

Lufthansa-Abschluss mit Differenzierung: Wenn im Durchschnitt alle wenig bekommen, bekommen einige gar nichts

Von Heiner Flassbeck und Friederike Spiecker | 03.05.2013

Der [Tarifabschluss bei der Lufthansa](#) setzt Zeichen – leider in negativer Hinsicht. Nicht nur, dass mit der Laufzeit über 26 Monate ein Zuwachs der Löhne und Gehälter zustande kommt, der aufs Jahr gerechnet (und nur so kann man vernünftigerweise rechnen) im Durchschnitt vielleicht gerade mal das Inflationsziel der Europäischen Zentralbank von 1,9 Prozent ausgleichen dürfte, man hat auch stark differenziert zwischen verschiedenen Bereichen der Lufthansa, offenbar je nachdem, wie gut die Geschäfte im jeweiligen Bereich laufen.

Zusammen mit den Signalen aus anderen Bereichen (IG Metall Chef Huber [spricht von Abschlüssen mit einer Drei vor dem Komma](#)) bedeutet das, dass Deutschland konsequent an seiner Niedriglohnstrategie der letzten 15 Jahre festhält. Wann, wenn nicht jetzt, sollen denn Abschlüsse durchgesetzt werden, die verhindern, dass die Lohnquote, also der Anteil der Arbeitnehmereinkommen am Produktionsergebnis, noch weiter von ihrem extrem niedrigen Ausgangsniveau absackt? Im nächsten Jahr werden die konjunkturellen Zeichen auch und gerade wegen der niedrigen Lohnabschlüsse und ihrer binnen- wie außenwirtschaftlichen Folgen (vor allem für die EWU-Partner) auf Sturm stehen. Dann wird es erst recht keine Korrektur mehr geben zugunsten der deutschen Arbeitnehmereinkommen.

Fast noch beängstigender am Ergebnis der Tarifverhandlungen bei Lufthansa aber ist, dass nun innerhalb des gleichen Unternehmens eine erhebliche Differenzierung der Lohnerhöhungen erfolgt. Während das Flugpersonal mit einem um die Zielinflationsrate bereinigten negativen Abschluss zurechtkommen und daher quasi auf Deflation hoffen muss, erhalten die Mitarbeiter der Bereiche Wartung und Logistik immerhin so viel, dass auch bei zwei Prozent Inflation real noch ein Hauch von Zuwachs herauskäme. Diese Differenzierung schafft aber neue Probleme. Wie wir [schon oft dargelegt haben](#), ist das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für funktionierende Arbeits- und Gütermärkte von überragender Bedeutung. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich der Wettbewerb der Unternehmen auf Innovationen konzentriert und nicht darauf, wer der beste Lohndrucker ist.

Genau Letzteres fördert man aber, je mehr man die Löhne nach der Lage der einzelnen Betriebe oder gar einzelner Betriebsteile differenziert. Das Zusammenspiel von Kompetenz und Haftung, das die Vertreter der reinen Lehre der Marktwirtschaft bei den Banken so gerne fordern, muss auch hier gelten. Nur wenn die Unternehmen gleiche Löhne für gleiche Qualifikationen zahlen, kann im Wettbewerb herausgefunden werden, wer der bessere Unternehmer ist. Wer nicht mitkommt, muss ausscheiden. (Und umgekehrt: Wer überdurchschnittlich gut ist, bekommt seine Erfolge nicht überdurchschnittlich, sondern nur durchschnittlich "abgenommen".)

Dass verunsicherte Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber subventionieren, kann man verstehen, weil sie um ihre Arbeitsplätze fürchten. Für die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt und damit für nachhaltig sichere oder gar mehr Arbeitsplätze ist diese Strategie aber genau der falsche Weg. Wieder einmal hat sich die Arbeitnehmerschaft auseinander dividieren lassen zur Freude der Arbeitgeber. Das Ergebnis der Lohnverhandlungen als Erfolg darzustellen insbesondere mit Verweis darauf, man habe betriebsbedingte Kündigungen für die nächsten Jahre ausschließen können, ist zwar verständlich, zeigt aber, wie kurzsichtig die Gewerkschaft zu argumentieren bereit ist. Klüger wäre es gewesen, den Abschluss, wenn er denn schon nicht anders hinzubekommen war, mit viel Bauchschmerzen zu präsentieren.

Über den Autor

Veröffentlicht am: 03.05.2013

Erschienen unter:

<https://makroskop.eu/2013/05/lufthansa-abschluss-mit-differenzierung-wenn-im-durchschnitt-alle-wenig-bekommen-bekommen-einige-gar-nichts/>