

ARD – 1. Programm - Fernsehen

Das gesamte Interview für die Sendung „Geldcheck: Wer verdient, was er verdient?“

Montag, der 31.10. 2016, 20 Uhr 15

"Löhne sind am Ende eine Machfrage"

Interview mit dem Wirtschaftswissenschaftler Rudolf Hickel



Bildunterschrift: Rudolf Hickel ist Wirtschaftswissenschaftler an der Uni Bremen und Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat von Attac

Wie wichtig sind Tarifverträge?

Tarifverträge gibt es deshalb, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Unternehmen und Arbeitsplätzen abhängig sind, einen kollektiven Schutz erfahren. Kollektiv ist da etwas Positives: Würden sie allein verhandeln, wären sie dem Arbeitgeber völlig ausgeliefert. So werden ihre Interessen durch die Gewerkschaften als kollektive Vertretung wahrgenommen. Am Ende wird ein Stück von Machtungleichheit, nämlich völlig unterlegen zu sein als Arbeitnehmer, mit den Tarifverträgen ausgeglichen. Das ist der Sinn, so ist auch die Tarifverfassung im Grundgesetz gemeint.

Vielen Unternehmern gefällt das nicht, die Tariffucht wächst. Wie bewerten Sie diese Entwicklung?

Unternehmen, die sehr kurzfristig denken und nicht an die Qualität der Arbeit, die sagen: Ach ne, wir würden gern die Tarifverträge nicht einhalten, wir wollen die Lohnkosten senken. Es ist der Druck natürlich auch durch die Konkurrenz, Tariffucht zu begehen. Wenn wir uns heute mal die Zahlen anschauen, dann hatten wir 1998 noch ungefähr 79 Prozent der Beschäftigten, die unter Tarifverträgen ihre Löhne reguliert bekommen haben. Wir sind heute, beziehungsweise 2015, irgendwo bei 58 Prozent. Die Tariffucht nimmt zu. Aber es gibt eine optimistische Anmerkung: Wir beobachten, dass selbst Unternehmen, die nicht mehr den Tarifverträgen unterliegen, sich wieder an den Tarifverträgen orientieren. Warum? Ein Tarifvertrag hat einen ganz großen Vorteil für den Unternehmer – er schützt ihn vor Schmutzkonkurrenz.

Was würde passieren, wenn es überhaupt keine Tarifverträge geben würde?

Na ja, dann hätten wir Wildwuchs. Dann würden die Unternehmer auch sehr brutal die Arbeitskräfte ausbeuten. Alles würde individuell vereinbart. Unternehmen, die keine Tarifverträge haben, sehen sich ständig im Konkurrenzkampf um Lohnkostensenkung. Die konzentrieren ihr Geschäftsmodell auf Lohnkostensenkung. Stattdessen müssten sie sich konzentrieren auf Innovationskonkurrenz. Insgesamt gilt, dass Tarifverträge zur Effizienzsteigerung, zur Produktivitätssteigerung einerseits und zur sozialen Stabilität andererseits in den Betrieben beitragen.

Welche Rolle spielt die Politik bei der Tariffucht?

Auch dies kann man gut am Beispiel klar machen. Wir hätten, sagen wir mal, im Jahr 2000 in Deutschland nie und nimmer ernsthaft darüber nachgedacht, dass wir mal Mindestlöhne brauchen. Die Mindestlöhne sind ein Resultat der Agenda-2010-Politik, das heißt also, des Zulassens von einer Lohnsenkung um jeden Preis.

Und damit sind Löhne durchgesetzt worden im prekären Arbeitsbereich, die nicht mehr existenzsichernd sind. Und da ist es klar, dass das Tarifvertragssystem hier nicht mehr funktionieren kann. Da musste der Staat mit der Grundsicherung nachhelfen. Dann kommt die Politik und sagt stopp, wir geben jetzt eine Antwort auf diese Fehlentwicklung. Und diese Fehlentwicklung zu stoppen heißt gesetzliche Mindestlöhne. Je mehr uns das Tarifvertragssystem um die Ohren fliegt, umso mehr muss die Politik steuernd eingreifen.



Bildunterschrift: Protest gegen Tariffllucht

Wie gerecht geht es in Deutschland bei Löhnen und Gehältern zu? Beispielsweise wird manchmal zynischer Weise noch behauptet, wer einen niedrigen Lohn hat, der leistet auch weniger, das Prinzip leistungsorientierte Entlohnung gelte. Das ist am Ende Unfug. Löhne sind, und vor allem Lohndifferenzierung und Lohnhierarchien, sind am Ende eine Machtfrage. Das muss man ganz klar sagen. Die Ökonomen, die behaupten, sie könnten eine rationale Lohnhöhe begründen, die verweigern die Einsicht, dass das etwas mit Macht zu tun hat.

Sie können heute nicht mehr erklären, warum im Grunde genommen der Manager, der ja auch ein Lohnbezieher ist, warum der das Vierhundertfache oder Dreihundertfache eines durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommens bezieht. Diese Art von Lohnungerechtigkeit die hat etwas mit Macht zu tun. Dazu gehört übrigens auch die Tatsache der strukturellen Schlechterbezahlung von Frauen. Die kommt ja nicht daher, dass Frauen weniger arbeiten oder weniger leisten, sondern dies ist Ausdruck von Diskriminierung bestimmter Gruppen in dem Fall eines gesamten Geschlechts, die Frauen. Das heißt also, um eine gerechte, rationale Lohnpolitik zu machen, muss auch die Machtfrage gestellt werden.

Wo geht die Reise hin in der Tarifpolitik, wagen Sie eine Prognose?

Wir werden eine erheblich stärkere politische Organisation der Rahmenbedingungen der Arbeitsmärkte brauchen. Ich glaube, das ist die neue Story der Entwicklung. Wir sehen, dass in Deutschland die Armut bei Erwerbsarbeit zugenommen hat. Viele Menschen, die voll der Erwerbsarbeit nachgehen unter massiven Belastungen, können am Ende von ihrem Job nicht mehr leben.

Das ist durch ein Tarifvertragssystem so nicht lösbar, sondern dazu braucht man dann vor allem auch politische Maßnahmen. Dazu gehört der Mindestlohn, dazu gehört die Regulierung der Arbeitsmärkte. Dazu gehört beispielsweise der Abbau von Verkaufträgen, von Leiharbeit, die nicht mehr als Ausbeutungsarbeit genutzt werden darf gegenüber dem, was tarifvertraglich geregelt worden ist. Politik bekommt in dem Bereich immer mehr Verantwortung.

Der Protest gegen Handelsabkommen wie TTIP und Ceta wird sehr stark von den Aspekten Ökologie und Verbraucherschutz bestimmt. Warum wird in diesem Zusammenhang nicht mehr über Arbeitnehmerinteressen diskutiert?

TTIP läuft ja maßgeblich über die Kritik an Gentechnik, dem Vorwurf der Manipulation von Nahrungsmitteln. Dabei wird besonders heftig über die Chlorhühnchen debattiert. Das ist ganz wichtig, aber nicht allein entscheidend. Entscheidend sind die Arbeitnehmerverhältnisse. Man muss sehen, dass die USA im Grunde genommen von den zehn ILO-Regelungen, von den Regeln, die sich die Weltarbeitsorganisation schon gegeben hat zum Schutz von Arbeitnehmern, bisher nur zwei Regeln eingehalten hat. Wenn TTIP kommt, dann ist doch klipp und klar, dass der Druck auf Deutschland zunimmt, Arbeitnehmerrechte abzubauen, weil beispielsweise die Mitbestimmung, die tariffähigen Organisationen, die werden dann als Kostenfaktor in der Konkurrenz mit den USA dargestellt.

Das heißt also, es gibt einen Druck, diese Arbeitnehmerrechte abzubauen. Ich sage ganz zugespitzt: Die Verhandlungen dürfen mit den USA überhaupt dann erst wieder geführt

werden, wenn die USA als Vorleistung wirklich alle Regeln zum Schutze von Arbeitnehmern, die weltweit bei der internationalen Arbeitsorganisation festgelegt worden sind, wenn die USA diese einhält. Die Grundkritik an TTIP ist allerdings damit nicht vom Tisch.

Info-Box: **Prof. Dr. Rudolf Hickel** ist Wirtschaftswissenschaftler an der Uni Bremen. Hickel war nach seiner Professur bis 2009 Direktor des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Uni Bremen und ist dort seit 2010 Forschungsleiter für Wirtschaft und Finanzen. Außerdem ist er Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat von Attac und der "Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik". Für die Arbeitnehmerseite sitzt er im Aufsichtsrat der Salzgitter Stahl und Technologie AG und der Bremer GEWOBAU (Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen).