

Theorie der Schlichtung zwischen den Tarifparteien

Gliederung:

- 1. Einführung**
- 2. Das Schlichtungsdilemma**
- 3. Abbau irrationalen Verhaltens**
- 4. Überwindung von Bluff-Strategien**
- 5. Verschiebung der Verantwortung auf Dritte**
- 6. Materielle immaterielle Vergünstigungen seitens des Schlichters**
- 7. Die Schlichterinnovation**
- 8. Zwangsschlichtung**

1. Einführung

Im allgemeinen lassen sich in den Beziehungen der Tarifpartner drei Stufen unterscheiden:

Stufe 1: die Tarifverhandlungen, welche sich in den regulären Beziehungen der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern bzw. ihren Verbänden äußern und den Abschluss eines Tarifvertrages zum Ziele haben.

Stufe 2: die Bemühungen um eine Schlichtung von Seiten eines Dritten Unbeteiligten, der sich durch seine Vermittlung darum bemüht, dass es gar nicht zum offenen Arbeitskampf kommt; hier ist also eine Stufe zwischen Tarifverhandlungen und Ausbruch eines Arbeitskampfes zwi-

schengeschaltet. Oder aber die Schlichtung verfolgt den Zweck, die Tarifpartner nach einem Arbeitskampf wiederum an den Verhandlungstisch zu führen und den Abschluss eines Tarifvertrages zu ermöglichen.

Stufe 3: der Arbeitskampf, der sich darin äußert, dass die Gewerkschaften einen Streik ausrufen und gegebenenfalls die Arbeitgeber in Reaktion auf den Streik ihre Beschäftigten vorübergehend aussperren.

Im allgemeinen wird zwischen einer Zwangsschlichtung und einer freiwilligen Schlichtung unterschieden. Die freiwillige Schlichtung kommt durch Bemühungen der Tarifpartner selbst zustande, in der Regel dadurch, dass beide Tarifpartner eine Schlichtungsordnung beschließen, die festlegt, unter welchen Bedingungen ein Schlichter angerufen wird, wer den Schlichter bestimmt und welche Bedeutung dem Spruch des Schlichters für die Tarifpartner zukommt.

In der Regel wird in einer Schlichtungsordnung (Satzung) bestimmt, dass vor Ausbruch eines Arbeitskampfes ein Schlichter angerufen werden soll, wobei der Versuch gemacht wird, einen Schlichter zu bestimmen, der von beiden Parteien akzeptiert wird. Bisweilen ist aber auch vorgesehen, dass die Bestimmung des Schlichters einem der Tarifpartner überlassen ist, wobei dann bei der nächsten anstehenden Schlichtung jeweils der andere Partner den Schlichter bestimmt. Im allgemeinen sind die Sprüche der Schlichter nicht bindend, sondern müssen von beiden Partnern eigens übernommen und anerkannt werden. Bisweilen ist sogar vorgesehen, dass bei Ablehnung eines Schlichterspruches die Tarifpartner nochmals einen Versuch zur Einigung übernehmen, bevor dann ein Arbeitskampf ausbricht.

Bei einer Zwangsschlichtung hingegen ist der Spruch des Schlichters für die Tarifpartner bindend. Im allgemeinen wird eine Zwangsschlichtung von Seiten des Staates im Rahmen eines Gesetzes vorgesehen. Es ist hier auch der Staat bzw. ein von der Regierung beauftragter Schlichter, welcher die Schlichtung durchführt.

Neben der Unterscheidung zwischen Zwangsschlichtung und freiwilliger Schlichtung wird darüber hinaus auch zwischen Schlichtung im engeren Sinne und Vermittlung unterschieden. Von Schlichtung wird hierbei nur dann gesprochen, wenn es eine Schlichtungsordnung gibt, welche das Zustandekommen und die Modalitäten der Schlichtung regelt, unabhängig davon, ob diese Ordnung auf freiwilliger Grundlage von den beiden Tarifpartnern beschlossen wurde oder ob die Modalitäten der Schlichtung durch ein Gesetz zwangsweise geregelt werden.

Von Vermittlung wird hierbei nur dann gesprochen, wenn die Vermittlung zwischen den Tarifpartnern spontan erfolgt, ohne dass die bestehenden Institutionen eine solche Vermittlung vorsehen. Die Initiative kann hierbei bei einem oder auch beiden Tarifpartnern liegen oder aber sie geht vom Staate aus. Da eine Vermittlung ohne entsprechende Ordnung zustande kommt, sind die Sprüche des Vermittlers für die Tarifpartner auch nicht bindend.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Schlichtung und Vermittlung kann auf zweierlei Ebenen geführt werden. Auf der einen Ebene wird die Systematik der einzelnen Bestimmungen einer Schlichtungs- oder Vermittlungsordnung untersucht, es ist dies die Betrachtungsweise des Arbeitsrechtlers, der sich darum bemüht, Kriterien zu entwickeln, wann die Bestellung eines Schlichters und die Verkündung eines Schlichtungsspruches rechtens erfolgt ist.

Wissenschaftlich kann aber auch untersucht werden, aus welchen Gründen eine Schlichtung notwendig wird und warum die Tarifpartner an einer Schlichtung interessiert sind, wobei im Rahmen der Zwangsschlichtung eher die Frage zu diskutieren ist, warum eine Schlichtung für notwendig erachtet wird, obwohl der Abschluss eines Tarifvertrages Sache der Tarifpartner ist und obwohl im allgemeinen die Meinung vertreten wird, dass sich der Staat aus dem Arbeitsmarkt heraushalten sollte. Im Rahmen der freiwilligen Schlichtung kommt es hingegen stärker darauf an, zu klären, worin denn die Gründe liegen, welche die Tarifpartner veranlassen, einen neutralen Dritten als Schlichter anzurufen.

Zwar gibt es in fast allen hochentwickelten Volkswirtschaften Schlichtungs- und Vermittlungsbemühungen; die einzelnen Länder unterscheiden sich jedoch erheblich in der Form der gewählten Vermittlung bzw. Schlichtung. Die BRD kennt nur die Form der freiwilligen Schlichtung bzw. Vermittlung, wobei fast in allen Wirtschaftszweigen Schlichtungsordnungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen wurden. In den Modalitäten unterscheiden sich jedoch die einzelnen Schlichtungssatzungen. Eine Zwangsschlichtung von Seiten des Staates ist nicht vorgesehen.

In anderen Ländern wie z. B. in den USA und in einigen skandinavischen Ländern hat die Regierung das Recht, einen Arbeitskampf unter gewissen Bedingungen zu beenden und einen bindenden Schlichtungsspruch zu verkünden. Dieses Recht ist allerdings in der Regel auf Fälle beschränkt, in denen entweder wie bei einem politischen Streik die allgemeine demokratische Ordnung gefährdet ist oder in denen die beschäfti-

gungs- und wachstumspolitischen Ziele der Regierung gefährdet erscheinen.

Historisch gesehen hat die Schlichtung in Deutschland eine lange Geschichte. Im Stinnes-Legyen-Abkommen vom 15. November 1918 wurden die Gewerkschaften als "berufene Vertreter der Arbeiterschaft" von Seiten der Arbeitgeberverbände anerkannt und eine paritätisch besetzte Zentralarbeitsgemeinschaft gebildet, welche unter anderem die Aufgabe erhielt, bei Streitfällen zwischen den Tarifparteien zu schlichten. Auch wurde in der Weimarer Republik im Jahre 1924 durch eine Verordnung Stresemanns die Zwangsschlichtung eingeführt.

Die Problematik einer Schiedsgerichtsbarkeit, welche bei Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Arbeitgebern angerufen werden kann, soll in diesem Artikel nicht behandelt werden.

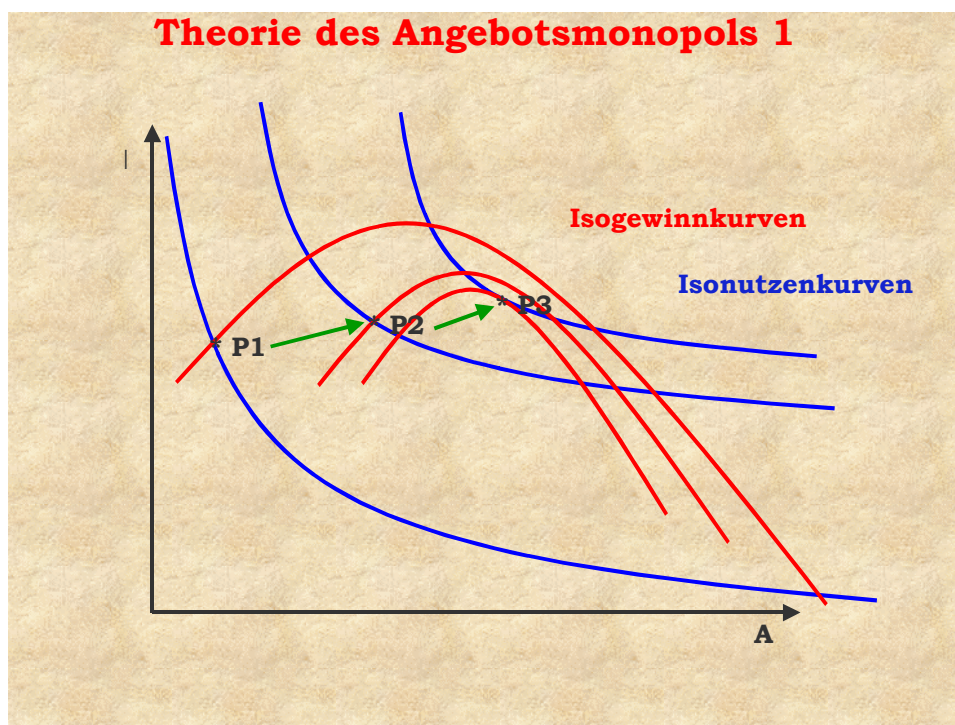
2. Das Schlichtungsdilemma

Wir wollen uns im folgenden vor allem mit der Problematik einer freiwilligen Schlichtung befassen, wobei allein die wirtschaftswissenschaftlichen Probleme zur Sprache kommen sollen. Ausgangspunkt der Überlegungen ist das sogenannte Schlichtungsdilemma. Es ist nämlich keinesfalls selbstverständlich, dass eine freiwillige Schlichtung zum Erfolg führt. Man könnte nämlich zunächst einmal zu dem Schluss kommen, dass dann, wenn eine Schlichtung notwendig ist, sie gar nicht zum Erfolg führen kann und dass umgekehrt dann, wenn es für eine freiwillige Schlichtung Erfolgsaussichten gibt, unklar bleibt, warum überhaupt die Hinzuziehung eines neutralen Dritten notwendig wurde.

Da bei einer freiwilligen Schlichtung beide Tarifpartner dem Spruch des Schlichters zustimmen müssen, kann die Hinzuziehung eines Schlichters offensichtlich nur dann zum Erfolg führen, wenn es überhaupt eine Lösung des Tarifkonfliktes gibt, welcher beide Seiten zustimmen können. Wenn es aber eine solche Lösung gibt, welche im Interesse beider Tarifparteien liegt, dann bleibt unklar, warum überhaupt ein neutraler Dritter hinzugezogen werden musste, warum die Tarifpartner nicht in der Lage waren, diese Lösung von sich aus zu wählen.

In dem Artikel über die Theorie der Tarifverhandlungen (siehe Archiv) wurde unter anderem die Theorie des bilateralen Monopols dargestellt und besprochen. Im Rahmen dieser Theorie geht man für die Arbeitgeber von sogenannten Isogewinn- und für die Arbeitnehmer von Isonut-

zenkurven aus. Diese geben an, bei welchen Kombinationen von Lohnsätzen und Arbeitsmengen die Arbeitgeber einen gleich hohen Gewinn bzw. die Arbeitnehmer einen gleich hohen Nutzen erhalten. Alle Lösungen (Kombinationen von denkbaren Lohnsätzen und Arbeitsmengen), welche oberhalb einer Isonutzenkurve liegen, bringen den Arbeitnehmern Nutzenvorteile, genauso wie alle Kombinationen, welche unterhalb einer Isogewinnkurve liegen, den Arbeitgebern Gewinnzuwächse bringen. In einem Diagramm, auf dessen Ordinate die Lohnsatzhöhe und auf dessen Abszisse die jeweilige Arbeitsmenge in Arbeitsstunden gerechnet abgetragen wird, ist jedem möglichen Punkt sowohl eine Isogewinn- wie auch eine Isonutzenkurve zugeordnet.



Wir wollen nun berücksichtigen, dass die Tarifverhandlungen von der bisherigen Vereinbarung (Kombination von Lohnsätzen und Arbeitsmengen: Punkt 1) ausgehen und dass der Zweck der Tarifverhandlungen darin besteht, eine Lösung zu finden, welche beiden Partnern Vorteile (Nutzengewinne) bringt. Durch den durch die bisherige Lösung gekennzeichneten Punkt gehen nun sowohl eine Isogewinn- wie auch eine Isonutzenkurve, welche zusammen eine ellipsenförmige Fläche umschließen. Jeder Punkt innerhalb dieser Fläche entspricht einer Lösung, welche beiden Partnern Nutzengewinne bringt, da jeder Punkt innerhalb dieser Fläche einerseits oberhalb der dem augenblicklichen Zustand entsprechenden Isonutzenkurve, andererseits unterhalb der entsprechenden Isogewinnkurve liegt.

Die Theorie des bilateralen Monopols geht also davon aus, dass sich die Tarifpartner auf einen dieser Punkte innerhalb der ellipsenförmigen Fläche einigen; welcher dieser Punkte gewählt wird, hängt allerdings von den wechselseitigen Machtverhältnissen ab. Hat man sich auf eine neue Lösung (auf den Punkt 2 unseres Diagramms) geeinigt, entsteht die Frage, ob es eine weitere Lösung gibt, welcher beide Partner zustimmen können.

Dies ist genau dann der Fall, wenn auch durch den Punkt 2 wiederum Isokurven gehen, welche eine weitere ellipsenförmige Fläche umschließen. Der Einigungsprozess findet dann dort sein Ende, wo sich beide Isokurven tangieren, es gibt hier keine weitere Lösung mehr, welche beiden Partnern Nutzegewinne in Aussicht stellen, jede weitere Lösung zeichnet sich dadurch aus, dass zumindest einer der Partner einen Nutzenverlust erleiden würde. Da nur solche Lösungen möglich sind, dem beide Partner freiwillig zustimmen können, endet somit der Spielraum für weitergehende Einigungslösungen dort, wo sich zwei Isokurven berühren.

Diese Theorie zeigt also auf, wie weit der Einigungsprozess gehen kann, aber auch gehen wird, da unterstellt wird, dass beide Parteien rational handeln und die Lösung wählen, welche ihnen die meisten Vorteile bringt. Die Hinzuziehung eines Schlichters scheint somit keine Vorteile zu bringen. Der Schlichter kann auch nur die Lösungen vorschlagen, welche die Tarifparteien auch von selbst wählen können. Für ein Schlichtungsbegehren scheint also kein Platz zu sein. Das Anliegen der Schlichtungstheorien besteht nun darin aufzuzeigen, warum die Tarifpartner trotz dieses offensichtlichen Tatbestandes in praxi dennoch allein nicht zu den Lösungen finden, welche in beiderseitigem Interesse liegen und warum durch Hinzuziehung eines neutralen Dritten solche Lösungen gefunden werden können.

3. Abbau irrationalen Verhaltens

Die traditionelle Theorie geht stets davon aus, dass sich die beteiligten Individuen bei all ihren Entscheidungen rational verhalten. Die These, dass die Tarifpartner die für sie günstigste Lösung auch ohne Schlichter finden können, gilt nur unter dieser Annahme. Verhalten sich die beteiligten Gruppen jedoch irrational, gilt diese Schlussfolgerung nicht mehr. Also wird man auch vermuten können, dass bei irrationalen Verhalten der Tarifpartner unter Umständen bei Hinzuziehung eines neutralen Dritten bessere Ergebnisse erzielt werden können als ohne Schlichter.

Nun zeigt offensichtlich der Augenschein, dass in der Tat während der Tarifaueinandersetzungen die Gemüter hoch geputscht werden, sodass durchaus mit der Möglichkeit gerechnet werden muss, dass aufgrund der entstandenen Emotionen die Tarifpartner keinesfalls immer das tun, was bei rationaler Überlegung für ihre Gruppe das beste wäre. Es besteht also dann die Gefahr, dass sich die einzelnen Partner in der Hitze des Gefechts zu Handlungen hinreißen lassen, die bei nüchterner Überlegung als falsch und irrational eingestuft werden müssten.

Man könnte also den Beitrag eines neutralen Dritten darin sehen, die während der Tarifaueinandersetzung entstandenen Emotionen wiederum abzubauen, beide Partner wiederum auf einen Weg rationalen Handelns zurückzuführen.

Nun lässt sich in der Tat kaum bestreiten, dass die Tarifaueinandersetzungen tatsächlich oftmals vom Emotionen begleitet sind, dass Ziele formuliert werden, welche bei nüchterner Betrachtung als überzogen und unklug bezeichnet werden müssten und welche die Tarifpartner im Nachhinein gern vergessen machen wollten. Es besteht aber nun die Gefahr, dass ein Rückzug, vor allem wenn er einseitig ist, mit hohem Prestigeverlust verbunden ist, sowohl bei den eigenen Mitgliedern als auch in der Öffentlichkeit. Mit andern Worten: Es ist zu befürchten, dass die Rücknahme irrationaler Handlungen kaum möglich ist, dass sich die Tarifpartner also in eine Art Sackgasse manövriert haben, aus der sie allein mit eigenen Anstrengungen nicht mehr herausfinden.

Warum aber sollte ein Schlichter besser in der Lage sein, aufzuzeigen, auf welchem Wege aus einer solchen Sackgasse wiederum herausgefunden werden kann? Man könnte darauf hinweisen, dass ein neutraler Dritter nicht interessengebunden agiert und dass das eigene Interesse der Tarifparteien der wichtigste Grund für das Abgleiten in irrationales Verhalten darstellt. Man könnte weiterhin davon ausgehen, dass die Zurücknahme bisheriger irrationaler Handlungen sehr viel leichter gelingt, wenn sie von einem neutralen Dritten nahegelegt wird, als wenn diese Rücknahme von selbst eingeleitet wird. Selbstverständlich muss hierbei unterstellt werden, dass der Schlichter das Vertrauen beider Tarifpartner besitzt und dass der Schlichter in der Lage ist, die Abkehr von den bisher eingenommenen Positionen so zu verkaufen, dass sie nicht gegenüber den eigenen Mitgliedern, aber auch nicht in der Öffentlichkeit mit einem hohen Prestigeverlust verbunden ist.

Mit dem Hinweis auf das notwendige Vertrauen beider Partner gegenüber dem Schlichter sowie mit der Bedeutung des möglichen Prestigeverlust

lustes bei einem Einlenken aus den bisherigen Positionen sind sicherlich entscheidende Bausteine einer Schlichtung angesprochen. Trotzdem gibt es gute Gründe dafür, dass der eigentliche Beitrag des Schlichters im allgemeinen nicht darin liegen kann, irrationales Verhalten abzubauen.

Es mag zwar richtig sein, dass die Tarifauseinandersetzungen sehr wohl von Emotionen größeren Umfangs begleitet sind und dass ein großer Teil der Gewerkschaftsmitglieder von irrationalen Erwartungen geleitet werden. Wir müssen jedoch deutlich zwischen den Erwartungen und Haltungen der Mitglieder auf der einen und der gewerkschaftlichen Führungskräfte auf der anderen Seite unterscheiden.

In diesem Zusammenhange muss die Kritik am sogenannten Repräsentationstheorem, welche gegen die traditionellen Lohntheorien und Theorien des Arbeitskampfes geäußert wurde, auch auf das Schlichtungsproblem übertragen werden: Es ist falsch, wenn man das Verhalten großer Organisationen lediglich aus dem Interesse der Mitglieder ableiten möchte, die Aktionen von Verbänden lassen sich sehr viel besser verstehen und erklären, wenn wir berücksichtigen, dass große Verbandsorganisationen ihre eigenen Interessen entwickeln, da die Führung einer Organisation zu einem eigenen Beruf wird.

Übertragen wir diese Kritik am Repräsentationstheorem auf das Schlichtungsproblem, so müssen wir zwar zugeben, dass während der Tarifauseinandersetzungen unter den Mitgliedern Emotionen hervorgerufen werden, dass vielleicht sogar die Emotionen bei den Mitgliedern von den Führungskräften bewusst eingesetzt werden, um die Glaubwürdigkeit von Streikdrohungen zu unterstreichen, dass aber die Verhandlungsführer der Gewerkschaften sich durchaus nach wie vor rational verhalten und jederzeit in der Lage sind, die Emotionen zurückzunehmen, wenn es das Interesse der Gruppe ratsam sein lässt.

Emotionen bei den Mitgliedern werden also in der Regel ganz bewusst als rationales Mittel des Arbeitskampfes eingesetzt und nur solange aufrechterhalten, als die Hoffnung besteht, auf diesem Wege bessere Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Nicht die Verhandlungsführer, sondern nur die Mitglieder werden von irrationalen Überlegungen geleitet; und da es die Verhandlungsführer sind, welche über ein mögliches Einlenken zu entscheiden haben, bedarf es auch nicht eines neutralen Dritten, um diese zu einem rationalen Verhalten anzuhalten.

Es mag vielleicht auch richtig sein, dass in der Anfangsphase der regulären Tarifbeziehungen ein Abbau irrationaler Erwartungen von Seiten eines Schlichters bisweilen notwendig erschien. Auf der einen Seite waren

die Gewerkschaften noch nicht zu einer Großorganisation herangewachsen, es waren oftmals einzelne Mitglieder selbst, welche die Gewerkschaft führten und das langfristige Verbandsinteresse als solches spielte bei den Tarifaueinadersetzungen eine geringere Rolle. Auf der anderen Seite kannten sich jedoch die Tarifpartner noch nicht so genau, dass sie das Verhalten der Gegenseite genau prognostizieren konnten. Auch die Verhandlungsführer verhielten sich wie Mitglieder und aufgrund mangelnder Kenntnisse über das Verhalten der Gegenseite mögen in der Tat Erwartungen bestanden haben, die im Nachhinein als überzogen und irrational eingestuft werden mussten.

Der Umstand, dass heutzutage die Tarifaueinadersetzungen zu einem permanenten Prozess geworden sind, dass die Verhandlungen von Funktionären geleitet werden, welche ein eigenes Interesse an den langfristigen Beziehungen der Partner besitzen und welche sehr genau das Verhalten der Gegenseite abschätzen können, lässt es unwahrscheinlich sein, dass – von wenigen Ausnahmen abgesehen – die Gefahr besteht, dass sich die Verhandlungsführer der Gewerkschaften irrational verhalten und dass sie eigens von einem neutralen Dritten auf einen rationalen Weg zurückgeführt werden müssen.

4. Überwindung von Bluff-Strategien

Das Vertrauen der Tarifpartner zueinander ist für das Zustandekommen einer Einigung noch aus einem weiteren Grund von Bedeutung. Ein Schlichter kann unter Umständen auch deshalb für das Zustandekommen eines Tarifvertrages notwendig sein, um den durch Anwendung von Bluff-Strategien hervorgerufenen Vertrauensschwund zu überwinden.

Beide Tarifpartner können versucht sein, ihre Verhandlungsposition dadurch zu verbessern, dass sie ‚bluffen‘, dass sie also eine höhere Verhandlungs- oder Arbeitsmachtenkampf vortäuschen, als sie tatsächlich besitzen. So könnten die Gewerkschaften dadurch die Arbeitgeber zu einem weiteren Zugeständnis bewegen, dass sie mit einem Streik drohen, obwohl sie unter Umständen wegen fehlendem Streikvermögen gar nicht in der Lage sind zu streiken oder aber auch nicht die ernste Absicht haben, einen Streik auszurufen, falls die Arbeitgeber auf die Streikdrohung nicht reagieren.

In ähnlicher Weise könnten auch die Arbeitgeber bluffen, in dem sie z. B. ankündigen, dass ihre äußerste Verhandlungsgrenze bei einem bestimmten Lohnniveau x liege, obwohl sie dann, wenn sich die Gewerkschaften

zum Streik rüsten, doch höhere Lohnsätze zugestehen. Sie hoffen mit dieser Bluff-Strategie darauf, dass die Gewerkschaften in der falschen Überzeugung, dass bereits tatsächlich die äußerste Verhandlungsgrenze erreicht sei, deshalb ihre Streikbereitschaft zurückziehen. Ein Streik verursacht bei den Arbeitnehmern immer Kosten, die man natürlich nur dann übernimmt, wenn diesen Kosten Erträge in Form von weiteren Lohnzugeständnissen seitens der Arbeitgeber gegenüberstehen.

Nun müssen natürlich bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit sich eine Bluff-Strategie überhaupt lohnt. Der Versuch zu bluffen ist nur dann erfolgreich, wenn der jeweilige Gegner nicht über einen vollständigen Informationshorizont über das Streikvermögen und das Verhalten der Gewerkschaften verfügt. Wenn z. B. die Verbände gezwungen sind, ihre Vermögensverhältnisse offen zu legen, ist es für die Arbeitgeber ein leichtes, zu bestimmen, wie lang die Gewerkschaften äußerstenfalls streiken können bzw. auf wie viel Arbeitnehmer der Streik ausgedehnt werden kann. Wenn die Gewerkschaften in einer solchen Situation eine höhere Streikmacht vortäuschen würden, ließen sich die Arbeitgeber sicherlich nicht bluffen.

Auch dann, wenn die Vermögensverhältnisse nicht offen gelegt werden müssen, die Gewerkschaften aber in den vergangenen Tarifrunden die Streikwaffe in hohem Maße eingesetzt haben, können die Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Gewerkschaften über keine größere Streikmacht mehr verfügen und dass ihre Streikdrohungen nicht ernst zu nehmen sind.

Eine Arbeitskampfmacht der Gewerkschaften wird jedoch nicht nur durch das Streikvermögen begrenzt. Die Gewerkschaften können nur dann glaubhaft mit Streik drohen, wenn sie auch sicher sind, dass die Arbeitnehmer gewillt sind, den Streikaufrufen gegebenenfalls zu folgen. Ein Streik kann in der BRD nur ausgerufen werden, wenn sich eine qualifizierte Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung für den Streik ausgesprochen hat.

An der Urabstimmung nehmen nur die organisierten Arbeitnehmer teil. Ist der Organisationsgrad einer Gewerkschaft gering, kann ein Streik nur dann erfolgreich sein, wenn auch ein großer Teil der nichtorganisierten Arbeitnehmer bereit ist, sich am Arbeitskampf zu beteiligen. Nun sind die Kosten, die einem Arbeitnehmer während eines Streiks entstehen, für die nichtorganisierten Arbeitnehmer höher als für die organisierten Arbeitnehmer; alle streikenden Arbeitnehmer erhalten während der Dauer eines Streiks kein reguläres Lohneinkommen; die organisierten Arbeitnehmer erhalten immerhin ein Streikgeld, während die nicht-

organisierten Arbeitnehmer bei Streikbeteiligung leer ausgehen. Für nichtorganisierte Arbeitnehmer ist also die Teilnahme am Streik mit höheren Kosten verbunden und sie werden sich deshalb nur dann am Streik beteiligen, wenn sehr wichtige, existenziell erscheinende Streikziele verfolgt werden.

Versuchen die Gewerkschaften nun ihre Verhandlungsposition durch bluffen zu verstärken, laufen sie eine zweifache Gefahr. Auf der einen Seite könnte der Bluff misslingen, in dem die Arbeitgeber auf die Streikdrohung nicht reagieren; in diesem Falle können sich die Gewerkschaften gezwungen sehen, einen Streik auszurufen, obwohl sie ja eigentlich annahmegemäß gar keinen Streik durchführen wollten; sie verlieren Streikmacht und verschlechtern auf diese Weise ihre Verhandlungsposition in den zukünftigen Verhandlungen. Auf der anderen Seite kann jedoch im Zuge der Mobilisierung der Arbeitnehmer eine Situation entstehen, in der die Gewerkschaftsführer von ihren Mitgliedern zum Streikaufruf gedrängt werden, obwohl sie diesen Streik gar nicht führen wollten.

Ähnliche Überlegungen gelten mutatis mutandis auch für den Versuch der Arbeitgeber zu bluffen. Versuchen die Arbeitgeber die Gewerkschaften davon zu überzeugen, dass ihre Verhandlungsgrenze bereits erreicht ist, obwohl dies tatsächlich nicht der Fall ist, und lassen sich die Gewerkschaften nicht täuschen, so wird ein Streik unvermeidlich, obwohl aus der Sicht der Arbeitgeber der Ausbruch eines Streiks mit höheren Kosten verbunden ist als ein weiteres Lohnzugeständnis; oder aber die Arbeitgeber geben nach und verlieren auf diese Weise an Glaubwürdigkeit. Die Arbeitgeber wären also auf jeden Fall geschwächt: Sie hätten entweder die Streikkosten zu tragen, oder verlören ihre Glaubwürdigkeit und mit ihr die Verhandlungsposition in den zukünftigen Tarifverhandlungen.

Auch die Arbeitskampfmacht der Arbeitgeber ist den Gewerkschaften nicht vollkommen unbekannt. Welche Lohnsteigerungen äußerstenfalls möglich sind, hängt entscheidend von der Höhe der Arbeitsproduktivität ab, die branchenwirtschaftlichen Produktivitätszahlen sind jedoch im allgemeinen bekannt. Auch hängt die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber unter anderem davon ab, welche Lieferverpflichtungen die betroffenen Unternehmungen eingegangen sind und welche Konventionalstrafen fällig werden, wenn sie wegen des Streiks nicht rechtzeitig liefern können.

Auch diese Situationen lassen sich in der Regel nicht vor den Arbeitnehmern verheimlichen. Handelt es sich schließlich um mitbestimmte Unter-

nehmungen, wirken also Arbeitnehmervertreter in den Vorständen und im Aufsichtsrat mit, so lässt sich die Verhandlungsposition der Arbeitgeber auch kaum vor den Gewerkschaften verbergen; dies gilt wohl auch dann, wenn man berücksichtigt, dass die Arbeitnehmervertreter in den Vorständen und Aufsichtsräten in formalem Sinne zur Geheimhaltung verpflichtet sind.

Bluffstrategien lohnen sich also nur unter bestimmten Bedingungen. Unterstellen wir aber nun einmal, dass die Verhandlungspartner in reichlichem Maße von den Bluff-Strategien Gebrauch gemacht haben. Natürlich müssen beide Partner damit rechnen, dass nicht nur sie, sondern auch die Gegenseite den Versuch unternimmt, ihre Verhandlungsposition durch Bluffen zu verbessern. Aber gerade dieses Wissen über die Möglichkeit des Bluffs trägt dazu bei, das gegenseitige Vertrauen ineinander zu schwächen; ist die Möglichkeit eines Bluffs bei der Gegenseite hoch, so kann der andere Partner sich nie sicher sein, ob ein Angebot der Gegenseite ernst gemeint ist.

Es besteht in dieser Situation die Gefahr, dass ein Abschluss nicht mehr zustande kommt, obwohl er eigentlich aus der Sicht beider Partner durchaus erwünscht ist. Nehmen wir den Fall, dass die Arbeitgeber nahe an die äußerste Verhandlungsgrenze stünden, dass sie nur noch eine geringfügige Lohnsatzsteigerung verkraften könnten. Die Gewerkschaften würden nun signalisieren, dass sie zu einem Abschluss bereit seien, wenn die Arbeitgeber dieses letzte Zugeständnis anbieten würden. Die Arbeitgeber werden jedoch zu diesem Zugeständnis nur bereit sein, wenn sie fest darauf vertrauen können, dass es bei Abgabe dieses Lohnangebotes tatsächlich nicht mehr zu einem Streik kommt; würde nämlich trotzdem ein Streik ausgerufen, so müssten aller Wahrscheinlichkeit nach die Arbeitgeber weitere Zugeständnisse machen, obwohl sie bereits die äußerste Verhandlungsgrenze erreicht haben; erfahrungsgemäß endet ein Streik nur dann, wenn die Arbeitgeber gegenüber dem letzten Angebot weitere Zugeständnisse machen.

Ob also die Arbeitgeber zu diesem letzten Angebot bereit sind, hängt von dem Vertrauen gegenüber den Gewerkschaften ab und dieses Vertrauen kann aufgrund vergangener Bluff-Strategien erschüttert sein. Es kommt also dann zu keiner friedlichen Einigung, obwohl annahmegemäß ein solcher Abschluss durchaus im Sinne beider Tarifpartner sein könnte.

In einer solchen Situation könnte ein Schlichter vermitteln und eine Einigung ermöglichen. Er könnte den beiden Partnern versichern, dass es die jeweilige Gegenpartei mit ihren Angeboten ehrlich meint, dass man also auf die Versprechungen des anderen vertrauen könne. Voraussetzung für

einen solchen Schlichtungserfolg ist allerdings, dass beide Parteien großes Vertrauen in den Schlichter haben. Die Arbeitgebervertreter – und gleiches gilt mutatis mutandis auch für die Gewerkschaften – müssen nicht nur auf die Aussagen des Schlichters vertrauen, sie müssen auch davon überzeugt sein, dass der Schlichter den Gewerkschaften voll vertrauen kann. Halten wir fest: Ein Schlichter kann zweitens dadurch erfolgreich werden, dass er den Vertrauensschwund zwischen den Tarifparteien, der durch Anwendung von Bluff-Strategien entstanden ist, wiederum abbauen kann.

5. Verschiebung der Verantwortung auf Dritte

Bei unseren bisherigen Überlegungen lagen die Voraussetzungen für den Erfolg eines Schlichters vor allem in den Beziehungen der Tarifparteien untereinander. Allerdings hatten wir auch bereits darauf hingewiesen, dass die innerorganisatorischen Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitgliedern ebenfalls Einfluss darauf nehmen, ob eine Schlichtung notwendig werden kann. Wir wollen uns nun mit diesen Beziehungen etwas ausführlicher befassen.

Die Gewerkschaften werden im Verlaufe der Tarifverhandlungen ihre Mitglieder mobilisieren, um sie davon zu überzeugen, dass die von den Gewerkschaften formulierten Anfangsforderungen berechtigt sind. Nur dann, wenn auch die Mitglieder von diesen Forderungen überzeugt sind, ist damit zu rechnen, dass die Arbeitnehmer notfalls bereit sind, diese Forderungen in einem Streik zu erkämpfen und nur wenn dies der Fall ist, können die Gewerkschaften hoffen, dass die Arbeitgeber bereit sind, den gewerkschaftlichen Forderungen entgegen zukommen.

Nun kann eine Tarifverhandlung nur dann zum Erfolg führen, wenn beide Seiten zu Kompromissen bereit sind, also von ihren Anfangspositionen abrücken. Diese Positionen zu Beginn einer Tarifverhandlung weichen immer von einander ab, die Gewerkschaften wollen stets höhere Lohnsteigerungen durchsetzen als die Arbeitgeber anfangs bereit sind zu zugestehen. Ein Tarifverhandlungsprozess zeichnet sich dadurch aus, dass man der Gegenseite anbietet, von den eigenen Maximalforderungen abzurücken, sofern auch die Gegenseite von ihren Positionen Abstriche vornimmt.

Gerade wegen dieser Notwendigkeit, während des Verhandlungsprozesses auf einen Teil der anfänglichen Forderungen zu verzichten, werden die Gewerkschaften zunächst bewusst höhere Forderungen stellen, als sie

selbst für realisierbar halten und die Arbeitgeber werden ihrerseits zunächst ihre Zugeständnisse unter dem Niveau halten, das sie für verkraftbar halten. Nur auf diesem Wege ist überhaupt eine friedliche Einigung möglich.

Wenn jedoch die Gewerkschaften auf der einen Seite ihre Mitglieder auf die Berechtigung der Anfangsforderungen eingeschworen haben und dann auf der anderen Seite während des Verhandlungsprozesses von ihren Maximalforderungen wiederum abrücken, besteht folgende Gefahr. Die Mitglieder sind unter Umständen nicht bereit, diese Abstriche zu akzeptieren, sie sind überzeugt, dass die Maximalforderungen berechtigt und erreichbar sind und sie sind deshalb mit der Haltung der Gewerkschaftsführer höchst unzufrieden.

Es besteht in einer solchen Situation leicht die Gefahr, dass ein Teil der Mitglieder glaubt, von ihren Verhandlungsführern verraten worden zu sein. Während die Gewerkschaftsführer in der ersten Phase der Verhandlungen mit den Arbeitgebern um Kompromisse ringen müssen, kommt es am Ende des Verhandlungsprozesses darauf an, den erzielten Kompromiss vor den eigenen Mitgliedern zu verteidigen. Ähnliche Probleme entstehen mutatis mutandis auch auf der Arbeitgeberseite. Auch hier wurde zunächst die Ansicht verbreitet, dass Lohnerhöhungen in dem Ausmaß, das schließlich erreicht wurde, die Unternehmungen in den Ruin führen müssten.

Nun ist aufgrund empirischer Simulationsexperimente bekannt, dass die Bereitschaft zu Kompromissen dann größer ist, wenn man diesen Schritt nicht von selbst machen muss, sondern von einer dritten Seite mehr oder weniger dazu gedrängt wird. Hier kommt der Schlichter ins Spiel. Es kann durchaus die Situation entstehen, dass Gewerkschaftsführer auch dann, wenn sie einen bestimmten Kompromiss für notwendig und berechtigt halten, trotzdem davor zurückschrecken, von sich aus diesen Kompromiss anzubieten, da sie um ihre Position innerhalb der Gewerkschaftsorganisation fürchten müssen.

Die Verhandlungsführer haben gegenüber ihren Mitgliedern eine bessere Position, wenn sie sich aufgrund eines Schlichters zu diesem Kompromiss breit schlagen lassen, vor allem dann, wenn der Schlichter in der Öffentlichkeit ein hohes Ansehen genießt und wenn seine Vorschläge von Politikern und von den Medien geteilt werden. Hier kann ein Gewerkschaftsführer darauf hinweisen, dass ein Nichteinlenken auf die Vorschläge des Schlichters die Position der Gewerkschaften langfristig gefährde, dass in diesem Falle die Gefahr bestünde, dass in der Öffentlichkeit immer stärker die Forderung erhoben werde, die Tarifautonomie zu begrenzen. Ü-

ber die Aktivität des Schlichters kann ein Teil der Verantwortung für diese Kompromisse auf den Schlichter überwältzt werden und dadurch die Position der Führungskräfte gegenüber den Mitgliedern gestärkt werden.

6. Materielle immaterielle Vergünstigungen seitens des Schlichters

Unseren bisherigen Überlegungen lag stets die Annahme zugrunde, dass die vorgegebenen Isogewinn- und Isonutzenkurven eine Lösung ermöglichen, welche beiden Tarifparteien Vorteile gegenüber den bisherigen Lohnsätzen ermöglichen. Eine Lösung ohne Hinzuziehung eines neutralen Dritten konnte nur dadurch vereitelt werden, dass sich im Zuge der Tarifverhandlungen irrationales Verhalten oder ein Vertrauensschwund einstellte, oder die Mitglieder aufgrund einer vorherigen Mobilisierung und nicht erfüllbarer Erwartungen nicht bereit sind, diese optimalen Lösungen zu akzeptieren.

Wir wollen uns nun einem Fall zuwenden, in dem die Hinzuziehung eines Vermittlers dazu beiträgt, dass sich die Lage der Indifferenzkurven und mit ihnen die möglichen Lösungen verschieben und aus diesen Gründen ein Tarifabschluss möglich wird. Der wichtigste Fall in diesem Sinne liegt dann vor, wenn die Regierung (oder ein von der Regierung beauftragter Schlichter) die Vermittlung übernimmt und wenn dieser Schlichter dadurch eine Einigung erzielt, dass er den Arbeitgebern für den Fall Subventionen in Aussicht stellt, dass die Arbeitgeber den Lohnforderungen der Gewerkschaften in einem bestimmten Umfang entgegenkommen.

In diesem Fall verbessert sich die Gewinnlage der Unternehmungen; auch dann, wenn sie sich zu weiteren Lohnzugeständnissen bereit finden, gehen diese Lohnsteigerungen per saldo nicht auf Kosten der Unternehmungen, sondern des Steuerzahlers. Natürlich wird man keine rechtlich einklagbaren Vergünstigungen erwarten können, der staatliche Vermittler wird nur mehr oder weniger unverbindlich signalisieren, dass den Forderungen nach Subventionen, die in anderem Zusammenhang von den Unternehmungen erhoben wurden, im Falle eines Einlenkens eher als bisher entsprochen werden könne. Es kommt dann auf die Glaubwürdigkeit des staatlichen Vermittlers an, inwieweit solche Versprechungen in der Lage sind, die Haltung der Arbeitgeber im Tarifstreit so zu beeinflussen, dass es letztlich zu einer Einigung der Tarifpartner kommt.

Es ist klar, dass ein solches ‚Do and Des‘ - Geschäft überhaupt nur denkbar ist, wenn der Staat selbst die Vermittlung übernommen hat. Nur die Regierung ist in der Lage, einem der Tarifpartner materielle Ressourcen (Subventionen) zur Verfügung zu stellen. Ein privater Schlichter verfügt nicht über solche Mittel und kann deshalb auch nicht auf diesem Wege eine Einigung herbeiführen.

Nun haben wir davon auszugehen, dass in der Mehrzahl der Fälle eine Schlichtung dadurch zustande kommt, dass aufgrund gemeinsamer Vereinbarungen (Schlichtungsordnungen) vor Ausbruch eines Arbeitskampfes ein Schlichter hinzugezogen wird. In diesem Falle handelt es sich in der Regel um private Personen, um Persönlichkeiten (Politiker oder Wissenschaftler), welche das besondere Vertrauen beider Tarifgruppen genießen.

Staatliche Vermittlungsversuche finden in der BRD in der Regel nur dann statt, wenn die Tarifpartner keine Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen haben, also bei Scheitern der Tarifverhandlungen unmittelbar ein Arbeitskampf droht oder auch dann, wenn die Vermittlungsbemühungen eines privaten Schlichters gescheitert sind. Also dürfte auch der Weg über Gewährung materieller Hilfen hier zu Lande nur in Ausnahmefällen beschritten werden können.

Theoretisch denkbar wäre natürlich auch, dass der Staat die Haltung der Gewerkschaften in Vermittlungsgesprächen zu beeinflussen versucht, in dem er bei Nachgeben im Tarifstreit in Aussicht stellt, dass die Regierung gewissen allgemein politischen Forderungen der Gewerkschaften entgegenkommt. Gewerkschaften verstehen sich in der BRD nicht nur als Tarifpartner, welche zusammen mit den Arbeitgebern Tarifverträge abschließen. Sie bemühen sich auch vorwiegend in arbeitsrechtlichen aber auch sozialpolitischen Fragen Einfluss auf die Politik des Staates zu nehmen. So fordern die Gewerkschaften z. B. die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, die Ausweitung des gesetzlichen Kündigungsschutzes oder die gesetzliche Reduzierung der Arbeitszeit. Allerdings dürften in der Realität solche Do and Des-Geschäfte noch in geringerem Maße festgestellt werden als gegenüber den Unternehmungen.

Unsere bisherigen Beispiele bezogen sich auf mögliche positive Zuwendungen des Staates an einen der Tarifpartner. Es gibt aber darüber hinaus auch die Möglichkeit, dass der Staat in seiner Rolle als Vermittler bestimmte negative Maßnahmen androht für den Fall, dass die Gewerkschaften nicht bereit sind, von (aus der Sicht des Staates) überzogenen Forderungen abzurücken.

Eine solche Einflussnahme fand z. B. in den Bemühungen um eine Konzertierte Aktion in den 60er Jahren statt, auch wenn in diesem Zusammenhang nicht von Vermittlung oder Schlichtung gesprochen wurde. Bekanntlich hatte Karl Schiller während der großen Koalition der 60er Jahre eine Konzertierte Aktion eingeführt, in welcher die Tarifparteien zusammen mit staatlichen Vertretern gemeinsam Lohnleitlinien beschließen sollten, welche zwar für die Tarifparteien nicht bindend sein sollten, die jedoch im Sinne einer moral suasion den Tarifparteien nahegelegt wurden. Solche Lohnleitlinien wurden als notwendig erachtet, da auch durch das Verhalten der Tarifpartner das Ziel einer Geldwertstabilität gefährdet erschien.

Obwohl also wegen der Gültigkeit der Tarifautonomie die einzelnen Gewerkschaften nicht gezwungen werden konnten, diese Lohnleitlinien zu beachten, versuchte man trotzdem quasi durch Zuckerbrot und Peitsche die Gewerkschaften zur Einhaltung dieser Lohnleitlinien zu bewegen. Das Zuckerbrot (der positive Anreiz) bestand darin, dass die Tarifverbände an der Festlegung der Lohnleitlinien beteiligt wurden, die Peitsche äußerte sich hingegen darin, dass die Drohung im Raume stand, dass bei Scheitern dieser moral suasion Politik mit einer Einschränkung der Tarifautonomie gerechnet werden müsste. Also versuchte hier der Staat, durch Androhung einer Einschränkung der bisherigen Rechte das Verhalten der Tarifpartner, vor allem der Gewerkschaften zu beeinflussen.

Auf diese Weise könnte auch ein privater Schlichter einen gewissen Einfluss auf die Tarifpartner gewinnen. Zwar hat der Schlichter im Gegensatz zu der Regierung nicht die Möglichkeit, solche die Tarifautonomie einschränkenden Maßnahmen unmittelbar einzuleiten, in dem z. B. ein Gesetz im Parlament eingebracht wird, das die Arbeitsordnung regelt; ein Schlichter, der in der Öffentlichkeit über großes Ansehen genießt, könnte aber sehr wohl bewirken, dass ein Verharren auf den bisherigen Positionen bei den Tarifpartnern die öffentliche Meinung derart beeinflussen könnte, das sich die Politiker veranlasst sehen, solche die Tarifautonomie einschränkenden Gesetze einzuführen.

7. Die Schlichterinnovation

Schlichter können natürlich auch innovativ tätig werden. Wenn bestimmte Lösungen, welche beiden Tarifpartnern Vorteile bringen, trotzdem nicht von den Tarifparteien ergriffen werden, kann dies nicht nur daran liegen, dass sich die Tarifpartner nicht rational verhalten, sondern auch darin, dass solche Lösungen den Verhandlungsführern nicht be-

kannt waren. Rationales Verhalten setzt ja nur voraus, dass jeder Beteiligte die Lösung wählt, die unter den ihm bekannten Alternativen als günstigste angesehen wird. Der einzelne kann aber immer nur zwischen dem ihm bekannten Alternativen auswählen. Das Nichtwissen bestimmter möglicher Lösungen ist nicht bereits irrational, zumindest dann nicht, wenn der Betreffende keine Möglichkeit hat, dieses Wissen zu erwerben.

Wir gehen also hier davon aus, dass es an und für sich eine Lösung gibt, der beide Tarifpartner zustimmen können, dass aber die Verhandlungsführer diese Lösung nicht kennen. Hier könnte ein Schlichter eine Einigung erreichen, wenn es ihm in einem innovativen Akt gelingt, eine solche mögliche bisher nicht bekannte Lösung vorzuschlagen.

Ein Beispiel für eine solche innovative Leistung eines Schlichters ist der Tarifabschluss im Jahre 1954 in der Metallindustrie. Die Tarifparteien fanden zunächst keine Einigung und bestellten entsprechend ihrer Schlichtungssatzungen den Bundestagsabgeordneten Erwin Häußler zu ihrem Schlichter. Dieser schlug vor, einen Teil der von den Gewerkschaften geforderten Lohnsatzsteigerungen in Form eines Investivlohnes auszahlend, wobei der Investivlohn den Arbeitnehmern nicht bar ausgezahlt werden sollte, sondern auf ein Sparkonto bei einer Sparkasse einzuzahlen war; die Arbeitnehmer sollten erst nach Ablauf einer Sperrfrist von 5 Jahren über diese Sparbeträge verfügen können.

Diesem Vorschlag konnten sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber zustimmen. Die Gewerkschaften erreichten auf diese Weise einen besseren Lohnabschluss; die Arbeitgeber – zumindest die Unternehmungen, welche die Form einer Kapitalgesellschaft hatten – konnten davon ausgehen, dass diese Gelder auf dem Kapitalmarkt für investive Zwecke zusätzlich zur Verfügung stehen. Gesamtwirtschaftlich sprach für einen Investivlohn der Umstand, dass diese Art von Lohnerhöhung die Konsumnachfrage nicht steigern lässt und dass damit – zumindest aus keynesianischer Sicht – vom Arbeitsmarkt geringere inflationäre Tendenzen ausgehen.

Nun haben mittelständische Unternehmungen größere Schwierigkeiten, an diese Kapitalmittel heranzukommen. Georg Leber hatte deshalb in seiner Eigenschaft als Vorsitzender der damaligen IG Bau einen Tarifabschluss mit den Bauunternehmungen erreicht, bei dem die Investivlohngelder in den Unternehmungen, welche diese Gelder aufzubringen hatten, für investive Zwecke unmittelbar zur Verfügung gestellt wurden; so kamen auch die mittelständischen Unternehmungen in den Genuss dieser Gelder und konnten diesem Vorschlag zustimmen.

Der Vorschlag eines Investivlohnes ist nicht der einzige Vorschlag, dem eine innovatorische

Idee zugrunde lag. Auch die Forderung, einen Teil der Arbeitnehmereinkünfte in Form einer Gewinnbeteiligung den Arbeitnehmern auszuhändigen, könnte als ein solcher innovativer Vorschlag angesehen werden. Eine Gewinnbeteiligung hat für die Unternehmungen den Vorteil, dass sie sich bei Veränderungen auf den Absatzmärkten flexibler an die neue Marktlage anpassen können; die Beschäftigten können damit rechnen, dass auf diese Weise die Gefahr einer betriebsbedingten Entlassung geringer wird. Allerdings sprechen sich oftmals die Gewerkschaften gegen eine Gewinnbeteiligung aus, da aufgrund eines unterschiedlichen Gewinnumfangs von Unternehmung zu Unternehmung auch unterschiedliche Gewinnbeteiligungsbeträge auszuzahlen sind und die Gewerkschaften damit das Prinzip der Gleichbehandlung aller Mitglieder verletzt sehen.

8. Zwangsschlichtung

Zum Abschluss dieses Artikels sollen einige Anmerkungen zur Zwangsschlichtung gemacht werden, die zwar nicht in der BRD, wohl aber in einigen westlichen Industrienationen (USA, skandinavische Länder) vorgesehen ist. Das eigentliche Problem, das eine Theorie der freiwilligen Schlichtung zu lösen hat, besteht in der Auflösung des Schlichtungs-dilemmas, also in der Beantwortung der Frage, warum denn die Tarifpartner nicht von selbst zu einer Lösung finden, die im Interesse beider Gruppen liegt und der die Tarifparteien eigens zustimmen müssen.

Diese Frage stellt sich für die Einrichtung einer Zwangsschlichtung nicht. Ex definitione kann der Schlichtungsspruch eines Zwangsschlichters auch gegen den Willen der Tarifparteien durchgesetzt werden. Die Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen dem Schlichtungsspruch hier nicht eigens zustimmen.

Wohl aber stellt sich bei der Rechtfertigung einer Zwangsschlichtung ein anderes Problem. In der Wirtschaftswissenschaft gehen wir im allgemeinen von der Überzeugung aus, dass die Festsetzung der Lohnhöhe nur dann zu einem befriedigenden Ergebnis führen kann, wenn alle Beteiligten diesem Vertrag zustimmen können. Ein zwischen den beteiligten Gruppen abgeschlossener Tarifvertrag wird im allgemeinen immer zu besseren Ergebnissen führen als ein Lohndiktat des Staates.

Auf der einen Seite fehlt es dem Staat an Kenntnissen, mit welcher Arbeitsproduktivität die Arbeitskräfte eingesetzt werden können und welche Lohnhöhe deshalb die Unternehmungen verkraften können. Auf der anderen Seite stellt jeder Lohnabschluss ein Kompromiss dar, und die Arbeitnehmer werden in der Regel weniger erhalten, als sie eigentlich für angemessen halten. In einer solchen Situation bedarf es eines Mechanismus der Konfliktbewältigung, der sicherstellt, dass die Ergebnisse auch von den Arbeitnehmern akzeptiert werden. Die Akzeptanz ist jedoch auf jeden Fall dann größer, wenn Arbeitnehmervertretungen an diesem Ergebnis mitgewirkt haben als dann, wenn es als Lohndiktat vom Staat erzwungen wird.

Fragen wir uns deshalb, welche Gründe angeführt werden können, dass in gewissen Ausnahmefällen trotzdem zu dem Mittel der Zwangsschlichtung gegriffen wird. Im allgemeinen wird eine Zwangsschlichtung gefordert, weil unter bestimmten Bedingungen die Aktivitäten der Tarifpartner – vor allem der Gewerkschaften – die staatlichen Ziele gefährden.

Eine solche Gefährdung staatlicher Ziele kann einmal darin gesehen werden, dass die Gewerkschaften durch Androhung oder Ausrufung eines Generalstreiks die Entscheidungen der Regierung oder der Parlamente zu beeinflussen versuchen. Im allgemeinen wird davon ausgegangen, dass eine solche Einflussnahme jeder Interessengruppe – also auch der Gewerkschaften – den Prinzipien einer freiheitlichen und rechtstaatlichen Demokratie widerspricht, da ja insbesondere die Parlamente die Vertreter der gesamten Bevölkerung darstellen und nur ihrem Gewissen verantwortlich sein sollten.

Man kann aus diesen Überzeugungen zweierlei Schlussfolgerungen ziehen. Man kann erstens einen politischen Streik für ungesetzlich erklären; dies ist in etwa die Position der obersten Arbeitsgerichte in der BRD. Oder aber man lässt an und für sich auch politisch motivierte Streiks zu, gibt aber dem Staat in Form der Institution der Zwangsschlichtung die Möglichkeit, einen Streik zu beenden, wenn der Staat in seinen Grundzügen bedroht wird.

In dem ersten Fall ist keine Zwangsschlichtung notwendig, da ja jeder politische Streik, der sich gegen die Staatsordnung richtet, durch Anrufung der Gerichte beendet werden kann. Gerade weil diese Möglichkeit im zweiten Falle nicht gegeben ist, bedarf der Staat dort der Einrichtung der Zwangsschlichtung.

Eine Zwangsschlichtung wird oftmals auch aus einem weiteren Grunde gefordert. Der Regierung und den Parlamenten obliege es, für Geldwert-

stabilität zu sorgen. Dieses Ziel kann jedoch durch eine expansive – über die Produktivitätssteigerungen hinausgehende – Lohnpolitik der Gewerkschaften verhindert werden. Der Staat scheint also ein Interesse daran zu haben, nur solche Lohnsteigerungen zu dulden, welche als preisniveauneutral eingestuft werden können. Der Staat wird sich also hier darum bemühen – notfalls über einen Schlichtungsanspruch eines staatlichen Schlichters – , Lohnsteigerungen zu verhindern, welche das Ziel der Geldwertstabilität gravierend verletzen.

Nun ist diese Position nicht unbestritten; die Anhänger der monetaristischen Theorie gehen davon aus, dass das Ziel der Geldwertstabilität sehr viel besser von einer starken und unabhängigen Notenbank erreicht werden kann. Bei einer effizienten, Geldwertstabilität garantierenden Geldpolitik der Notenbank haben die Gewerkschaften ein Eigeninteresse daran, auf eine expansive Geldpolitik zu verzichten. Bei einer expansiven Lohnpolitik, welche Lohnsteigerungen erkämpfen würde, die über dem Produktivitätsfortschritt lägen, müssten die Arbeitnehmer automatisch mit Entlassungen rechnen.

In der BRD gehen die obersten Arbeitsgerichte davon aus, dass eine Gefährdung wirtschaftspolitischer Ziele des Staates in der Regel bereits dadurch verhindert werden kann, dass neben dem Recht auf Streik auch das Recht auf Aussperrung garantiert wird. Es wird zugegeben, dass bei zu starker Macht der Gewerkschaften Lohnabschlüsse zu erwarten wären, welche die gesamtwirtschaftlichen Ziele des Staates gefährden könnten. Diese Gefahr wird jedoch in der BRD nicht dadurch unterbunden, dass der Staat notfalls die Möglichkeit hat, seine lohnpolitischen Ziele durch einen staatlichen Schlichterspruch durchzusetzen, sondern dadurch, dass man den Versuch macht, die Stärke der Tarifparteien dadurch auszutarieren, dass beide Tarifparteien über legale Arbeitskampfmittel verfügen.