

# Starke Unternehmen werden geschwächt

Am Boden dicke Luft / SZ vom 11. Mai

In seiner Reportage berichtet Detlef Esslinger, bei der Lufthansa gehe ein Riss durch die Belegschaft; die einen legten die Arbeit nieder, die anderen ertrügen den Ärger der Passagiere. Nach meiner Meinung gibt der Pilotenstreik einen kleinen Vorgeschmack von dem, was uns erwartet, wenn die Flächentarifverträge verschwinden und die Industriegewerkschaften bedeutungslos werden. Jede Berufsgruppe – die Elektriker, die Mechaniker, die Stewardessen oder die

ANZEIGE

## Dem Ingenieur ist nichts zu schwör.

 Morgen gleich

nach den Nachrichten,  
um 19.19 Uhr, ZDF.

Baden-Württemberg-Info:

0800/77 77 88 9

[www.baden-wuerttemberg.de](http://www.baden-wuerttemberg.de)



**Baden-Württemberg**

Wir können alles. Außer Hochdeutsch.

Piloten – jede dieser Berufsgruppen kann eine Unternehmung lahm legen. Jede einzelne Berufsgruppe verfügt gewissermaßen über eine stärkere Verhandlungsmacht als alle zusammen.

Wenn die Piloten in der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di des Deutschen Gewerkschaftsbundes organisiert wären und ein gemeinsamer Tarifabschluss für alle in der Luftfahrt tätigen Arbeiter und Angestellten angestrebt würde, müssten die Piloten sich mit Gehaltsforderungen zufrieden geben, die von den Kollegen mit geringerem Einkommen mitgetragen werden. Es ist nun aber abzusehen, dass die Piloten wegen ihrer schlagkräftigen Organisation „Vereinigung Cockpit“ wesentlich deutlichere Gehaltsverbesserungen erreichen werden, als sie etwa dem Bodenpersonal zugestanden werden. Das übrige Personal wird entsprechend Anlass haben, sich ebenfalls in möglichst spezialisierten Berufsgruppen zu organisieren.

Tatsächlich haben bereits viele Mitarbeiter des fliegenden Personals ver.di verlassen und sich in der Organisation unabhängiger Flugbegleiter (Ufo) organisiert. Sie werden ebenfalls Gehaltsforderungen stellen und durchsetzen. Es ist dann abzusehen, dass ver.di ebenfalls hohe Forderungen für das Bodenpersonal stellen wird oder dass das Bodenpersonal eine eigene Organisation bildet. Als

Konsequenz wird sich die vormalige Lohnzurückhaltung von ver.di in starken Lohndruck übersetzen.

Ähnliche Abspaltungen gut organisierter Gruppen müssen wir in Zukunft in vielen Bereichen der Wirtschaft erwarten. Je größer der Schaden, den man stiften kann, um so größer ist die Verhandlungsmacht, und um so höher wird die Entlohnung sein. Als Konsequenz wird sich für die Volkswirtschaft insgesamt ein Lohndruck ergeben, der letztlich zu konjunkturdämpfenden Maßnahmen und damit zu vermehrter Arbeitslosigkeit zwingt.

All das hat nichts mit „marktgerechter“ Entlohnung zu tun. Bei den Piloten etwa hört man keinen Hinweis darauf, dass es bei der jetzigen Entlohnung nicht genug Bewerber gäbe. Nur ein Mangel an Piloten wäre ein Marktargument. Ein solcher Mangel würde jedoch auch ohne Streik zu höherer Entlohnung der Piloten führen. Der Hinweis der Vereinigung Cockpit auf die Entlohnung von Piloten aus anderen Ländern lässt sich nicht ökonomisch rechtfertigen. Es ist ein einseitiges Gerechtigkeitsargument, das die Entlohnung des sonstigen Personals nicht berücksichtigt.

Was wir sehen, ist einfach ein Anfangsstadium dessen, was Großbritannien vor der Regierungszeit Margaret Thatchers erlebt hat. Ist man einmal so weit, so kann nur noch eine drastische Schwächung der Arbeitnehmerposition den Lohndruck dämpfen. Der Kündigungsschutz wird fallen müssen. Die Identifizierung der Belegschaft mit ihrem Unternehmen wird geschwächt und die innerbetriebliche Kooperation gefährdet werden. Die Arbeitnehmer werden ihre Tätigkeit mit kurzfristiger Perspektive verrichten, und die Unternehmen werden weniger in die Ausbildung ihrer Beschäftigten investieren. Es wird also gerade das gehemmt, was die deutschen Betriebe noch immer besonders produktiv macht: die Schaffung firmenspezifischen Wissens und firmenspezifischer Fähigkeiten.

Aber auch in noch anderer Hinsicht müssen wir von einer Fragmentierung der Lohnsetzungsprozesse nachteilige Wirkungen erwarten: Die Beschäftigten der profitablen Betriebe haben eine gute Verhandlungsposition. Sie können hohe Lohnforderungen durchsetzen und die Profitabilität dieser Betriebe schwächen. Konsequenz wird es sein, dass diese Betriebe langsamer expandieren werden und dass in den profitablen Bereichen weniger neue Arbeitsplätze entstehen.

Die Beschäftigten in den unprofitablen Betrieben werden nur geringe Lohnforderungen durchsetzen können. Auf diese Weise werden die profitablen Betriebe in ihrer Expansion gebremst und die unprofitablen Betriebe am Leben erhalten. Letztlich werden so eine unvernünftige Produktionsstruktur zementiert und sinnvoller struktureller Wandel verhindert. Insgesamt sollten wir institutionellen Lösungen, die sich in der Praxis gebildet haben, mit größerem Respekt begegnen. Sie sind vielleicht nicht optimal, aber eben oft besser als Lehrbuchrezepte.

Professor Dr. Ekkehart Schlicht, München