
Hans-Joachim Schabedoth

Mogelpackung der Arbeitgeber Gegen Wachstum und Beschäftigung



Dr. Hans-Joachim Schabedoth, geb. 1952 in Warburg, nach Lehre und Arbeit als Elektromechaniker Studium der Geschichte, Politik- und Erziehungswissenschaft in Marburg, von 1987 bis 2000 Mitarbeiter der Abteilung Grundsatzfragen sowie Abteilung 1. Vorsitzender/Koordinierung/Politische Planung beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt/M., seit 2001 Leiter der Abteilung Grundsatzfragen beim DGB-Bundesvorstand.

Eines muss man den Arbeitgebern lassen: Sie wissen die Gunst der Stunde zu nutzen. Beim aktuellen Stand der registrierten Arbeitslosigkeit von 4,6 Millionen erscheint das Überschreiten der Fünf-Millionen-Schwelle wohl realistischer als das Unterschreiten einer Vier-Millionen-Grenze. Die öffentlichen Haushalte und die Sozialversicherungssysteme stehen in Fortsetzung der konjunkturellen Trends vor neuen Engpässen. Und schließlich haben die Landtagswahlen in Niedersachsen und in Hessen am 2. Februar 2003 einmal mehr bestätigt, wie leicht es ist, mit den einfachen neoliberalen Antworten auf die Herausforderungen durch Massenarbeitslosigkeit und Wirtschaftskrise zu beeindrucken. Und auch das gehört zur Tagespolitik: Die Anpassreaktionen der Regierung werden als unzureichend empfunden, vielleicht auch nicht verstanden, erscheinen zu kompliziert, uneindeutig oder zögerlich. Den Gewerkschaften geht es mit ihren Alternativvorschlägen und Forderungen ähnlich.

Das ist der Hintergrund vor dem die Arbeitgeber am 6. Februar und wiederholt im Kanzlergespräch am 3. März einen neuen eigenen Vorschlag für einen so genannten „Pakt für Wachstum, Beschäftigung und Ausbildung“ vorgestellt haben. Verwirklicht werden soll dieser Pakt in einem neuen Bündnis für Arbeit. Das Resultat ist bekannt: Dieter Hundt, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), handelte sich umgehend die Absage der Gewerkschaften ein. Ein seriöses Interesse an einem Bündnis für Arbeit können die Urheber der sechs BDA-Vorschläge gar nicht gehabt haben. Zu offensichtlich sind sie als Befreiungsschlag angelegt, um die anderen potenziellen Bündnisseiten in die Nein-Sager-Ecke zu drücken. Statt eigene Leistungen zu benennen, die zu mehr Wachstum und Beschäftigung führen, werden Scheinlösungen präsentiert oder Unzumutbarkeiten gefordert.

Die sechs BDA-Vorschläge näher betrachtet

1. Die Arbeitgeber bieten jedem ausbildungsfähigen Jugendlichen eine Lehrstelle oder eine überbetriebliche Ausbildung an.

Mit diesem Vorschlag spekulieren die Arbeitgeber auf die Vergesslichkeit der Journalisten und der Öffentlichkeit. Schon im Februar 1999 und erneuert in der dritten Sitzung des Bündnisses am 6. Juli 1999 haben die Bündnispartner vereinbart: „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet“. Für die Folgejahre wurde angestrebt, zumindest den jährlichen demografisch bedingten Zusatzbedarf zu decken. Realisiert wurde die Beschäftigungsgarantie nur, weil Minderleistungen der Arbeitgeber immer wieder durch staatlich finanzierte Ausbildungsplätze ausgeglichen werden konnten. Aktuell fehlen 75 000 Ausbildungsplätze. Um eine auswahlfähiges Angebot präsentieren zu können, müssten die Arbeitgeber auch darüber hinaus noch erheblich mehr Ausbildungsplätze nachliefern. Dass es bislang nicht zu einer Ausbildungskatastrophe kam, ist nicht das Verdienst der Arbeitgeber, sondern beruht auf staatlich finanzierten Zusatzleistungen bei der Berufsausbildung. Inzwischen ist der privatwirtschaftliche Nutzen gut ausgebildeter Fachkräfte noch eklatanter in ein unausgewogenes Verhältnis mit der gesamtgesellschaftlichen Finanzierung geraten. Das Angebot, überbetriebliche Ausbildungsplätze jetzt endlich in eigener Verantwortung finanzieren zu wollen, darf als Vorwegnahme einer Verpflichtung verstanden werden, die ihnen jede Regierung unter dem Diktat der knappen Kassen ohnehin über kurz oder lang auferlegen müsste, nicht zuletzt, um einen Gerechtigkeitsausgleich zwischen nichtausbildenden und ausbildenden Betrieben herzustellen.

2. Die Arbeitgeber wollen Weiterbildung und Qualifizierung jetzt auch tarifvertraglich ermöglichen.

Wie bei der Ausbildungsgarantie bieten die Arbeitgeber erneut etwas an, was sie in ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse - mit oder ohne offiziell deklariertem Bündnis für Arbeit - ohnehin tun müssten, wenn sie die wohlfeilen Sonntagsreden über den Wert von Weiterbildung im beruflichen Alltag realisieren wollten. Auch an diesem Punkt stellt sich die Frage nach dem Wert früherer Bündnisverabredungen. Letztmalig hatten sich die Arbeitgeber in der 7. Sitzung des Bündnisses am 4. März 2001 auf eine Qualifizierungsoffensive festgelegt, diesen Ankündigungen aber kaum Taten folgen lassen.

3. Die Arbeitgeber erwarten für die bloße Bekräftigung bereits gegebener Zusagen das gewerkschaftliche Einverständnis, die Belastung aus Tarifverträgen in den nächsten Jahren unter dem Produktivitätszuwachs zu halten.

Wie selbst in den Lehrbüchern der borniertesten Ökonomen nicht bestritten wird, ist ein Tarifabschluss, der im Rahmen des Produktivitätszuwachses und des Inflationsausgleiches bleibt, verteilungspolitisch neutral. Die Arbeitgeber verlangen ohne eine angemessene Gegenleistung nicht nur einen Verzicht auf umverteilende Tarifpolitik, sondern erwarten jetzt auch noch, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer nicht begrenzten Folge von Jahren mit einer Politik der Umverteilung zu ihren Lasten einverstanden sind. Dass auf diesem Weg die ohnehin schon schädlichen Folgen verringerter Massenkaufkraft noch vergrößert würden, bleibt bei diesem Ansinnen außer Betracht. Eine neue Qualität hat dieser Vorschlag nur, weil er nicht einmal mehr im Ansatz mit der Zusicherung garniert wird, die verteilungspolitischen Begünstigungen mit einem höheren beschäftigungspolitischen Ver-

antwortungssinn zu belohnen. Von alle dem abgesehen: Auch aktuell macht es keinen Sinn, das bewährte System dezentraler tarifpolitischer Entscheidungsfindung, bei der branchen- und regionalspezifische Besonderheiten am besten Berücksichtigung finden, durch ein System zentralistischer Vorgaben zu ersetzen. Den im Bündnis für Arbeit einbezogenen Gewerkschaftsvorsitzenden fehlt aus den dargelegten Gründen verständlicherweise nicht nur die Einsicht in den beschäftigungspolitischen Nutzen einer solchen eigenwilligen Festlegung, sondern infolge ihres Respekts vor den Regeln innergewerkschaftlicher Demokratie auch die Legitimation, eine weitere verteilungspolitische Begünstigung der Arbeitgeber in einem Bündnis für Arbeit zu besiegeln.

4. Die Betriebe sollen von Tarifverträgen abweichen können, wenn Arbeitnehmer, Betriebsrat und Arbeitgeber dies wollen.

Dieser Vorschlag bedeutet de facto, dass Tarifverträge ihre ordnungspolitische Funktion als einheitliche Kalkulationsgrundlage für alle Arbeitgeber und als Basis für befriedete Austauschbedingungen zwischen Kapital und Arbeit verlieren. An die Stelle der Tarifbindung tritt der Freibrief für betriebliches Lohndumping. Die besten Chancen im unternehmerischen Wettbewerb hätten dann nicht mehr die Anbieter eines höchstmöglichen Kundennutzens, der höchsten Innovationskraft oder der leistungsfähigsten Produktionskonzeption, sondern zum vorrangigsten Wettbewerbsvorteil würde die Fähigkeit, den eigenen Beschäftigten den Lohn noch stärker zu drücken, als es der Konkurrent vermag. Würde dies zur Orientierung, hätten sich die deutschen Unternehmen aus dem internationalen Wettbewerb nicht erst langfristig, sondern schon sehr rasch herausmanövriert. Das einigermaßen austarierte Kräfteverhältnis der Tarifvertragsparteien würde durch ein System einseitiger Erpressungen ersetzt. Bei aller Kritik am komplizierten System tarifpolitischer Entscheidungsfindung, das faktische Abschaffen der Bindewirkung von Tarifverträgen würde keines dieser Probleme lösen, sondern sehr schnell das soziale Fundament der Marktwirtschaft zerstören.

Nicht zuletzt ist dieser aktuelle BDA-Vorschlag unvereinbar mit einer gemeinsamen Erklärung von BDA und DGB anlässlich des dritten Gespräches des Bündnisses für Arbeit vom 6. Juli 1999. Dort heißt es im elften Punkt: „Um betriebs- und praxisnahe Regelungen von Flächentarifverträgen zu stärken, sollen tarifliche Wahl- und Ergänzungsmöglichkeiten, tarifvertragliche Korridore und Öffnungsklauseln erweitert werden. Wie viele Beispiele belegen, sind auf der betrieblichen Ebene Bündnisse für Arbeit mit konkreten Verabredungen zur Beschäftigungssicherung und zum Aufbau neuer Arbeitsplätze möglich. In diesem Sinne treten wir im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge für betriebliche Bündnisse für Beschäftigungssicherung und -förderung, zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ein.“

Es gibt auch jetzt keine Veranlassung, diesen verabredeten Weg des tariflich gesicherten Systems kontrollierter Öffnungen der Tarifverträge zu verlassen. Außerdem dürfte der Nachweis, dass in betrieblichen Krisensituationen ein gewerkschaftliches Beharren auf bindende Tarifverträge Problemlösungen verhindert hat, wohl nur schwer zu führen sein.

5. Der Kündigungsschutz soll künftig nur für Betriebe mit über zwanzig Arbeitnehmern und erst ab einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren gelten.

Aufgrund des 1998 nach dem Ende der Kohl-Ära gestoppten Großversuchs mit Manipulationen am Kündigungsschutz lässt sich heute klar vorhersagen, dass die beschäftigungspoli-

tische Wirkung einer solchen Regelung gleich Null wäre. Ohne beschäftigungspolitischen Nutzen würde sie jedoch den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen unzumutbar einschränken. Auch ohne die vorgeschlagenen Regelungen haben schon jetzt alle Arbeitgeber eine breite Palette, um - je nach den betrieblichen Gegebenheiten - die Zahl ihrer Beschäftigten flexibel an die jeweils aktuelle Auftragslage anzupassen. Eine Neuregelung des Kündigungsschutzes im verlangten Sinne hätte lediglich eine Placebo-Wirkung und könnte vielleicht eine Weile helfen, dilettantisches Personalmanagement und fehlende Risikobereitschaft unerfahrener Unternehmer zu belohnen. Im Interesse aller Unternehmer, die es besser können, wäre es problematisch, den Dilettanten unter ihnen durch Veränderungen der bewährten Kündigungsschutzregelungen einen solchen Schutzzaun zu errichten.

6. Die Arbeitgeber möchten die Bundesregierung verpflichtet sehen, die Sozialbeiträge auf unter 40 Prozent zu senken und auf Steuererhöhungen in dieser Legislaturperiode zu verzichten.

Klar ist: Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten möglichst wenig Steuern zahlen und hätten gerne mehr Netto von ihrem Brutto. Es muss aber bezweifelt werden, ob die Bundesregierung in einem Bündnis für Arbeit in diesem Sinne mehr als nur eine Absichtserklärung einbringen kann. Es gehört zu den Kernkompetenzen einer jeden Regierung, gesellschaftliche Zielsetzungen über die eigene Zuständigkeit bei der Festlegung von Steuern und Abgaben zu erreichen. Die Arbeitgeber können nicht ernsthaft erwarten, dass sich eine Regierung von Verbandsvertretern hier in ihrer Handlungssouveränität beschneiden lassen möchte.

Angesichts dramatischer Veränderungen der Weltökonomie (drohender Krieg gegen den Irak und seine Sekundärfolgen) und unter dem Druck anhaltender Massenarbeitslosigkeit bleibt die Steuerpolitik eine zentrale Größe bei der Verabredung von Anpassreaktionen. Sich hier für eine ganze Legislaturperiode negativ binden zu wollen, wäre nicht nur politisch töricht, sondern wohl auch unrealisierbar.

Schon jetzt gibt es eine Fülle aktueller Bemühungen, die Leistungsfähigkeit der Sozialversicherungssysteme zu erhalten, ohne ihre Sicherheitsgarantien einzuschränken. Eine Fixierung dieser Bemühungen auf die quantifizierbare Zielsetzung, die Sozialbeiträge auf unter vierzig Prozent zu drücken, hätte lediglich einen Showwert. Warum sollen es nicht 39 Prozent sein oder vielleicht auch 41,8 Prozent?

Wenn die Arbeitgeber die Haltung überwinden wollen, Zumutungen nur jeweils an die andere Seite zu adressieren, müssten sie in einem Bündnis für Arbeit, das diesen Namen verdient, eigene Leistungen wie z. B. die folgenden einbringen:

- Anpassung der individuellen oder kollektiven Arbeitszeiten (VW, 4-Tage-Modell) an die gesteigerte Produktivität bzw. an konjunkturell bedingte Auslastungsprobleme. Effekt: Keine neuen Entlassungen und die Chance, Qualifizierungszeiten zu nutzen, Freizeitgewinne für die Beschäftigten, Entlastung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Altersgemischte Belegschaften, familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Effekt: Längere Versicherungszeiten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, höhere Einnahmen für die Rentenversicherungen, neue Chancen für Beitragsreduzierung.
- Abbau von Gesundheitsrisiken im Arbeitsleben. Dass Arbeit Mühe macht, lässt sich nicht verhindern, dass sie krank macht, muss wohl nicht geduldet werden. Effekt: Einsparungen für die Krankenversicherungen.

Fazit

Selbstverständlich haben die Arbeitgeber gewusst und das auch so kalkuliert, dass den Gewerkschaften in der Wahrnehmung einer nicht über alle Details früherer Bündnis-Verabredungen informierten Öffentlichkeit der „Schwarze Peter“ des prinzipienlosen Nein-Sagers zugeordnet würde. Jedenfalls sind sie wieder einmal für ein paar Wochen schön aus dem Schneider, der öffentliche Erwartungsdruck richtet sich jetzt auf die Gewerkschaften und nicht mehr auf den beschäftigungspolitischen Verantwortungssinn der jammerlappigen Arbeitgeberpräsidenten. Es wird ihnen gerade auch sehr leicht gemacht, Orientierungskraft und Handlungskraft zu suggerieren, obwohl eigentlich auch dem gutgläubigsten Beobachter der politischen Debatte der letzten Wochen die vielstimmige Konzeptionslosigkeit der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände wie der Oppositionsparteien aufgefallen sein müsste. Ein weiterer Vorteil des zum Sixpack gebündelten Wunschkatalogs der Arbeitgeber: Sie müssen sich nicht in einem Bündnis für Arbeit, das diesen Namen verdient, auf Handlungen festlegen lassen, bei denen alle drei Bündnisseiten nicht nur sprachfähig, sondern tatsächlich auch zuständig sind. Eine Fülle solcher Handlungsfelder wurden im Vorfeld schon genannt. Sie betreffen so genannte Win-Win-Win-Themen und reichen von Fragen der Qualität und Quantität der Berufsausbildung über alters- und familienfreundliche Arbeitsweltstrukturen bis hin zu Verabredungen für Innovationsförderung und Gestaltungsaufträge bei der EU-Osterweiterung.

Selten wurde es den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden so leicht gemacht wie derzeit, ihre eigenen Wunschzettel als Handlungsempfehlung für eine reformmutige Bundesregierung zu präsentieren. Nicht ohne nachhaltigen Erfolg, wie das immer unverhülltere Kokettieren aus dem Regierungslager mit dem leicht zu erwerbenden öffentlichen Lob für neoliberales Herumdoktern an den Problemen beweist. Reines Machtkalkül müsste eigentlich die rot-grüne Regierungskoalition und vor allem die SPD davor bewahren, dem falschen Lob von Seiten ihrer prinzipiellen Nicht-Wähler nachzugeben. Ist die Vertrauensbasis bei den Stammwählerinnen und -wählern erst einmal gründlich zerrüttet, kann man vielleicht den Rest der Legislaturperiode irgendwie durchwurschteln, aber wohl kaum in der Konkurrenz mit den neoliberalen Originalen die Wiederwahlperspektiven verbessern. Den Arbeitgeberverbänden, die schon immer ganz ungeniert mit vielen Millionen zu den Finanziers der Unionsparteien gehörten, wäre es sicher recht, die rot-grüne Regierung würde schon jetzt die Politik machen, die dann ab 2006 die Truppe um Roland Koch, Friedrich Merz und (Adabei) Westerwelle nur noch fortsetzen müsste.

Natürlich könnte die rot-grüne Bundesregierung aus Angst vor dem Tod gleich Selbstmord begehen oder langsam ausbluten. Doch wollten die schon so oft Abgeschriebenen neue Vitalität beweisen, böte sich immerhin ein halber Punkt aus den Pakt-Vorschlägen der Arbeitgeber als Anknüpfungspunkt an: ihre so verklausuliert angedeutete Bereitschaft, für überbetriebliche Ausbildung endlich selbst finanziell gerade zu stehen. Und natürlich müssten ja nicht nur die Gewerkschaften allein immer wieder daran erinnern, dass die im Bündnis für Arbeit bereits eingegangene Verpflichtung, für alle ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu garantieren, endlich eine Konsequenz nach sich ziehen muss. Scheint es denn wirklich nur den Gewerkschaften lächerlich, wenn die Arbeitgeber für bereits zugesagte, aber zu einem großen Teil noch nicht realisierte Leistungen neuen Sozialabbau, die Zerstörung der Bindewirkung von Tarifverträgen und die Beschneidung staatlicher Handlungsfreiheit in der Steuerpolitik erwarten? Ein Bündnis für Arbeit kann auf dieser Basis jedenfalls nicht zustande kommen, denn es funktioniert nur nach der Logik

gegenseitig verpflichtender Abmachungen und bei einem ausgewogenen Verhältnis von Leistungen und Gegenleistungen. Die Logik der neuen Bündnis-Vorschläge der Arbeitgeber ist: Wir tun nur dann etwas Gutes für uns, wenn Gewerkschaften und Regierung uns dafür belohnen, indem sie sich etwas Übles antun lassen. Das alles hat mit einem „Pakt für Wachstum, Beschäftigung und Ausbildung“ oder gar mit einem „Bündnis für Arbeit“ so viel zu tun wie Diebstahl mit Edelstahl. Das trotzdem nur eine „Mogelpackung“ zu nennen, das wäre schon eine gewerkschaftliche Vorleistung, um weitere Gespräche über wirklich substanzielle Beiträge der Arbeitgeber zu einem wirklichen Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nicht unnötig verbal zu belasten.