iwd

Der Informationsdienst
des Instituts der deutschen Wirtschaft

Interview | 12.02.2019 | Lesezeit 5 Min.

„Eine Diskussion über den Wert von Arbeit ist sinnvoll“

Das Jahr startete mit den ersten Streiks und dem Tarifabschluss für die Beschäftigten des Sicherheitspersonals an deutschen Flughäfen. Der iwd sprach mit Hagen Lesch, Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen im Institut der deutschen Wirtschaft, darüber, was Deutschland von diesem Tarifjahr erwarten darf, inwiefern sich die Forderungen der Gewerkschaften verändert haben und was dies für deutsche Unternehmen bedeutet.

Als Erste durften die Mitglieder der Gewerkschaft EVG durch den jüngsten Tarifabschluss zwischen mehr Geld und mehr Freizeit wählen. Andere Tarifabschlüsse mit einem Wahlrecht folgten, zum Beispiel in der M+E-Industrie. Erleben wir eine Verschiebung der Prioritäten?

Ja, es gibt immer mehr Tarifverträge mit einer Option, bei der die Beschäftigten auf Lohnerhöhungen verzichten können und dafür mehr Freizeit erhalten.

In der M+E-Industrie geht das Konzept sogar noch weiter. Da ging es in der vergangenen Tarifrunde nicht nur um eine klassische Lohnerhöhung: Mit dem Abschluss wurde ein tarifliches Zusatzgeld eingeführt. Ein Teil davon kann von jenen, die Kinder oder Angehörige betreuen oder schon lange Schicht arbeiten, auch in zusätzliche freie Tage umgewandelt werden. Von der IG Metall hören wir, dass etwa 260.000 Beschäftigte das Angebot entsprechend nutzen.

Diese neue Form der Tarifabschlüsse hat aber auch ihre Tücken. Denn es geht letztlich

um die Umverteilung von Arbeit – wenn die einen weniger arbeiten wollen, bleibt für die anderen erst mal mehr zu tun.

> Es geht letztlich um die Umverteilung von Arbeit – wenn die einen weniger arbeiten wollen, bleibt für die anderen erst mal mehr zu tun.

Da müssen die Firmen also passende Lösungen finden, die allen Mitarbeitern gerecht werden – schließlich ist die Arbeit in vielen Branchen schon stark verdichtet und die Produktivität lässt sich nicht beliebig steigern, gleichzeitig soll die Qualität nicht leiden.

Von Tarifabschlüssen profitieren in der Regel alle Beschäftigten, aber die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sinkt seit Jahren. Der DGB fordert nun Bonuszahlungen für Gewerkschafter. Eine gute Idee?

Die Gewerkschaften fordern solche Bonuszahlungen, weil sie sich besser gegen Trittbrettfahrer schützen wollen. Die Arbeitgeber lehnen dies aber vehement ab. Sie wollen eine Ungleichbehandlung in den Betrieben verhindern. Die könnte nämlich das Betriebsklima belasten. Außerdem setzt die Rechtsprechung solchen Bonuszahlungen enge Grenzen.

Im öffentlichen Dienst laufen aktuell Tarifverhandlungen. Wie weit sind die Positionen der beiden Seiten voneinander entfernt?

Diesmal wird auf Länderebene verhandelt, da kommt es immer wieder zu Streiks. Beide Seiten liegen ziemlich weit auseinander mit ihren Positionen. Es geht nicht nur um die Lohnhöhe, sondern dieses Mal um die Neubewertung und Neugruppierung der Tätigkeiten. Das bietet natürlich massig Stoff für Diskussionen.

Im öffentlichen Dienst hört man immer wieder das Argument, dass gerade in Spitzenpositionen gegenüber der freien Wirtschaft zu schlecht bezahlt wird. Stimmt das?

Das Besondere am öffentlichen Dienst ist, dass die Tarifverträge hier zumeist eine Obergrenze darstellen. Eine Behörde kann gute Leute nicht einfach übertariflich bezahlen, da sie sonst Ärger mit dem Rechnungshof bekommt. In der Privatwirtschaft ist das hingegen üblich. Allerdings sind die Gehälter am oberen Ende durchaus passabel. Zudem sind die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst sicherer.

Bei den Streiks des Flughafensicherheitspersonals wurde in der Öffentlichkeit auch die Frage breit diskutiert, wie gerecht es ist, dass an- und ungelerntes Personal mehr verdienen soll als Pflegefachkräfte oder Erzieher. Sind solche Diskussionen sinnvoll?

Eine Diskussion über den Wert von Arbeit ist immer sinnvoll, aber durch eine subjektive Sichtweise geprägt. Natürlich ist es gerechtfertigt, die Frage zu stellen, warum solche einfachen Tätigkeiten so viel Gehalt rechtfertigen.

Aber man darf der Gewerkschaft nicht vorwerfen, dass sie für ihre Mitglieder mehr Gehalt fordert – in der Branche sind immerhin 2.000 Stellen unbesetzt. Die Gewerkschaft kann also durchaus damit argumentieren, durch mehr Gehalt die Zahl der Bewerber zu steigern.

Und was man nicht vergessen darf: Das Sicherheitspersonal ist gewerkschaftlich gut organisiert und hat wenig Hemmungen zu streiken. Lkw-Fahrer werden zwar auch gesucht. Weil sie aber nicht organisiert sind, sind sie nicht besonders durchsetzungsstark.

In der Pflege ist der Organisationsgrad wiederum hoch, aber die Gewerkschaftsmitglieder sind – aus verständlichen Gründen – wenig gewillt, intensiver zu streiken. Viele Pflegekräfte kommen außerdem aus dem Ausland, wo sie viel weniger verdienen würden als hier und dadurch eher zufrieden mit ihrem Gehalt sind.

Welche großen Tarifrunden stehen Deutschland als Nächstes ins Haus?

2019 wird ein eher kleines Tarifjahr werden, denn viele großen Branchen, etwa die M+E-Industrie, verhandeln nicht. Dennoch könnte es für Kunden ärgerlich werden, da einige Dienstleistungsbranchen um neue Verträge ringen – in der Luftfahrt beispielsweise.

Die Konjunkturaussichten trüben sich aktuell merklich ein. Bedeutet das auch, dass die Tarifabschlüsse weniger üppig ausfallen werden?

Im Jahr 2018 stieg der Tariflohn um knapp 3 Prozent. Für 2019 erwarte ich eher weniger. Allerdings sind die jüngsten Forderungen der Gewerkschaften unverändert hoch, da hat es noch keine Anpassung gegeben. Das hängt damit zusammen, dass die Inflation zugelegt hat und die Gewerkschaften am Ende nicht nur einen Inflationsausgleich wollen, sondern ein reales Plus für ihre Mitglieder erwirken – und Rückendeckung für ihre Forderungen liefern die weiterhin guten Arbeitsmarktzahlen.

Gefühlt fehlen in fast jeder Branche Mitarbeiter. Inwiefern können höhere Gehälter da überhaupt noch helfen?

Hohe Preise sind immer ein Signal für eine Knappheit. Aber höhere Löhne können das Problem kaum lösen, wenn in allen Branchen die Fachkräfte knapp sind – letztlich führen allgemein höhere Löhne auch zu höheren Preisen. Die Inflation frisst einen Teil der Lohnerhöhung wieder auf.

Aber wir haben noch zwei Trümpfe in der Hand: Zum einen gibt es noch immer die „Stille Reserve“, also Leute, die arbeiten könnten, denen aber noch der Anreiz fehlt, es wirklich zu tun. Sie könnten durch höhere Löhne motiviert werden. Zum anderen sind wir ja keine geschlossene Volkswirtschaft, sondern ein offenes Land, das Fachleute aus dem Ausland anzieht.

Im Interview: Hagen Lesch *Leiter des Clusters Arbeitswelt und Tarifpolitik*

- Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- 1998: Promotion zum Thema „Lohnpolitik in einer Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion: Internationale Kooperation versus Dezentralisierung“
- 1991-2000: Wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Institut „Finanzen und Steuern“,

Bonn
- 2000-2011: Referent und Senior Researcher für Lohn- und Tarifpolitik beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln
- 2002-2007: Lehrbeauftragter für Volkswirtschaftspolitik an der Rheinischen Fachhochschule Köln
- 2011-2015: Leiter des Kompetenzfelds „Strukturwandel, Einkommen, Lohnfindung“ beim IW
- bis 2015 bis 2022: Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen
- seit 2016: Leiter der Forschungsstelle Tarifautonomie am IW
- seit 2022: Leiter des Clusters Arbeitswelt und Tarifpolitik
- Forschungsschwerpunkte: Tarifpolitik, gesetzlicher Mindestlohn, betriebliche Mitbestimmung, Arbeitskämpfe, Gewerkschaften

Telefon: 0221 4981-778
E-Mail: lesch@iwkoeln.de

Kernaussagen in Kürze:

- Beschäftigte haben durch die jüngsten Tarifabschlüsse immer häufiger die Wahl, anstelle von Lohnerhöhungen mehr Freizeit zu erhalten. IW-Tarifexperte Hagen Lesch sieht darin nicht nur Vorteile.
- In den laufenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder bietet laut Lesch die Neubewertung und Neugruppierung der Tätigkeiten größeres Konfliktpotenzial.
- Die in allen Branchen trotz konjunktureller Eintrübung hohen Lohnforderungen der Gewerkschaften seien ein Ausdruck der Fachkräfteknappheit. Lösen können höhere Löhne das Problem in Teilen – dann, wenn sie Arbeitskräfte aus der „Stillen Reserve“ mobilisieren.