

Lufthansa: Lohnflexibilisierung und ihre Folgen

von

Heiner Flassbeck

Die Auseinandersetzung zwischen der Lufthansa und ihren Piloten geht in die entscheidende Runde. Die Schlichtung wird darüber entscheiden, ob die Fluglinie und ihre Passagiere noch mehr Turbulenzen ertragen müssen, oder ob ein ruhiger Weiterflug zu erwarten ist. Der Schlichter hat keine einfache Aufgabe. Sie unterscheidet sich fundamental von der früheren Schlichtungen. Hier muß zum ersten Mal die Situation eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter gewürdigt werden, die sich gemeinsam der Lohnflexibilisierung verschrieben haben. Flexiblere Löhne werden vor allem von den Arbeitgebern gefordert. Die Lohnzuwächse sollen der jeweiligen wirtschaftlichen Situation des Betriebes Rechnung tragen; in schlechten Zeiten sollen die Löhne weniger steigen oder sogar sinken, um Entlassungen zu vermeiden, in guten Zeiten soll das wieder aufgeholt werden.

Der Schlichter wäre gut beraten, die Logik dieser Flexibilisierungstheorie beiden Seiten vor Augen zu führen. Sie alleine dürfte nämlich eine vernünftige Lösung des Konfliktes erlauben. Die internationalen Vergleiche der Gehälter, auf die die Vereinigung Cockpit gerne verweist, sind dagegen kaum geeignet, einen nachvollziehbaren Maßstab für die Anhebung der Gehälter zu schaffen. Obwohl Piloten um die Welt fliegen, geht es hier dennoch um eine Vereinbarung zwischen einem deutschen Unternehmen und Arbeitnehmern, die zum größten Teil ihren Wohnsitz im Inland haben und wohl auch behalten wollen. Da hat der internationale Vergleich kaum Aussagekraft. Zudem ist bei den derzeitigen Verhältnissen zwischen Euro und Dollar ein Wechselkurs zur Umrechnung der Gehälter, der beiden Seiten gerecht wird, schwerlich zu finden.

Wenn die Behauptung von Cockpit stimmt, daß die Piloten seit Beginn der 90er Jahre echte Einkommenseinbußen von etwa 30 % zu verkraften hatten, weil sie ihrem Unternehmen Anfang der 90er Jahre - in den schlechten Zeiten - helfen wollten, ist die Lösung ganz einfach. Der Schlichter muß nur die durchschnittliche Entwicklung der Bruttolöhne der Piloten vergleichen mit der Entwicklung der Bruttolöhne in der Gesamtwirtschaft. Nimmt er als Basisjahr 1989 oder 1990, also Jahre unmittelbar vor den schlechten Zeiten für die Lufthansa, und setzt das Basisjahr gleich 100, wird man in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2000 bei, sagen wir, 130 landen. Gab es tatsächlich die behaupteten Einbußen der Piloten, müßte deren Index auch im Jahr 2000 noch bei 100 bzw. um 30 % unter dem der Gesamtwirtschaft verharren. Ist das der Fall haben die Piloten entsprechend der Flexibilisierungstheorie uneingeschränkt Recht mit ihrer Forderung, und der Streit kann nur noch darüber geführt werden, ob die Angleichung in einem großen oder zwei, drei kleineren Schritten durchgeführt wird.

Viele Argumente in der öffentlichen Diskussion gehen am Problem vorbei, weil sie die Flexibilisierungslogik nicht in Betracht ziehen. Da ein dauerhaftes Zurückbleiben der Pilotengehälter auch von den Arbeitgebern abgelehnt werden muß, es wäre nichts anderes als die Dauer-Subventionierung einer offensichtlich maroden Fluglinie durch ihre Angestellten, kann die Situation der Luftlinie nur solange eine Rolle spielen, wie es ihr wirklich schlecht geht. Sobald sich die Gewinnsituation normalisiert, muß der Sprung bei den Gehältern gemacht werden. Wie groß der Sprung im Vergleich zu anderen Lohnanhebungen in der Gesamtwirtschaft

ist, spielt ebensowenig eine Rolle wie die absoluten Gehälter der Piloten. Entscheidend ist in einer flexibilisierten Welt, in einer Welt ohne Flächentarifvertrag also, allein die Entwicklung im Zeitablauf. Wer zurückgeblieben ist, muß auch wieder aufholen können. Diejenigen, die flexiblere Löhne mit Verve fordern, müßten sich jetzt auch mit der gleichen Verve für die Piloten einsetzen. Bisher war davon wenig zu spüren.

Ob die Flexibilisierung der Löhne nach der Situation des Betriebes gesamtwirtschaftlich Sinn macht, ist eine ganz andere Frage. Der Flächentarifvertrag trennt von vorneherein die Spreu der Unternehmen vom Weizen und garantiert damit eine viel bessere Lenkung der Marktwirtschaft durch Gewinne statt durch das Verhandlungsgeschick der Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern. Wenn ein Unternehmen aber einmal von Mitarbeitern, in deren Ausbildung es viel Geld und Zeit steckt, in schlechten Zeiten flexible Löhne verlangt und auch bekommen hat, kann es nicht in guten Zeiten die vollständige Anpassung an die gesamtwirtschaftliche Einkommensentwicklung verweigern. Die publikumswirksameren Argumente mag die Lufthansa parat haben, wenn die Zahlen von Cockpit aber nur halbwegs stimmen, liegt die wirtschaftliche Vernunft auf der Seite der Piloten.