich eine Benachteiligung für die bedeuten, deren Arbeitszeit nicht verkürzt wird bzw. nicht verkürzt werden kann.

3 Fortführung des Beispiels

Um die obigen Überlegungen auch zahlenmäßig zu veranschaulichen, sei das Beispiel in Abschnitt II. 2. fortgeführt. Erinnern wir uns: Die Kurven N_2 in den Abbildungen 1 und 2 geben an, welcher Lohnausgleich erforderlich ist, um einen Nutzenverlust der Arbeitnehmer durch Arbeitszeitverkürzung zu verhindern.

Es sei angenommen, daß für die Arbeitnehmer der Art A eine (Durchschnitts-) Kurve des kompensierenden Lohnausgleichs gilt, wie sie in Abbildung 3 gezeichnet ist: Die optimale Arbeitszeit wird bei einer Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde erreicht, beträgt also 39 Stunden pro Woche. Eine Verkürzung der Arbeitszeit um vier Stunden macht einen Lohnausgleich in Höhe von 40% des entgangenen Lohnes erforderlich, wenn ein Mindernutzen vermieden werden soll.

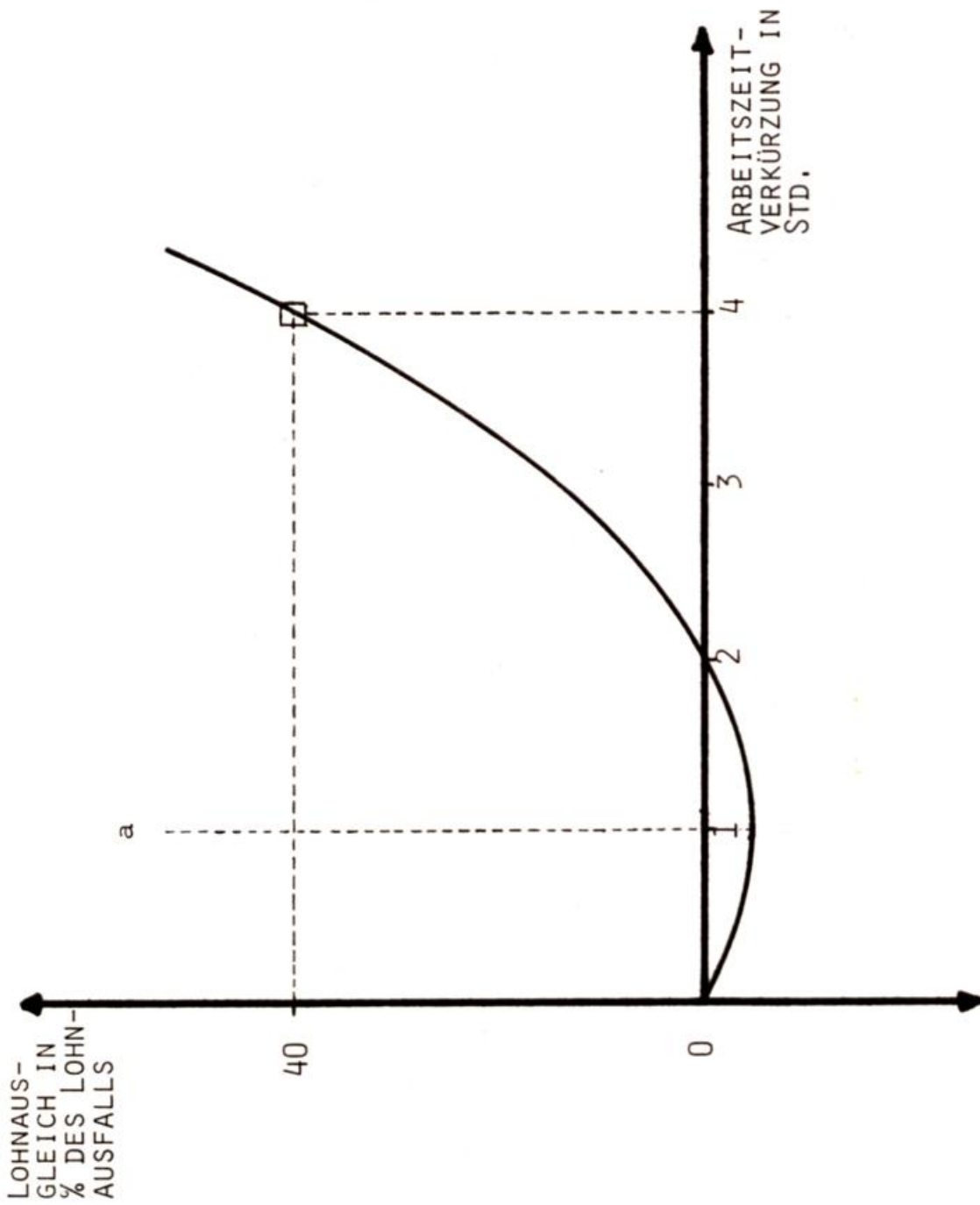


Abb. 3

Der dafür benötigte Betrag beläuft sich auf 4,8 Mio DM ($12 \text{ Mio DM} \times 0,4$). Von der durch den technischen Fortschritt im Produktionsbereich erzielten Einsparung von 7 Mio DM verbleiben mithin noch 2,2 Mio DM. Sie würden eine allgemeine Lohnerhöhung um 1 % ermöglichen, ohne preistreibend zu wirken.

IV Lohnausgleichszahlung als Instrument zur längerfristigen Steuerung der Arbeitsmarktstruktur

Es lassen sich mindestens drei Gründe nennen, die für einen teilweisen Lohnausgleich sprechen:

1. Vermeidung sozialer Härten,
2. Anreiz für die Arbeitnehmer, einer Arbeitszeitverkürzung, die arbeitsmarktpolitisch erwünscht ist, zuzustimmen,
3. Möglichkeit zur längerfristigen Steuerung der Nachfrage nach Arbeit hinsichtlich ihrer Art und Struktur.

Den Punkten 1 und 2 wäre Genüge getan, wenn ein Lohnausgleich entsprechend der kompensierenden Lohnausgleichskurve (Kurven N_2 in den Abb. 1 und 2) gezahlt würde. Um von der unter 3 genannten Möglichkeit wirksam Gebrauch machen zu können, müßte die Zahlung unterhalb dieser Kurve liegen.

Arbeitszeitverkürzungen sind für diejenigen Arbeitsarten angebracht, bei denen ein Überangebot an Arbeitskräften besteht.

Verkürzungen auch dort vornehmen zu wollen, wo Arbeitsangebot und -nachfrage ausgeglichen sind oder die Nachfrage sogar das Angebot überwiegt, würde lediglich zu mehr Überstunden, unter Umständen sogar zu Engpässen führen, die sich negativ auf die Beschäftigung der im Überschuß vorhandenen Arbeitskräfte auswirken können (vgl. dazu Abschnitt II. 1.).

1 Wirkungsweise der Steuerung

Ist das Überangebot bei bestimmten Arbeitsarten längerfristiger Natur, während für andere Arbeitsarten noch Arbeitskräfte benötigt werden, dann kann zwar durch eine gezielte Arbeitszeitverkürzung in den Sektoren, in denen Überschuß besteht, kurzfristig Abhilfe geschaffen werden. Langfristig ist hier aber die Aufgabe gestellt, Arbeitnehmer in den überbesetzten Sektoren zu veranlassen, sich für solche Arbeitsarten zu qualifizieren, die benötigt werden, und gleichzeitig den Zustrom in die bereits überfüllten Sektoren zu drosseln und zum Teil dorthin umzuleiten, wo Bedarf besteht¹⁶. Dies kann sicherlich nicht dadurch geschehen, daß die für den einzelnen aus einem Überangebot resultierenden unliebsamen Konsequenzen — kürzere Arbeitszeiten, mögliche Arbeitslosigkeit — durch spezielle Maßnahmen aufgehoben oder gar überkompensiert werden.

Würde man z. B. in einer solchen Situation eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich vornehmen, so würde dadurch, wie in Abschnitt III. 2. dargelegt, das Nutzenniveau der in diesem Sektor Beschäftigten erhöht und damit ein Abwandern in andere aufnahmebereite Arbeitssektoren verhindert werden. Ferner würde der Zustrom zu dem überbesetzten Sektor nicht nur nicht gehemmt, sondern umgekehrt sogar noch gefördert werden.

Soll das Gegenteil bewirkt, nämlich ein Überwecheln zu anderen Arbeitssektoren gefördert und der Zustrom gedrosselt werden, dann muß die Lohnausgleichszahlung unterhalb der Kurve des kompensierenden Lohnausgleichs liegen. Ihre Höhe ist so bemessen, daß ein vernünftiger Kompromiß zwischen dem Gesichtspunkt 1 (Vermeidung sozialer Härten) auf der einen und dem Gesichtspunkt 3 (Steuerung der Arbeitskräfte in aufnahmefähige Arbeitssektoren) auf der anderen Seite erreicht wird.

Für den Fall, daß die soeben beschriebene Maßnahme 1 — nach einer angemessenen Übergangszeit — noch nicht zu einem befriedigenden Ergebnis geführt hat, kann das folgende Vorgehen in Erwägung gezogen werden: Bei Fortbestehen des Überangebots an Arbeit (der betrachteten Art) nach Verwirklichung der Maßnahme 1 während eines längeren Zeitraums — z. B. während eines Jahres — ist die (Normal-)Arbeitszeit, von der ausgehend die Lohnausgleichszahlung berechnet wurde, nach unten zu korrigieren. Welche Folgen damit verbunden sind, sei an einem Beispiel verdeutlicht:

Die Normal-Arbeitszeit betrage 40 Stunden. Für die betrachtete Arbeitsart bestehe schon seit über einem Jahr ein Überangebot, das zu einer Arbeitszeitverkürzung um 20 %, also auf 32 Wochenstunden geführt hat. Die Lohnausgleichszahlung wurde bislang, ausgehend von einer 40stündigen Wochenarbeitszeit, wie oben beschrieben berechnet. Nach Ablauf eines Jahres wird nun die Bezugszeit für die Errechnung des Lohnausgleichs von 40 z. B. auf 36 Stunden herabgesetzt. Die Bedeutung dieser Maßnahme liegt darin, daß die Lohnausgleichszahlungen dadurch fühlbar herabgesetzt werden.

Schon das Wissen darum, daß nach einer bestimmten Übergangszeit die Lohnausgleichszahlung gekürzt wird, schließlich — falls das Wissen allein noch keine hinreichende Reaktion ausgelöst hat — die Wirkung des relativ niedrigeren Lohnes selbst, wird den Zustrom neuer Arbeitsuchender für diese Arbeitsart drosseln. Wer eine Ausbildung in dieser Arbeitsart erwägt, weiß, daß der Lohn, verglichen mit anderen Arbeitsarten, relativ niedriger sein wird. Er wird sich überlegen, ob er diesen Nachteil zugunsten des von ihm gewünschten Berufes (Arbeitsart) bereit ist, in Kauf zu nehmen, oder ob er nicht doch lieber einen anderen, stärker nachgefragten Beruf (Arbeitsart) wählen soll. Ferner: Arbeitnehmer, die bislang in der überbesetzten Arbeitsart tätig waren, werden zunehmend bemüht sein, sich für andere, stärker nachgefragte Arbeitsarten zu qualifizieren. Die

vorhersehbare Korrektur der Bezugsgrundlage für die Errechnung des Lohnausgleichs und — nach Vornahme der Korrektur — die relativ niedrigeren Löhne begünstigen die stärker nachgefragten Arbeitsarten im Vergleich zu den schwächer nachgefragten.

Nach z. B. einem weiteren Jahr kann die Bezugsgrundlage für die Berechnung des Lohnausgleichs weiter abgebaut werden, wenn der Angebotsdruck trotz der bereits ergriffenen Maßnahmen noch immer fortbesteht. Im Endstadium wird eine Lohnausgleichszahlung entfallen, weil zum einen die Bezugszeit schrittweise gesenkt, zum anderen dadurch das Überangebot abgebaut und so die Notwendigkeit zu Arbeitszeitverkürzung gemildert, unter Umständen ganz aufgehoben wird.

2 Praktische Durchführungen

Unter Steuerungsgesichtspunkten erscheint es zweckmäßig, eine Zentralstelle, etwa die Bundesanstalt für Arbeit, einzuschalten: Arbeitszeitverkürzungen zur Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit sind allein nach Maßgabe der Arbeitsmarktsituation vorzusehen. Auf diese Weise werden die Entscheidungen versachlicht.

Erst dann, wenn die Lohnausgleichszahlungen von einer Zentralstelle festgesetzt und beglichen werden, ist eine Steuerung möglich. Tarifliche Vereinbarungen vermögen Gleiches nicht zu leisten, da sie sich jeweils nur auf eine Branche — oder wenige Branchen — beziehen, die gleiche Arbeitsart oft aber in wesentlich mehr Branchen benötigt wird.

Für die Übernahme der Lohnausgleichszahlungen durch die Bundesanstalt für Arbeit spricht der Umstand, daß durch Arbeitszeitverkürzungen Entlassungen verhindert oder Neueinstellungen gefördert werden, also die Arbeitsmarktsituation verbessert und die Verpflichtung zur Zahlung von Arbeitslosenunterstützung und Arbeitslosengeld reduziert wird.

Die Vorteile aus der Steigerung der Produktivität blieben dann voll für generelle Lohnerhöhungen verfügbar, die allen Arbeitenden unter Wahrung der relativen Lohngerechtigkeit gleichmäßig zugute kämen — und nicht wie bei vollem (oder auch teilweise) Lohnausgleich überwiegend bestimmten Gruppen zufließen.

Das Entscheidungsgremium sollte sich aus den Vertretern jener zusammensetzen, die die Beiträge zahlen, aus denen sich die Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Ziel und Standort dieser Vertreter stimmen weitgehend überein: Sie alle sind an einer der Sache nach gerechten Regelung interessiert. Weder wird man dort, wo Arbeitszeitverkürzungen erforderlich werden, eine Begünstigung dieser Arbeitnehmer durch zu hohe Lohnausgleichszahlungen wollen — sie gingen zu Lasten der übrigen Arbeitnehmer — noch wird man ihre Benachteiligung zulassen.

V Zusammenfassung und Schluß

Aus den Überlegungen in den vorhergehenden Abschnitten folgt:

1. Der technische Fortschritt im Produktionsbereich vermindert den Bedarf an Arbeit; um die gleiche Leistung zu erbringen, werden weniger Arbeitskräfte benötigt. Die verschiedenen Arbeitsarten werden dabei in sehr unterschiedlichem Maße getroffen. Diese Tatsache steht einer generellen, für alle gleichen Arbeitszeitverkürzung im Wege. Die Konsequenzen, die sich ergeben, wenn man dennoch so verfahren will, wurden aufgezeigt.
2. Ein voller Lohnausgleich ist weder gerechtfertigt noch — im Hinblick auf die Folgen — erstrebenswert. Den möglichen Lohneinsparungen durch den technischen Fortschritt stehen in der Regel höhere Abschreibungen, Zins- und Betriebskosten der Anlagen gegenüber. Lediglich die Differenz könnte kostenneutral für Lohnausgleichszahlungen verwendet werden. Ein voller Lohnausgleich würde die Gesamtkosten steigen lassen und damit die Preise der Erzeugnisse nach oben treiben.

Die Kosten- und Preissteigerungen wären noch erklecklich höher, wenn man, um die relative Lohngerechtigkeit zu wahren, allen Arbeitnehmern, also auch denen, deren Arbeitsleistung voll benötigt wird, eine Arbeitszeitverkürzung verordnen würde.

3. Ein voller Lohnausgleich würde das Nutzenniveau der Arbeitnehmer in dem betroffenen Sektor über den bisherigen Stand hinaus erhöhen und sie damit relativ zu den anderen Arbeitnehmern besser stellen. Dadurch würde das Überangebot in dieser Arbeitsart noch gefördert werden.

Das Nutzenniveau bliebe unverändert, wenn ein Lohnausgleich gemäß der Kurven N_2 (Kurven des kompensierenden Lohnausgleichs) gezahlt würde.

4. Lohnausgleichszahlungen können als Steuerungsinstrument zur Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit eingesetzt werden. Die Zahlungen müßten, um diesen Zweck zu erreichen, unterhalb der Kurve des kompensierenden Lohnausgleichs liegen. Ihre Höhe ist als ein Kompromiß zwischen sozialen Gesichtspunkten auf der einen und Steuerungsgesichtspunkten auf der anderen Seite zu finden.
5. Durch die Ankündigung eines allmählichen Abbaus von Lohnausgleichszahlungen kann dem Überangebot in der betroffenen Arbeitsart entgegengewirkt und zumindest längerfristig eine Normalisierung erreicht werden. Nachlassender Angebotsdruck bedeutet gleichzeitig die Möglichkeit zur Normalisierung der Arbeitszeit. Nach Wegfall der Lohnausgleichszahlungen — auch als Folge der Normalisierung der Arbeitszeit — befindet sich der Lohn für die betrachtete Arbeitsart, verglichen mit den Löhnen der anderen Ar-

beitsarten, in einem ausgewogenen, den volkswirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung tragenden Verhältnis. Das Arbeitsangebot entspricht hinsichtlich seiner Struktur wieder der Arbeitsnachfrage.

6. Generelle Lohnerhöhungen auf der einen und Lohnausgleichszahlungen auf der anderen Seite stellen zwei völlig verschiedene Dinge dar und sind darum auch getrennt zu handhaben.

Die Vorteile des technischen Fortschritts sollten sich ausschließlich und ungeschmälert in generellen Lohnerhöhungen niederschlagen.

7. Um den Weg für eine generelle Arbeitszeitverkürzung freizumachen, ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erforderlich. Jedem einzelnen muß es möglich sein, die ihm genehme Arbeitszeitdauer zu wählen (vgl. die Punkte A₁ in den Abb. 1 und 2). Allmählich steigende Löhne lassen den Grenznutzen des Lohnes im Vergleich zum Grenznutzen der Freizeit sinken und führen, da der einzelne einen Ausgleich beider Grenznutzen anstrebt, zu niedrigeren Arbeitszeiten.

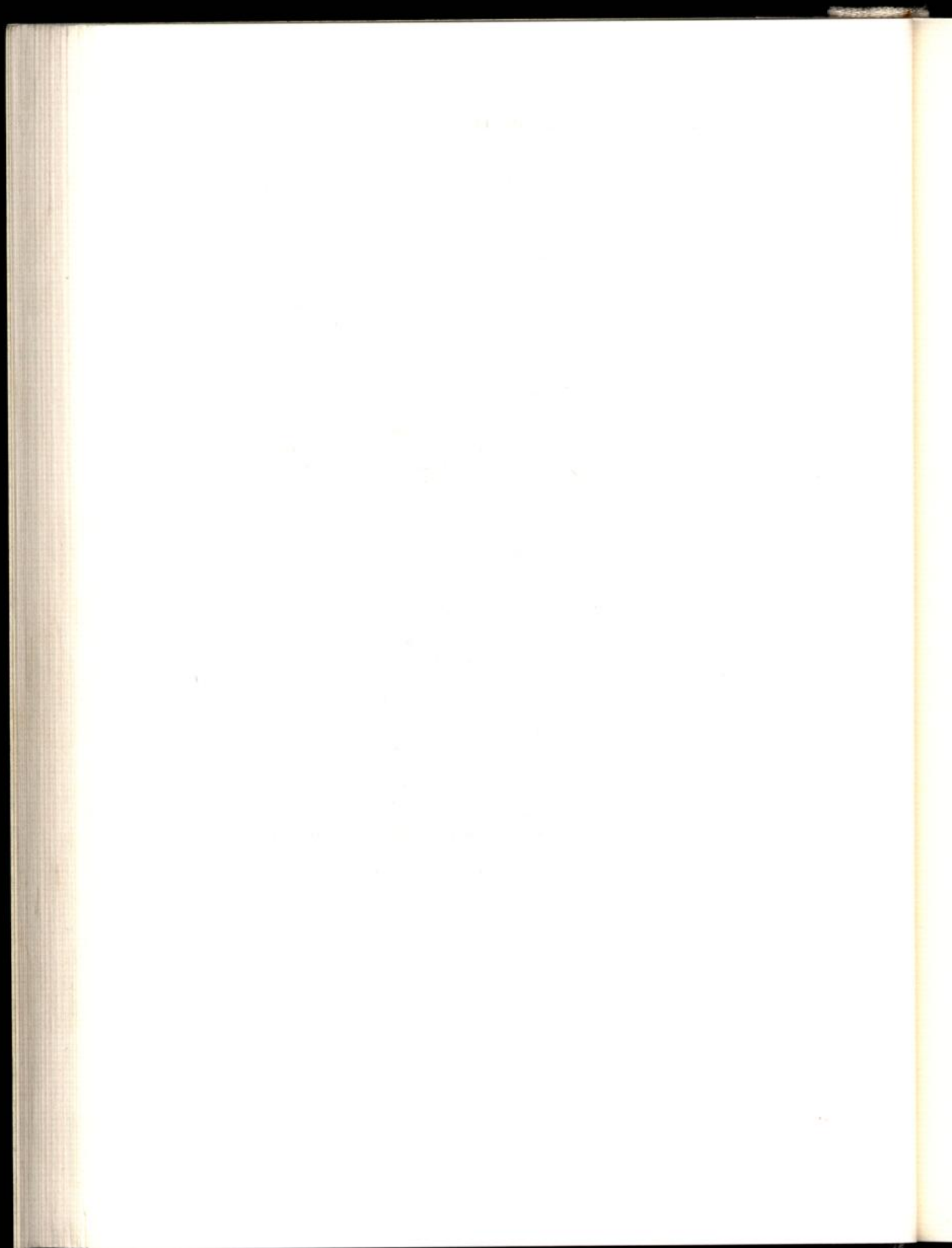
Eine zwangsweise Anordnung genereller Arbeitszeitverkürzungen ist — nicht zuletzt auch wegen ihrer preistreibenden Wirkung — abzulehnen.

VI Verzeichnis der Anmerkungen

- ¹ Vgl. Zander, E., Arbeitszeitverkürzung aus personalpolitischer und personalwirtschaftlicher Sicht; in: Schriften zur Unternehmensführung, Bd. 31, Wiesbaden 1984, S. 53 ff.; Zander, E., Arbeitszeit in den 80er Jahren; in: Personal, Jg. 31 (1979), S. 53 ff.
- ² Vgl. Glaubrecht, H.; Wagner, D.; Zander, E., Arbeitszeit im Wandel, 2. A., Freiburg 1985, S. 86 ff., 105 ff., 181 ff.
- ³ Vgl. Glaubrecht, H.; Wagner, D.; Zander, E., Verkürzung der Lebensarbeitszeit; in: Die Unternehmung, Jg. 39 (1985), S. 179 ff.
- ⁴ Deelen, H. v.: Betriebswirtschaftliche Konsequenzen der Arbeitszeitflexibilisierung; in: Fortschrittliche Betriebsführung und Industrial Engineering, Jg. 35 (1986), S. 171—175.
Wagner, D.: Arbeitszeit und Organisation; in: Zeitschrift Führung und Organisation, Jg. 54 (1985), S. 257—260.
Held, L./Karg, P. W.: Rahmenbedingungen variabler Arbeitszeitformen; in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, Jg. 36 (1984), S. 173—188.
Marr, R.: Arbeitsplatzerhaltung durch Arbeitszeitflexibilisierung? Möglichkeiten und Probleme eines noch ungenutzten Instruments der Personalpolitik in der Stagnation; in: Betriebswirtschaftliche Entscheidungen bei Stagnation, Festschrift für E. Heiner zum 65. Geburtstag, Hrsg. Pack, L., Boerner, D., Wiesbaden 1984, S. 101—126.
Kasiske, R., Manske, F.: Arbeit, Technik und Betriebsgröße als Einflußfaktoren für die Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen, in: Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 12 (1979), S. 340—348.
Schusser, W. H.: Die betriebswirtschaftliche Beurteilung der Arbeitszeitflexibilisierung in der Metallindustrie; in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 38 (1986), S. 302—316.
Guenther, M.: Arbeitszeitgestaltung — betriebs- und volkswirtschaftliche Perspektiven; in: Zeitschrift für Betriebswirtschaftl. Forschung, Jg. 35 (1983), S. 841—845.

- ⁵ Bei der Untersuchung eines Industriebetriebs hinsichtlich der dort geleisteten Arbeitsarten bot sich für den gewerblichen Bereich folgende Unterteilung an:

 - einfache Arbeiten, die nach relativ kurzer Anlernzeit ausgeführt werden können;
 - Arbeiten, für die (qualifizierte) Facharbeiter benötigt werden;
 - Arbeiten handwerklicher Art. Die Ausführenden müssen über eine gründliche Ausbildung in dem jeweiligen Handwerk verfügen.
- ⁶ Beides kann kombiniert auftreten: Die Entwicklung neuer Produkte geht mit der Entwicklung neuer Produktionsverfahren Hand in Hand, d. h. neue Produkte erfordern neue Produktionsverfahren, oder neue Produktionsverfahren ermöglichen die Produktion neuartiger Erzeugnisse.
- ⁷ Daß dieser Saldo gleich den Lohnersparungen ist, wäre ein Extremfall, der nur sehr selten, wenn überhaupt, eintreten wird. Trotz höherer Maschinerisierung müßten die Maschinenkosten gleich bleiben.
- ⁸ H. Jacob, Preisbildung und Preiswettbewerb in der Industriegewirtschaft, Köln, Berlin, Bonn, München 1985.
- ⁹ Man könnte denken, die Preissteigerungen würden noch geringer ausfallen, da ja nur ein Teil der Gesamtkosten des Unternehmens auf Löhne entfällt und nur eine Erhöhung der Löhne angenommen wurde. Da die Lohnerhöhung aber sämtliche Zweige der Wirtschaft erfassen soll, werden vom einzelnen Unternehmen aus betrachtet nicht nur die Löhne, sondern auch die übrigen Kostenbestandteile wie Material, Energie usw. in ähnlichem Maße steigen, weil die dafür zu zahlenden Preise ebenfalls steigen.
- ¹⁰ Die hier in Abschnitt II.) betrachteten Beispiele beziehen sich zwar auf eine einzelne Unternehmung, jedoch gelten die gewonnenen Aussagen für **jedes** Unternehmen und damit letztlich auch für die **Gesamtheit** der Unternehmen.
- ¹¹ Dabei ist unterstellt, daß der Arbeitnehmer selbst innerhalb relativ weiter Grenzen bestimmen darf, wann er die zusätzliche Freizeit in Anspruch nehmen will. Er muß lediglich rechtzeitig den Termin mitteilen.
- ¹² Eine durch eine derartige Flexibilisierung der Arbeitszeit erreichte Senkung der durchschnittlichen Arbeitszeit ist aus der Sicht des einzelnen bei weitem einer zwangsweisen Verkürzung der Arbeitszeit vorzuziehen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt ihm die Möglichkeit, das ihm günstig erscheinende Verhältnis von Arbeitszeit zu Freizeit zu verwirklichen und dadurch sein Nutzenniveau zu erhöhen.
- ¹³ Auch für einen Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit sucht, existiert eine entsprechende Kurve. Der einzige Unterschied zu der soeben beschriebenen Kurve eines Vollzeit-Arbeitnehmers besteht darin, daß der Punkt A_1 wesentlich weiter rechts (z. B. bei einem Abszissenwert von 20) liegt.
- ¹⁴ Im Durchschnitt gesehen bedeutet, daß etliche nutzenmäßig besser, andere schlechter gestellt sind. Die positiven und negativen Abweichungen gleichen sich insgesamt gesehen aus.
- ¹⁵ Die Kurve N_1 der Abbildung 2 (als Durchschnittskurve) liefert, da sie die Arbeitszeitverkürzung mit absoluten (Lohnausgleichs-)Beträgen verknüpft, keine für eine Motivierung der Arbeitnehmer brauchbaren Angaben.
- ¹⁶ Es geht hier um das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit (Überangebot bei einigen Arbeitsarten, Arbeitskräftebedarf bei anderen).



Tendenzen der Aus- und Weiterbildung in Schule und Wirtschaft

Dr. Fritz-Heinz Himmelreich, Köln

Übersicht	Seite
I Aufbruch in ein neues Technologiezeitalter	219
II Der gesellschaftliche Strukturwandel und Auswirkungen auf Schule	221
III Tendenzen der Bildungsreform und gegenwärtige Lage des Schulwesens	223
IV Bildungsverständnis und Legitimation der Wirtschaft	225
V Hinführung der Schüler zur Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt ..	226
VI Lehrerfort- und -weiterbildung als Grundvoraussetzung für wirtschaftlich-technische Grundbildung	228
VII Beitrag der Wirtschaft zur Verbesserung der Beschäftigungs- situation arbeitsloser Lehrer	228
VIII Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft als Antwort auf die Herausforderung der Wirtschafts- und Arbeitswelt	229

I Aufbruch in ein neues Technologiezeitalter

Mit dem Aufbruch Ende des zweiten Jahrtausends in ein neues technisches Zeitalter — das Zeitalter der Mikroelektronik und Computer, der Bio- und Gentechnologie — vollzieht sich ein gesellschaftlicher Strukturwandel hin zu einer neuen Arbeits- und Bildungsgesellschaft. Die wirtschaftlich-technischen und sozialen Herausforderungen unserer Gesellschaft zu bewältigen, ihre Zukunft human und sozial zu gestalten, erfordert verstärkte Bildungsleistungen des einzelnen, gesellschaftlicher Organisationen und des Staates. Damit werden höhere Investitionen in Bildung — nicht nur in Maschinen und Kulturgüter — zur elementaren Voraussetzung der Zukunftsbewältigung.

Während sich mit der Bildungsreform der sechziger und siebziger Jahre ein neues Bildungsbewußtsein in der Gesellschaft verbreitete, das geprägt war von dem kulturkritischen und gesellschaftsverändernden Bestreben, mit der bürgerli-

chen Kulturtradition zu brechen und für alle gleiche Bildungs- und Sozialchancen zu schaffen, erwächst in der heutigen Zeit der Antriebsfaktor für die Entwicklung und Gestaltung der Arbeits- und Bildungsgesellschaft von morgen aus den modernen Technologien und den sozialen Ansprüchen. Auch die anhaltenden Probleme struktureller Arbeitslosigkeit wirken in unterschiedlicher Form auf das Bildungssystem von heute und morgen zurück. Der Leitbegriff heißt ganz allgemein nicht mehr Kultur- und Gesellschaftskritik, sondern allgemeine Grundbildung und fachbezogene sowie berufsspezialisierte Bildungsoffensive der Beschäftigten und Arbeitslosen. Die Qualifikationsfrage wird zur neuen Schlüsselfrage des ausgehenden 20. Jahrhunderts.

Die Frage nach einem neuen Verständnis von Allgemeinbildung und das Postulat lebenslanger Weiterbildung sind dabei, ausgelöst vom technisch und sozial geprägten Strukturwandel unserer Gesellschaft, in den Mittelpunkt der gegenwärtigen bildungs- und gesellschaftspolitischen Diskussion gerückt.

Steigende Berufsanforderungen, Wegfall von Berufsqualifikationen und zunehmende berufliche Spezialisierungen erfordern ein Umdenken im Bildungsverständnis — allerdings nicht in Richtung einer weiteren Spezialisierung der schulischen Bildung. Notwendig ist vielmehr, die Besinnung auf eine allgemeine schulische Grundbildung, auf die berufliche Erstausbildung und eine lebenslange Weiterbildung als berufliche Um- oder Weiterqualifikation sowie in allgemeiner Hinsicht aufzubauen. Auch in der beruflichen Erstausbildung führt dies, wie die Neugestaltung der Ausbildungsordnungen in den Metall- und Elektroberufen zeigt, zur Gliederung in eine Grundbildung und eine darauf aufbauende Fachausbildung. Ein vergleichbarer Ansatz bietet sich auch für den gymnasialen Bereich mit der Gliederung in eine gymnasiale Grundbildung und darauf aufbauende Bildungsprofile sprachlicher, naturwissenschaftlicher, historisch-politischer, musischer Schwerpunkte an.

Die wachsende Freizeit und der lebenslange Bildungs- und Qualifizierungsprozess erfordern auch eine stärkere Verlagerung der Bildungsmaßnahmen in die Freizeit und neue Formen der Verzahnung von Arbeit, Freizeit und Bildung.

Konturen und Intensität der gegenwärtigen gesellschafts-, kultur- und bildungspolitischen Auseinandersetzung, beispielsweise über den Bildungsauftrag der Schule und das künftige Schulsystem — traditionell gegliedertes Schulwesen oder integriertes Gesamtschulsystem —, werden dort faßbar, wo die Bewältigung der technisch-sozialen Herausforderung der Gesellschaft dem Ziel der Veränderung von Gesellschaft gegenübersteht. Eine solche Kontroverse führt dann zu einem Bruch in der Gesellschaft. Schulische Bildung bzw. der Bildungsauftrag der Schule sollte im weiten Sinne vom gesellschaftlichen Konsens getragen sein. Nicht die Veränderung der Gesellschaft, sondern die pädagogische Leistungsfähigkeit muß das politische Entscheidungskriterium bei konkurrierenden Schulsystemen sein.

Die Frage, welches Wissen und Können junge Menschen erwerben müssen, um die Möglichkeit zur aktiven Lebensgestaltung in ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Wirklichkeit zu besitzen, gewinnt gerade in einer stetigem Wandel unterworfenen Welt an elementarer Bedeutung. Schulische Bildung hat die Aufgabe, sich dieser Frage offensiv zu stellen.

II Der gesellschaftliche Strukturwandel und Auswirkungen auf Schule

Der durch die neuen Technologien bewirkte technische Fortschritt wird in der Öffentlichkeit gleichzeitig von Euphorie, Hoffnungen, Zukunftsängsten und Zivilisationskritik begleitet. Auch wenn die realen Ängste vor dem physischen und psychischen Zerstörungspotential dieser Technologien nicht unterschätzt werden dürfen und alle nur denkbaren und wirtschaftlich machbaren Voraussetzungen zur Eingrenzung der negativen Auswirkungen unternommen werden müssen, so muß es doch Aufgabe schulischer Bildung sein, durch Information über die Technologien Technikpessimismus, Zukunftsskepsis und Akzeptanzkrise zu überwinden und zur Wachsamkeit und Verantwortung im Umgang mit der Technik zu befähigen. Keine Gesellschaft kann auf technischen Fortschritt verzichten. Er ist Voraussetzung für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, auch für Bildungsfortschritt. Die Bilanz des technischen Fortschritts ist insgesamt positiv. So sind die Lebenserwartungen der Menschen gestiegen, haben sich Bildungschancen verbessert, sind der Wohlstand und die soziale Sicherung gewachsen, die Arbeitsbedingungen humaner geworden und ist die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit mit dem Erhalt der Arbeitsplätze gesichert worden.

Schule muß sich also der technischen Herausforderung durch eine umsichtige technische Bildung in einer positiven und zukunftsorientierten Grundhaltung stellen. Die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft kann nicht nur von wenigen Spitzenkönnern, sondern muß auch sehr wesentlich von einer breiten Schicht qualifizierter Fachleute in allen Berufen und Positionen getragen werden. Wir brauchen heute und morgen eine neue „technische Intelligenz“ auf allen Bildungsstufen.

Mit dem technischen Fortschritt vollziehen sich überdies quantitative und qualitative Veränderungsprozesse, die die Beschäftigungsstruktur und die beruflichen Qualifikationsanforderungen betreffen und damit auf die schulische Bildung zurückwirken.

Zu beobachten ist eine Verlagerung vom primären und sekundären Sektor hin zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft. 1950 war jeder fünfte, 1980 bereits jeder dritte Erwerbstätige im Dienstleistungssektor beschäftigt. Von den heute noch ein Viertel in der Warenproduktion Beschäftigten sind drei Viertel mit Funktionen wie Forschen, Entwickeln, Planen, Koordinieren und mit Füh-

rungsaufgaben betraut. Im Produktionsbereich nehmen also generell die körperlichen Tätigkeiten ab und entfallen die einfachen, ausführenden, überwachen und helfenden Tätigkeiten in einem hohen Maße.

Mit dieser Entwicklung einher geht eine grundsätzliche Veränderung der Qualifikationsstrukturen: Der Bedarf an ausgebildeten Kräften steigt, während der der Ungelernten sinkt. Der Einsatz immer größerer und vernetzter Systeme erhöht allgemein die Anforderungen an geistige Tätigkeiten, d. h. an systemorientiertes, abstraktes Denken, verbunden mit dem Erfassen übergreifender Zusammenhänge.

Die technisch und sozial bedingte Veränderung der Arbeitsgesellschaft ist auch verbunden mit einem Wertewandel von Arbeit und Freizeit, der sichtbar wird in einer veränderten Einstellung zur Arbeit, im sozialen Anspruchsdenken, im Anspruch auf umfassende Informationen und mitbestimmte Entscheidungen und im unveränderten Führungsverhalten gegenüber Mitarbeitern. Genauso wie sich betriebliche Personalpolitik und -praxis auf das veränderte Wertespektrum im Interesse einer stärkeren Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und einer besseren Motivation und höheren Leistungsbereitschaft einstellen muß, muß auch schulische Bildung auf den Wertewandel reagieren. Eine wertorientierte Erziehung erhält ein umso größeres Gewicht, je offener und flexibler eine Gesellschaft ist. Wichtig ist eine stärkere Übereinstimmung der Leitbilder in Gesellschaft, Familie, Unternehmen und Schule. Eine besondere Herausforderung an Wissen und Bildung ergibt sich aus dem explosionsartig anwachsenden Wissen und der unübersehbaren Informationsflut hochentwickelter Kultur- und Industriegesellschaften. Sie machen das Beherrschen, d. h. das Beschaffen, Strukturieren, Verstehen, Werten, Abspeichern und Verfügbarmachen von Informationen zu einer unabdingbaren Aufgabe der Gegenwarts- und Zukunftsbevältigung. Für 1990 erwartet die vom Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission „Neue Informations- und Kommunikationstechniken“, daß rund 70 % der Erwerbstätigen über Kenntnisse auf dem Gebiet der Informationsverarbeitung verfügen sollten. Informationen und Informationssysteme werden zu immer wichtigeren „Agenten“ für den wirtschaftlichen und beruflichen Erfolg und die Sozialchancen der Bildungsbeteiligten. Dies erfordert in allen Bereichen den Einsatz und die Nutzung der vorhandenen Informations- und Kommunikationstechniken.

Der Umgang mit diesen Techniken, ihre Akzeptanz und Verwendung werden damit zu einer Aufgabe der informationstechnischen Bildung als Bestandteil schulischer Allgemeinbildung. Der Computer kann aber nicht das Erlernen von Wissen ersetzen. Das durch Bildung verfügbare Wissen ist eine unerläßliche Grundvoraussetzung für Kreativität und berufliche, private sowie politische Entscheidungsfähigkeit.

Neben Politik, Verkehr und Kultur sind auch wirtschaftliche Strukturen durch wachsende internationale Verflechtungen und wechselseitige Abhängigkeiten gekennzeichnet. Die auf Export angewiesene Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland unterliegt einem verschärften internationalen Wettbewerb, von dessen Erfolg Beschäftigung, wirtschaftlicher und sozialer Wohlstand abhängen.

Durch Informationen Einblicke in diese Zusammenhänge zu vermitteln, durch einen wechselseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch zu einem besseren Wirtschafts-, Kultur- und Politikverständnis beizutragen, ist eine wichtige Aufgabe schulischer Bildung für die Zukunft. Grundvoraussetzung dafür ist das Erlernen fremder Sprachen.

Die beschriebenen Entwicklungen erfordern aber auch einen Katalog von überfachlichen Qualifikationen, d. h. berufsrelevanten Tugenden, auf die die Schule vorbereiten muß: Optimismus als Lebens- und Gesellschaftsbejahung, Mobilität und Flexibilität als Bereitschaft, den Wandlungsprozeß mitzuvollziehen und auf die beruflichen Veränderungen zu reagieren, ferner Mut zur Entscheidung und Ausdauer in der konstruktiven Auseinandersetzung mit den modernen Technologien. Diese erzieherischen Qualifikationen sollten dem Jugendlichen in der Schule gleichbedeutend vermittelt werden. Erforderlich ist nicht zuletzt bei den modernen Arbeitssystemen Verantwortungsbewußtsein sowie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit.

III Tendenzen der Bildungsreform und gegenwärtige Lage des Schulwesens

Sich auf die veränderten Tatbestände der Gesellschaft einzustellen, ist die eine Seite bildungspolitischer Verantwortlichkeit, sich mit den Auswirkungen der Entwicklung in Schule und Hochschule auseinanderzusetzen und die Altlasten der Bildungsreform zu bewältigen, die andere Seite.

Mit der Bildungsreform der sechziger und siebziger Jahre vollzog sich der Aufbruch in eine von Fortschrittsgläubigkeit, Euphorie und Optimismus geprägte Bildungsepoche. Es war eine Zeit grenzenloser Erwartungen, beherrscht vom Gedanken des Bürgerrechts auf Bildung, vom Anspruch auf gleiche Bildungschancen für alle als Voraussetzung für gleiche Berufs- und Lebenschancen und vom Glauben an die nahezu unbegrenzte Machbarkeit durch Bildung. Schule wurde verstanden als Instrument zur Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse, zur Beseitigung von sozialen Ungleichheiten; sie wurde verstanden als Parteinahme für Unterprivilegierte und Benachteiligte.

Verknüpft mit den aus dem Neomarxismus erwachsenen gesellschaftskritischen und gesellschaftsverändernden Grundströmungen der damaligen Zeit waren ein-

mal die „Befreiungspädagogik“, d. h. emanzipatorische Pädagogik und antiautoritäre Erziehung, die einen starken Widerhall bei Erziehungswissenschaftlern, Lehrern und Eltern fand und zum anderen eine Politisierung der Schule, die u. a. ihren Niederschlag in politischen Aktionen und Demonstrationen von Schülern und Lehrern fand.

Fehlende Leistungsmotivation und Lernbereitschaft, Vernachlässigung der Kulturtechniken, Praxisferne schulischen Lernens und Theorieüberforderung, übersteigertes einseitiges gesellschaftspolitisches Problembewußtsein und Vernachlässigung des Wissens waren Folgen der Bildungsreform auf der einen Seite. Auf der anderen Seite bewirkte sie eine größere Beteiligung breiterer Bevölkerungsschichten an schulischen und beruflichen Bildungsmaßnahmen.

Der mit dem Ruf nach höherer Bildung und mehr Abiturienten ausgelöste Bildungsboom führte zu einer Veränderung der Schülerströme mit der Folge eines starken Rückgangs der Zahl der Hauptschüler, einer Verdoppelung der Schülerzahl in der Realschule und einer Vervielfachung der Schülerpopulation im Gymnasium. Die Hauptschule wurde zur „Restschule“ und damit Verliererin, Realschule und Gymnasium zu Gewinnern der Schulreform.

Auf dem Ausbildungsstellenmarkt resultierte diese Entwicklung in einer verschärften Wettbewerbssituation zwischen den Absolventen der Haupt-, Real- und Gesamtschule und des Gymnasiums, die dadurch noch verstärkt wurde, daß ein wachsender Prozentanteil an Abiturienten mit heute über 40% sich der Berufsausbildung zuwandte.

Durch Verlängerung der Schulzeit und eine längere Verweildauer in Schule und Hochschule ist das Berufseintrittsalter inzwischen erheblich angestiegen. Im Vergleich zu anderen Ländern werden Jugendliche in der Bundesrepublik zu alt, bis sie Berufserfahrungen sammeln und berufliche Verantwortung übernehmen können. Das hohe Berufseintrittsalter hat einerseits eine steigende Immobilität des einzelnen durch die bereits vorgenommene private und familiäre Lebensplanung zur Folge, andererseits wird die private Lebensgestaltung durch den langen Bildungsprozeß in einem nicht unerheblichen Maße beeinflußt. Diese Tatbestände wie auch die Notwendigkeit lebenslanger Weiterbildung, mit der sich das Verhältnis von Bildung und Arbeit verschiebt, erfordern eine Verkürzung der Bildungszeit, zu der die Schule ihren Beitrag leisten muß.

Als weiterer Einflußfaktor auf das Bildungswesen wirkt gegenwärtig die demographische Entwicklung, d. h. der phasenverschobene Rückgang der Schülerzahlen und die damit verbundene Schließung von Schulen. Vordringliche Aufgabe derzeitiger Schulentwicklungsplanung ist es, eine optimale Bildungsversorgung mit weitmöglicher Beibehaltung der Ortsnähe der Schule, insbesondere bei Vorschule und Grundschule zu gewährleisten. Die demographische Entwicklung

darf nicht aus vordergründigen gesellschaftspolitischen Absichten zur Veränderung des Schulsystems führen.

IV Bildungsverständnis und Legitimation der Wirtschaft

Bildung vollzieht sich in Spannungsfeldern: Sie ist der Tradition verpflichtet und auf Zukunft ausgerichtet, in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eingebunden und auf freie Entwicklung der Persönlichkeit angelegt; sie muß sich veränderten beruflichen Qualifikationsanforderungen stellen und zur flexiblen und verantwortlichen Gestaltung wachsender Freiheitsspielräume befähigen, wissenschaftliche Erkenntnisse vermitteln und sich an der Praxis orientieren; Bildung muß von den realen Gegebenheiten der Welt ausgehen und von der Hoffnung auf eine lebenswerte Zukunft getragen sein, Zivilisationskritik aufnehmen, Kulturpessimismus überwinden und Euphorie in eine positive und konstruktive Verantwortlichkeit überleiten.

Eine solche Betrachtungsweise läßt einseitige Akzentuierungen und extreme Pendelschläge im Bildungsverständnis vermeiden und Bildung nicht als eine „entweder oder“, sondern als ein „sowohl als auch“ für die Persönlichkeitsentwicklung und für den gesellschaftlichen, d. h. wirtschaftlich-technischen und sozialen Fortschritt begreifen.

Dieser Betrachtungsweise von Bildung entspricht auch das Grundverständnis der Wirtschaft, daß Schule und Hochschule eingebunden sind in die Gesellschaft und daher eine verantwortliche Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, auch der Zukunft, haben.

Im Interesse der Jugendlichen und der Gesellschaft müssen sich Schule und Hochschule öffnen für die Belange der Gesellschaft und damit auch der Wirtschaft. Schulische Bildung ist eine wesentliche Grundlage und Voraussetzung für den wirtschaftlich-technischen und sozialen Fortschritt. Wenn sie sich den gesellschaftlichen Herausforderungen stellt, kann es dabei jedoch nicht ihre Aufgabe sein, politische Defizite von Staat und Gesellschaft auszugleichen. Schule darf nicht von überzogenen gesellschaftlichen Ansprüchen überfrachtet und von Problemen erdrückt werden. Überstürzte und radikale Reformmaßnahmen sind nur dazu geeignet, die Leistungsfähigkeit der Schule zu minimieren. Bildung braucht bei aller notwendigen Öffnung für die Gesellschaft und ihre Veränderungen auch die erforderliche Ruhe und einen gewissen Schonraum.

Nach Auffassung der Wirtschaft ist Bildung auf den Menschen in seiner Ganzheit, auf die Gesamtpersönlichkeit ausgerichtet. Daraus leitet sich ein Bildungsverständnis ab, das fachliche Bildung und Erziehung umfaßt. Die Schule sollte wieder mehr Mut zur Erziehung finden. Die Befähigung des Schülers zur Zu-

kunftsbevältigung beinhaltet in dieser Hinsicht die Hinführung zu Flexibilität und Mobilität; zu Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit im privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Bereich auch durch die Vermittlung fester Wertbindungen; und die Einsicht in die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

Das Interesse der Wirtschaft an einer qualifizierten schulischen Bildung gilt einem leistungsfähigen Schulwesen als Voraussetzung für eine leistungsfähige Wirtschaft, die die Grundlage für die Bewältigung kultureller und sozialer Aufgaben bildet. Die Absolventen der Haupt-, Real- und Gesamtschule sowie des Gymnasiums von heute sind die betrieblichen Mitarbeiter, Facharbeiter und Führungskräfte von morgen. Ihr Wissen und Können und ihre Einstellung zu Arbeit, Leistung, Technik, Wirtschaftsordnung und Demokratie bestimmen nicht nur die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft, sondern auch ihre ordnungspolitische Ausgestaltung. Die Erhaltung und Weiterentwicklung unseres freiheitlich demokratischen Gemeinwesens erfordern das kritische und verantwortliche Mitdenken und Mitwirken aller Bürger bei der Gestaltung der Wirtschaft als einen wesentlichen Grundpfeiler und Lebensbereich unserer Gesellschaft.

V Hinführung der Schüler zur Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt

Wirtschaft, Arbeit, Technik sind zentrale Bereiche des privaten, familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Lebens. Die Hinführung der Schüler zur Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt ist deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil der Allgemeinbildung und damit grundlegende Bildungsaufgabe aller gemeinbildenden Schulen, die ihren Niederschlag entsprechend neben anderen zentralen Schwerpunkten im Bildungskanon der Schule finden muß.

Durch Vermittlung sozial-ökonomischer Grundkenntnisse über die komplexe Wirklichkeit der Arbeits- und Berufswelt sowie des Marktgeschehens und durch differenzierte Darstellung der unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Zielsetzungen wird der Schüler in die Lage versetzt, politisches Wollen und Handeln sachbezogen beurteilen und eine begründete persönliche Entscheidung treffen zu können.

Daher kann es der Wirtschaft nicht gleichgültig sein, welches Bild von ihr in der Schule gelehrt wird. Die Wirtschaft lehnt gesellschaftspolitisch einseitig interessenfixierte Darstellungen genauso ab wie karrikierte und diskriminierende Zerrbilder als wirklichkeitsfremde Impressionen. Ihrer Auffassung nach muß sich die Darstellung der Wirtschafts- und Arbeitswelt im Unterricht nach zwei Seiten hin abgrenzen: einmal gegenüber harmonistischen, idealtypischen oder ausschließlich funktionsorientierten Beschreibungen, weil sie unrealistisch und unglaubwürdig sind, und zum anderen gegenüber einseitigen interessenpolitischen Darstellungen, die auf negativen Erfahrungsfeldern aufbauen, ausschließlich

auf Konflikte abstellen, die Arbeit im Betrieb als menschenunwürdig diskriminieren und die Wirtschaftsordnung als überholt abtun. Ein solches Bild von Wirtschaft, das nur mit negativen Merkmalen wie beruflicher Frustration, kapitalistischer Ausbeutung und Lohnabhängigkeit besetzt ist oder eine Darstellung der Wirtschaft, die vom Grundwiderspruch von Kapital und Arbeit ausgeht und nur auf Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Herrschenden und Beherrschten, Kapitalisten und Ausgebeuteten abstellt, verfälscht die Wirklichkeit. Denn es gibt trotz vorhandener Probleme und Konflikte eine funktionierende Wirtschaft, die gekennzeichnet ist durch Interessengemeinsamkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, durch ein ständiges und erfolgreiches Bemühen um Interessenausgleich, sozialen Frieden, berufliche Zufriedenheit, Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherungsmaßnahmen. Wirtschafts- und Arbeitslehre hat in diesem Sinne sachfundierte Grundkenntnisse zu vermitteln.

Leitziel der sozial-ökonomisch-technischen Bildung ist, dem Schüler Hilfen zur Bewältigung von Lebenssituationen bei seiner Berufswahl, in Haushalt, Betrieb und Markt in seiner jetzigen oder künftigen Rolle als Auszubildender, Verbraucher und Erwerbstätiger — ob als Arbeitnehmer oder Selbständiger — zu geben.

Arbeits- und Wirtschaftslehre kann in dieser Hinsicht nie wertfrei sein, sondern ist immer wertbezogen, d. h. sie muß auf der im Grundgesetz verankerten Wertordnung basieren. Sie muß sich mit der humanen, ökonomischen und sozialen Betroffenheit des Menschen in unterschiedlichen Wirtschaftssystemen bzw. -ordnungen wertend auseinandersetzen, die Bereitschaft zur Annahme eines sozial und pluralistisch verfaßten Wirtschaftssystems fördern, den pluralen Ansatz durch Verdeutlichung unterschiedlicher Meinungen und Interessenstandpunkte auf dem Boden des Grundgesetzes gewährleisten, zur Leistungsbereitschaft und Verantwortung für sich und gegenüber der Gesellschaft erziehen, zur individuellen, freien und sozial verpflichteten Entscheidung befähigen.

Zu den unabdingbaren Grundsätzen des Bildungsverständnisses der Wirtschaft gehört die Orientierung an der bestehenden Realität bzw. Praxis. Erst die selbst erlebte und erfahrene Wirklichkeit des betrieblichen Geschehens und gesamtwirtschaftlicher Ereignisse schaffen in Verbindung mit dem theoretischen Erfassen und Durchdringen der Zusammenhänge die Grundlage für sachfundierte und situationsorientierte Urteilsbildung, Entscheidungs- und Handlungsvollzüge. Die Wirtschaft setzt sich für die Durchführung von Betriebserkundungen und Betriebspraktika ein, die heute in einem wesentlich größerem Ausmaß als früher auch vom Gymnasium nachgefragt werden.

Notwendig sind nicht nur eine systematische Vorbereitung und Auswertung, sondern auch die inhaltliche und organisatorische Abstimmung mit den Betrieben, um Betriebserkundungen und -praktika sinnvoll in den Produktionsablauf einzufügen.

VI Lehrerfort- und -weiterbildung als Grundvoraussetzung für wirtschaftlich-technische Grundbildung

Lehrer sind als Unterrichtende nicht nur Wissensvermittler, sondern auch Erzieher und wichtige Meinungsbildner, die Einstellung und Verhalten Jugendlicher prägen. Für einen sachfundierten sozial-ökonomisch-technischen Unterricht fehlt ihnen aber die entsprechende Ausbildung.

Die Folgen sind oft Dilettantismus im Bereich der Wissenschaftsvermittlung, Verzerrung wirtschaftlicher Zusammenhänge und Realitäten sowie mangelnde Motivation. Die fehlenden fachbezogenen Voraussetzungen und die fehlenden Einblicke in die betriebliche Praxis korrespondieren häufig mit einer hohen Empfänglichkeit für soziale Fragen und Probleme. Dazu kommt häufig ein starkes pädagogisches Autonomiebestreben, das sich in einer übersteigerten Abwehr gegen vermeintliche Beeinflussung, insbesondere von Seiten der unternehmerischen Wirtschaft, äußert und mit Berührungsängsten vor der Wirtschaft verbunden ist. Erforderlich ist daher eine qualifizierte Lehrerbildung an den Hochschulen, die sich an den Fachwissenschaften, der Wirtschaftspraxis und der Fachdidaktik orientiert. Zwischenzeitlich ist das vorhandene Bildungsdefizit durch systematische Lehrerfort- und -weiterbildung zu überwinden. Die Wirtschaft bietet auch in diesem Bereich durch ein umfassendes Angebot an Fortbildungsveranstaltungen ihre Unterstützung an und leistet dadurch einen wesentlichen Beitrag zu einem besseren Verständnis der Wirtschafts- und Arbeitswelt.

Die Wirtschaft muß die sich eröffnende Chance einer wachsenden Aufgeschlossenheit der Lehrer gegenüber der Wirtschaft ergreifen und durch ein verstärktes Engagement in der Lehrerfort- und -weiterbildung diese eminent wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe wahrnehmen.

VII Beitrag der Wirtschaft zur Verbesserung der Beschäftigungssituation arbeitsloser Lehrer

Aus ihrer gesellschaftspolitischen Mitverantwortung heraus hat die unternehmerische Wirtschaft zunächst in verschiedenen Aktionen und Modellversuchen geprüft, welche Einsatzmöglichkeiten sich für ausgebildete Lehrer in der Wirtschaft anbieten und sich mit Engagement für die Übernahme arbeitsloser Lehrer eingesetzt. Verantwortlich für die Beschäftigungssituation der Lehrer waren die ungenügend auf das Beschäftigungssystem und die demographische Entwicklung abgestimmte Bildungspolitik des letzten Jahrzehnts, der drastische Rückgang der Schülerzahlen und die Sparmaßnahmen im öffentlichen Bereich.

Die von der Wirtschaft gestarteten Versuche und Bemühungen zur Übernahme von Lehrern sind zunächst auf erhebliche Schwierigkeiten und die geringe Um-

stellungsbereitschaft junger Lehrer gestoßen, anstelle der angestrebten pädagogischen Tätigkeit im Staatsdienst eine Beschäftigung unter anderen Arbeitsbedingungen in der Wirtschaft anzunehmen. Dies hat sich inzwischen allerdings in begrenztem Maße geändert.

Die Arbeitgeber haben Kriterien für Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme erarbeitet und entsprechende Programmaßnahmen angeboten, um damit die beruflichen Chancen für arbeitslose Lehrer zu vergrößern und zu einer Linderung des Problems beizutragen. Demgegenüber ist allerdings zu verdeutlichen, daß die Wirtschaft nicht das Auffangbecken für diejenigen sein kann, die infolge bildungspolitischer Fehlsteuerungen nicht untergekommen sind. Ein zentrales Problem liegt darin, daß die Ausbildung zum Lehrer, d. h. die Lehramtsstudiengänge ausschließlich auf die Einsatzfähigkeit in der Schule abgestellt sind und keine Berufstätigkeit im Hinblick auf außerschulische Tätigkeiten vermitteln. Dieser Problematbestand sollte im Rahmen der Studienreform wie im Rahmen der ersten Phase der Lehrerausbildung mit dem Ziel berücksichtigt werden, außerschulische Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrer zu eröffnen.

Ebenso wichtig aber ist die Mobilität der Betroffenen selbst, einen anderen als den angestrebten Studienberuf zu ergreifen.

VIII Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft als Antwort auf die Herausforderung der Wirtschafts- und Arbeitswelt

Die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft in den Arbeits- und Studienkreisen und in der Bundesarbeitsgemeinschaft Schule/Wirtschaft stellte sich von Anbeginn vor nahezu vier Jahrzehnten bis heute den Herausforderungen durch Wirtschaft und Technik. Ihr Selbstverständnis artikulierte sich im Interesse der Jugendlichen und der Wirtschaft darin, eine Brücke von der Schule zum Beschäftigungssystem zu schlagen und die Schüler besser auf das Leben in der Wirtschafts- und Arbeitswelt vorzubereiten.

Die Anfänge der Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft waren von dem Ziel bestimmt, die Schüler zu Persönlichkeiten und zu mündigen Bürgern des Gemeinwesens zu bilden, die in der Lage sind, aktiv und gestaltend am Auf- und Ausbau des Staates und der Wirtschaft teilzunehmen. In einem staatsbejahenden und wirklichkeitsbezogenen Verständnis von Bildung lag das Anliegen der Lehrer darin begründet, die Schüler auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt als einem wesentlichen Bestandteil des Lebens und der Gesellschaft hinzuführen. Einblick in die betriebliche Praxis zu gewinnen, berufliche Qualifikationsanforderungen zu begreifen, wirtschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und zu erfassen, sich mit der bestehenden Wirtschafts- und Sozialordnung wertend auseinanderzusetzen und den durch die modernen Technologien hervorgerufenen

technischen Fortschritt geistig zu bewältigen, umreißen das Aufgabenspektrum, dem sich Schule/Wirtschaft stellt.

Durch wechselseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Schule und Wirtschaft in Gesprächskreisen von Lehrern, Hochschullehrern und Vertretern der Betriebe und ihrer Verbände wurde ein gegenseitiges Verständnis geweckt und ein Beitrag zur Überwindung der Diskrepanz zwischen schulischen Aufgaben und wirtschaftlichen Erfordernissen geleistet. Durch Betriebserkundungen und -praktika konnten Pädagogen und Schüler Praxiserfahrungen sammeln und auswerten. In Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen wurden aktuelle ökonomisch-technische und sozialpolitische Themen erörtert; in Arbeitsgruppen bemühten sich die Teilnehmer um unterrichtspraktische Umsetzung sozial-ökonomischer Themen und um die Auswertung der Unterrichtserfahrungen. Diese Zusammenarbeit auf freiwilliger Basis vollzog sich zunächst ohne schulische Lehrplanvoraussetzungen. Die Entwicklung und die Einführung der Lehrpläne Arbeits- und Wirtschaftslehre hat die Zusammenarbeit Schule und Wirtschaft vor neue Aufgaben gestellt. Die Entwicklung und Erprobung von Modellveranstaltungen in der Lehrerfort- und -weiterbildung, die Erarbeitung von Handreichungen für die Vorbereitung, die Durchführung von Betriebspraktika, das Erstellen von praktischen Modellbeispielen schulischer Projekte und die Entwicklung und Erprobung von wirtschaftliche Realität simulierenden und zur Entscheidungsfähigkeit erziehenden Plan-, Rollenspielen und Fallstudien prägen heute die praktische Arbeit.

Die Zusammenarbeit Schule/Wirtschaft beruht auf den Prinzipien der Freiwilligkeit, der dauerhaften partnerschaftlichen Beziehungen und des gegenseitigen Vertrauens. Die wirtschaftlich-technische Herausforderung der Jahrtausendwende fordert die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft zu neuen Anstrengungen heraus. Es hängt davon ab, mit welcher geistigen Verfassung, welcher Bereitschaft zu Leistung und Verzicht auch im Interesse der nachfolgenden Generation und welcher Einstellung zur Zukunft sich Schule und Wirtschaft gemeinsam dieser Herausforderung stellen.