

# Zukunft der Arbeit



Dokumentation zu Prognosen,  
Problemen und Programmen  
der Arbeitgeber

1  
2  
3

200 170

140  
DIN 19 051

120

1954

## Arbeitgeberpolitik

Materialien  
zur gewerkschaftlichen  
Bildungsarbeit

DGB-Bundesvorstand  
Abt. Gewerkschaftliche Bildung  
Abt. Gesellschaftspolitik

1. Grundlegung (Wirtschaftspolitik, Arbeitsmarkt ...)
2. Stellungnahmen zu staatlichen Beschäftigungsprogrammen
3. Jugend und Beruf
4. Frauenerwerbstätigkeit
5. Qualifizierungsoffensive
6. Spezielles Modell: Gewinnbeteiligung

Die in diesem Kapitel zusammengefaßten Texte dokumentieren diejenigen Ansätze und Konzepte, die von Arbeitgeberseite zur Analyse und Therapie des Problembereichs struktureller Arbeitslosigkeit in der Diskussion vorgebracht werden.

Die Texte des Abschnitts III. 3.1 bieten in diesem Rahmen grundsätzliche Kommentierungen und Prognosen der Arbeitsmarktlage und -politik sowie der Wirtschaftspolitik einschließlich Arbeitgeberforderungen an die zukünftige Ausgestaltung dieser Bereiche.

Abschnitt III. 3.2 nimmt Stellung zu staatlichen Beschäftigungsprogrammen in der Zuspitzung der Dimensionen von Staat oder Markt.

Abschnitt III 3.3 kommentiert Probleme der Berufsausbildung und der Jugendarbeitslosigkeit; 3.4 kommentiert den Bereich der Frauenerwerbstätigkeit (vgl. dazu auch III. 3.1.3).

III. 3.5 bringt das zentrale Stichwort der Arbeitgeber zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit: die sog. Qualifizierungsoffensive:

3.5.1 Grundlegung

3.5.2 3 Beispiele für die Qualifizierungsoffensive

III. 3.6 verspricht sich "weniger Entlassungen - mehr Neueinstellungen" von einer Gewinnbeteiligung als einem Teil des monatlichen Arbeitnehmereinkommens.

## Impulse zu mehr Beschäftigung

von Otto Esser

Die gegenwärtige und zukünftige wirtschaftliche Entwicklung ist abhängig vom mittel- und langfristigen Verlauf der drei Komponenten: Geschwindigkeit und Richtung des strukturellen Wandels, Höhe des Wirtschaftswachstums und demographische Entwicklung.

Hierbei ist die demographische Entwicklung nur in sehr geringem Maße politisch zu beeinflussen. Hingegen liegen Strukturwandel und Wachstumsentwicklung im Bereich politischer Gestaltungsmöglichkeiten. Und in diesen Feldern konnte aufgrund der verbesserten wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen der letzten Jahre eine positive Entwicklung der Volkswirtschaft eingeleitet werden. Die Begrenzung der öffentlichen Ausgaben schaffte günstige Voraussetzungen für private Investitionen. Unsere Wirtschaft konnte auf einen Wachstumspfad einschwenken, der auch in den nächsten Jahren als relativ stabil erscheint.

Diese Politik war auch in beschäftigungspolitischer Hinsicht erfolgreich, was die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen verdeutlicht.

Doch ist die gegenwärtige Arbeitsmarktentwicklung auch geprägt durch den Gegensatz, der sich ergibt aus der Zunahme der Beschäftigung bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit. Die Hauptursache für dieses Phänomen: Die geburtenstarken Jahrgänge der 60er Jahre drängen gegenwärtig noch auf den Arbeitsmarkt, weniglich hier der Höhepunkt überschritten ist. Verstärkt wird diese Entwicklung durch den Rückstrom von Arbeitssuchenden aus der sogenannten stillen Reserve. Da sowohl ein großer Anteil der Rückkehrer, aber auch der Berufsanfänger ohne Einschaltung der Arbeitsämter eine Arbeitsstelle finden, setzt sich die Zunahme der Beschäftigtenzahlen nicht vollständig und unmittelbar in eine Abnahme der Anzahl der registrierten Arbeitslosen um. Das Ergebnis dieser Entwicklung: Bei stark zunehmender Erwerbstätigkeit geht die Anzahl der Arbeitslosen nur leicht zurück.

Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes wird – bedingt durch den technisch-wirtschaftlichen Wandel – eine Abnahme der Arbeitsplätze für Ungelernte/Nicht-Qualifizierte mit sich bringen. Gleichzeitig wird die Anzahl der Arbeitsplätze für betrieblich Ausgebildete und Arbeitnehmer deutlich zunehmen, deren Qualifikation den Erfordernissen des technisch-strukturellen Wandels entspricht.

Als Einschätzung für die Zukunft gilt in dieser Hinsicht: Der technische Fortschritt wird weiterhin mehr Arbeitsplätze schaffen als er obsolet macht. Doch er erfordert auch und gerade den verstärkten Einsatz entsprechend qualifizierter Mitarbeiter. Hier ist schon heute eine Schere zwischen Bedarf und Angebot feststellbar: Hohe Arbeitslosigkeit und ein branchenspezifischer Mangel an Facharbeitern bzw. qualifizierten Arbeitskräften, z. T. sogar Hilfskräften. Die Zeichen für fehlende oder unzureichende Qualifikation vieler Arbeitsloser sind überdeutlich. Qualifikationsdefizite jedoch mindern die Chancen, aus der Arbeitslosigkeit zurück in das Erwerbsleben zu gelangen.

Aber nicht nur für viele Arbeitslose stellen unzureichende Qualifikationen ein Problem dar; es besteht für die gesamte Volkswirtschaft die Gefahr, daß sich Qualifikationsdefizite als Wachstumsbremse erweisen können. Nur durch den Einsatz qualifizierter Fachkräfte kann unsere Wirtschaft mittel- und langfristig ihre Spitzenposition im internationalen Wettbewerb halten. Deshalb ergibt sich sowohl zum Abbau der Arbeitslosigkeit als auch zur Vermeidung künftiger Beschäftigungsentwässerungen zwingend: Es muß mehr bedarfsgerechte Qualifikation für die Zukunft geschaffen werden.

Die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik sind gegeben; Wirtschaftswachstum, Vertrauen in die Wirtschaft, eine stabile Mark, wachsende Investitionen und positive Zukunftserwartungen der Unternehmen. Der politische Wille zur Verbesserung auch der Situation auf dem Arbeitsmarkt ist überall zu spüren, und Erfolge sind an den steigenden Beschäftigtenzahlen abzulesen.

In dieser Situation zieht der Beschäftigungspolitische Kongreß der Arbeitgeber am 27. und 28. Oktober in Berlin eine Zwischenbilanz der Beschäftigungs- und Qualifizierungsoffensive. Wir sind weiter auf dem Weg heraus aus der arbeitsmarktpolitischen Krise, als dies viele wahrhaben wollen. Doch müssen die Anstrengungen zur Bewältigung der Herausforderungen, die hiermit verbunden sind, weiter verstärkt werden. Unsere Strategie ist nach wie vor aktuell. Wir müssen auf der breiten Klaviatur von Wachstumspolitik Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik das praktikable Aktionsspektrum voll nutzen.

Das Innovationspotential unserer Wirtschaft muß umfassend aktiviert werden. Die Möglichkeiten, die mit den neuen Techniken

verbunden sind, müssen in ihrer Gesamtheit ausgeschöpft werden.

In Verbindung mit dem technischen Fortschritt werden zusätzliche neue Beschäftigungschancen durch mehr Beweglichkeit bei Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen ermöglicht. Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten, Dezentralisierung der Arbeitsorganisation, die verstärkte Nutzung der auch von den Arbeitnehmern gewünschten Beschäftigungsformen wie z. B. flexible Teilzeitarbeit und Zeitarbeit, aber durchaus auch Leiharbeit, sind nur einige Stichworte, die hier zu nennen sind.

Doch nicht nur die Beschäftigungsformen werden sich verändern, für die Betriebe ergeben sich auch neue Wege zur Gewinnung des benötigten Personals. So werden z. B. die Intensivierung des Kontaktes zu Bildungssträgern und Arbeitsämtern, aber auch die verstärkte Nutzung betriebsinterner Aus- und Weiterbildung dazu beitragen, die Personalorgen der Zukunft zu mildern oder zu vermeiden.

In sämtlichen bisher genannten Aktionsfeldern hinein ragt die Notwendigkeit der kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung der Arbeitnehmer. Qualifizierung ist sowohl für Unternehmen, aber erst recht für Arbeitslose und Arbeitnehmer eine Investition für die Zukunft. Die von den Sozialpartnern und der Bundesregierung vereinbarte Qualifizierungsoffensive hat hier einen guten Anfang gemacht.

Mit der Notwendigkeit der Qualifizierung einher geht die Notwendigkeit einer realistischen Bestimmung des zu erwartenden Qualifikationsbedarfs der einzelnen Betriebe. Das wird zwar schwierig sein, aber es sollte angegangen werden. Bildungsträger und Arbeitsverwaltung sollten klare Vorstellungen über den zukünftigen Arbeitsbedarf und die Qualifizierungsanforderungen gewinnen können. Die Abstimmung von Investitions- und Personalplanung wie auch eine aktive Informationspolitik gegenüber Bildungsträgern und Arbeitsverwaltung werden für die Unternehmen an Bedeutung gewinnen.

Doch sollten in der Arbeitsmarktpolitik undurchdachte Schnellschüsse vermieden werden: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt würde keine Vorteile aus kurzfristigen ad-hoc-Maßnahmen gewinnen, wie sie z. B. die Sonderprogramme der 70er Jahre darstellten. Diese damals populären Handlungsformen wirkten lediglich inflationsfördernd und waren in ihren Folgen kontraproduktiv.

Heute wie damals führt der erfolgreiche Weg zum Abbau der Arbeitslosigkeit nur über eine mittel- und langfristige solide Arbeitsmarktpolitik, in deren Zentrum der Betrieb stehen muß.

In diesem Sinne wird der Beschäftigungspolitische Kongreß der Arbeitgeber im Forum zur Information, zum Fortbildungsanstausch, zum Vernetzen von Anregungen und zur Motivation bieten. Die Begegnung von Betriebspraktikern (hier seien speziell Personalplaner und -leiter erwähnt) mit kompetenten Verantwortlichen der Arbeitsverwaltung und führenden Vertretern der Arbeitgeberverbände gewährleistet einen fruchtbaren Verlauf der Veranstaltung. Die Themenbereiche zeigen ein in dieser Breite und Qualität bisher einmaliges Programm. Der Kongreß setzt Zeichen für die Zukunft der Unternehmens-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik.

Berlin steht in diesem Zusammenhang als Symbol für eine Beschäftigungspolitik, die auf dem richtigen Wege ist; es ist Vorbild im Bereich der Ansiedelung von Unternehmen der neuen Technologien, und dort kennt man zudem die Probleme überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften aus eigener Erfahrung. Deshalb wurde in Berlin ein über die üblichen Möglichkeiten hinausgehendes, umfassendes Leistungsangebot für Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt. An diesem Beispiel ist zu sehen, wie durch intensive Zusammenarbeit von Senat, Wirtschaft und Gewerkschaften das vielfältige Instrumentarium der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik schon jetzt in einer Weise genutzt wird, die Beispiele für andere Regionen gibt. Deshalb ist die Wahl des Kongreßortes zur Beschäftigungs- und Qualifizierungsoffensive richtungweisend.

Dieser Kongreß wird die vielfältigen Wege zu mehr Beschäftigung und zur Vermeidung von Personalengpässen aufzeigen. Die beschäftigungsfördernde Unternehmenspolitik steht im Mittelpunkt, die Instrumente für die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Aufgaben sind vorhanden; sie bekannter und damit für die betriebliche Praxis fruchtbarer zu machen, ist das wesentliche Ziel des Arbeitgeber-Kongresses zur Beschäftigungs- und Qualifizierungsoffensive am 27. und 28. Oktober 1986 in Berlin.

# Arbeitsmarktpolitik heute

Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes stehen nach wie vor im Brennpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit. Die lang anhaltende, rd. 2,2 Mio. hohe, nur mühsam abzubauenende Arbeitslosigkeit bleibt eine zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung seit dem letzten Tiefpunkt um mehr als 600 000 zugenommen. Wie muß eine "aktive Arbeitsmarktpolitik heute" aussehen, was kann sie leisten, damit der Aufbau der Beschäftigung noch mehr in einen Abbau der Arbeitslosigkeit mündet?

Erwartet wurden im Arbeitskreis nicht große Visionen und schnell wirkende Patentrezepte. Geboten wurde Arbeitsmarktpolitik konkret. Das bedeutet – wenn auch wenig spektakulär – ernsthaftes, realistisches und praktisches Bemühen vor Ort in vielen kleinen Einzelschritten. Man muß die unterschiedlichen, persönlichen, auch sozialen Dimensionen erkennen, nicht um zu bagatellisieren, sondern um den tatsächlichen Notständen um so gezielter und wirkungsvoller zu begegnen. Zielgenauigkeit für den Mitteleinsatz ist auch für die richtige regionale Placierung wichtig, zumal wenn sich Branchen-Strukturprobleme und Regional-Probleme wie bei Stahl und Werften kumulieren. Der situationsgerecht dosierte Einsatz und auch die gezielte Kombination verschiedener Instrumente ist geboten. Vorhandene Arbeitspotentiale müssen durch Mobilitätsförderung und Lohnkostenzuschüsse aktiviert werden. Die unübersehbaren Qualifikationsdefizite müssen gezielt überwunden werden. Die Mithilfe der Betriebe, eine vorausschauende Personalpolitik und die offensive Erschließung von flexiblen Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sind dringend gefragt. Die Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik hängt nicht so sehr von der Ausstattung der Instrumente, sondern von deren Treffsicherheit ab.

Auf der anderen Seite speist sich die Beschäftigung nicht nur aus der Quelle der Arbeitslosen, sondern auch aus dem demographischen Zuwachs, der stillen Reserve, dem Wandel des Erwerbsverhaltens

insbesondere der Frauen, und aus der Zuwanderung von Ausländern. Es gibt aber sehr viel mehr Beschäftigung, als die Statistik ausweist. Beschäftigung ist nicht nur in der sozialversicherungsrechtlichen Kategorie existent, sondern in den vielfältigsten Formen bis in den Bereich der Schattenwirtschaft, also über die legalen Grenzen hinaus.

Beide Phänomene will die Bundesregierung, so Rosenmöller, durchleuchten: Ein Forschungsauftrag zur sog. geringfügigen Beschäftigung sei vergeben, ein ebensolcher zur persönlichen Situation der Arbeitslosen und deren Motivations- und Vermittlungshemmnisse sei in der Prüfung. Die im übrigen vorgestellten arbeitsmarktpolitischen Vorhaben der Bundesregierung auf der Grundlage der Koalitionsvereinbarung sind im Grunde arbeitsmarktpolitische Feinpolitik, die die Instrumente ein bißchen leichtgängiger macht, erweitert und finanziell aufbessert. Die nicht unbestrittene Arbeitslosengeldverlängerung – im Grunde eine Umwidmung von Arbeitslosenbeiträgen zugunsten von Kindererziehungszeiten – könnte sogar den Finanzrahmen sprengen und den arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum der Bundesanstalt gefährden.

Aktive Arbeitsmarktpolitik kostet Geld. Für die Qualifizierungsoffensive allein gibt die Bundesanstalt 5,6 Mrd. DM aus; grosso modo wird fast die Hälfte ihres 35-Milliarden-Etats arbeitsmarktpolitisch wirksam. Deutlich wurde aber auch, daß die Instrumente der Bundesanstalt weitgehend ausgereizt, teilweise sogar überreizt sind. Das Kurzarbeitergeld wandte sich unverkennbar von einem konjunkturellen Ausgleichsmittel zu einem Instrument, das die Beschäftigungswirkungen schlechterer Strukturänderungen abbilderte. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen böten zwar Aufgang- und Ersatzbeschäftigungen für Problemgruppen; bei der erreichten Dimension würde deren arbeitsmarktpolitischer Sinn aber immer fragwürdiger und der Zugriff auf die Beitragsmittel immer schamloser.

Ein zunächst paradox erscheinendes Fazit bleibt zu ziehen: Je erfolgreicher Arbeitsmarktpolitik ist, desto größere Schwierigkeiten hinterläßt sie in der Bestandsstruktur der Arbeitslosen, wenn es an Arbeitsplätzen insgesamt fehlt. Deshalb muß dringend der Gesamtrahmen der Beschäftigungspolitik, u. a. die Wirtschaft-, Finanz- und Strukturpolitik darauf gerichtet sein, den Prozeß der Entstehung von Arbeitsplätzen zu revitalisieren. Die Arbeitsplätze werden muß, kann nur einen flankierenden Beitrag leisten.

## 9. Ursachen der Arbeitslosigkeit

Wesentliche Ursachen der Arbeitslosigkeit sind niedrige wirtschaftliche Wachstumsraten und der Anstieg des Erwerbspersonenpotentials. Der technische Fortschritt ist aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive keine Ursache der Arbeitslosigkeit; eine Änderung der Wirkung des technischen Fortschritts ist in über- außerer Zukunft nicht zu erwarten.

## 10. Notwendigkeit des Strukturwandels

Je größer die Diffusionsgeschwindigkeit neuer Technologien und – vor allem bedingt dadurch – je schneller sich der Strukturwandel vollzieht, desto höher werden die Wachstumsraten von Wirtschaft und Produktivität und desto größer wird die von den Unternehmen nachgefragte Arbeitsmenge sein. Darüber hinaus ist im Hinblick auf den internationalen Innovationswettbewerb (die – gegenwärtig hohe – Exportquote ist nur sehr bedingt ein geeigneter Indikator internationaler Wettbewerbsfähigkeit), aber auch auf binnenwirtschaftliche Probleme, wie etwa die Sicherung der Renten, eine hohe Produktivität bzw. ein hoher Produktivitätszuwachs erforderlich, und infolgedessen ist von einer strukturkonservierenden Politik abzuraten.

## 11. Richtung des Strukturwandels

Der Strukturwandel vollzieht sich – wenn gleich langsamer als in vielen anderen Industrieländern – in Richtung tertiärer Sektoren und tertiärer Tätigkeiten in allen Sektoren. Ursachen des relativ schleppenden Wandels sind häufig die staatliche Orientierung bzw. Produktion von Dienstleistungen (Gesundheit, soziale Dienste, Bildung) – welche auch vor dem Hintergrund der Konsolidierung öffentlicher Haushalte einschließlich des Versuchs zur Kostendämpfung im Gesundheitswesen zu sehen sind – wie aber auch – bedingt durch hohe steuerliche Belastung und drückende Lohnzusatzkosten – eine für den „offiziellen“ Arbeitsmarkt offenbar zu niedrige Rentabilität der Arbeitsplätze.

## 12. Beschäftigungszu- und -abnahmen

Ein wesentlicher Beschäftigungsaufbau ist bei Dienstleistungen zu erwarten. In unternehmensbezogenen Dienstleistungen (z. B. Rechts-, Wirtschaftsberatung, Leasing) werden stecken erhebliche Beschäftigungspotentiale. Hiergegen ist im Verarbeitenden Gewerbe langfristig vermutlich nur in einigen Branchen mit zunehmender Beschäftigung zu rechnen (Optik, Feinmechanik, Luft- und Raumfahrzeugbau). Diesem Trend könnten allerdings zunehmende Exporte entgegenwirken. Dem Export von Wissen sind dabei möglicherweise weniger enge Grenzen gesetzt als dem von Gütern.

## 13. Anpassung von Qualifikanonnen

Je schneller der Strukturwandel, desto positiver die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. – Diese im Prinzip zutreffende These gilt nur unter der Einschränkung, daß die Qualifikationen mithalten. Der Strukturwandel stellt andere und nicht selten höhere Anforderungen. Eine bessere Qualifizierung ist außerdem aufgrund des im internationalen Vergleich hohen Lohnniveaus erforderlich, um im Wettbewerb mit Niedriglohnländern bestehen zu können.

## 14. Veränderung von Arbeitsplätzen und -abläufen

Technischer Fortschritt führt heute nicht mehr zu eindimensionalen Arbeitsabläufen und Arbeitsplatzerfordernissen, sondern erweitert deren Gestaltungsreichreich. Das stärkere Auseinanderlaufen von unmittelbarer Produktion und Arbeit – in den Vordergrund rücken Bedienungs- und Kontrollarbeiten – vermindert Arbeitszeitgestaltung. Das läuft auf die Emanzipation des Arbeitenden von unmittelbaren Zwängen der Produktionsabläufe hinaus.

## 15. Anforderungen an die Bildungs- und Ausbildungspolitik

Eine beschäftigungs-konstruktive Bildungs- und Ausbildungspolitik muß, aufbauend auf einer breiten Allgemeinbildung – welche letztlich die Flexibilität hinsichtlich veränderter Arbeitsanforderungen erhöhen hilft – auf permanente Fortbildung abstellen. Fleiß allein reicht immer weniger aus, ein ganzes Berufsleben zu bestehen. Wir bewegen uns in Richtung jener kritischen Schwelle, von der ab die mittlere Lebensdauer von Berufen das mittlere Arbeitsleben der darin Tätigen unterschreitet. Dies stellt nicht nur an die staatliche Bildungspolitik, sondern vor allem auch an unternehmerische Fortbildungsmaßnahmen hohe Anforderungen.

## 16. Beschäftigungsvorteile für Frauen

Wie erwähnt (vgl. 13.), verlangt der Strukturwandel oft höhere Qualifikationen. Hinsichtlich von schulischen und beruflichen Qualifikationen bestehen zwischen Männern und Frauen heute zwar keine Diskrepanzen mehr. Anders hingegen verhält es sich mit arbeitsplatzspezifischen Qualifikationen. Unternehmen neigen wegen des diskontinuierlicheren Erwerbsverhaltens von Frauen dazu, mehr in die arbeitsplatzspezifische Weiterbildung von Männern zu investieren. Die Folgen für Frauen: größere Schwierigkeiten des (Wieder-)Eintritts in den Arbeitsmarkt und schlechtere Beförderungschancen.

### 17. Beschäftigungsvorteile für Frauen

Der Strukturwandel (vgl. 11.) vollzieht sich nicht zuletzt auch in Richtung jener Bereiche mit relativ guten Frauenbeschäftigungsmöglichkeiten. Ein schnellerer Wandel verstärkt den positiven Beschäftigungseffekt. Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Senkung der Abgabenbelastung könnte zu einem schnelleren Wandel beitragen. Die Beschäftigungschancen der Frauen erhöhen sich ferner durch die aufgrund technischen Fortschritts bewirkten Veränderungen von Arbeitsplätzen, -abläufen und -zeiten (vgl. 14.). Durch Abnahme produktionsbeeinträchtigter Arbeitsbelastungen sowie durch die Möglichkeit der räumlichen Entkopplung der Arbeit vom Unternehmen (Heimarbeit) bieten sich Chancen, Frauen auch auf Arbeitsplätzen einzusetzen, die früher allen Männern vorbehalten waren. Weil die neuen Techniken eine variable Arbeitszeitgestaltung zulassen, vergrößern sich überdies die Chancen für Frauen, familiäre Aufgaben und Erwerbstätigkeit besser aufeinander abzustimmen.

### 18. Expansion des Teilzeitarbeitsmarktes erforderlich

Für Frauen mit Kindern ist Teilzeitarbeit die in aller Regel einzige in Frage kommende Form der Erwerbsarbeit. Zwar ist der Teilzeitarbeitsmarkt etwas expandiert, doch gemessen am Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen ist er viel zu eng. Der Bedarf wird sich in der Zukunft wegen der steigenden Frauenerwerbsneigung noch erhöhen. Hemmnisse zur Einstellung Teilzeitarbeitiger müssen deshalb abgebaut werden.

### 19. Abbau von Diskriminierungen

Es muß davon ausgegangen werden, daß der Arbeitsmarkt nicht in der Lage ist, die hohen sozialen Erträge der Frauen, die Kinder haben, auszugleichen. De facto sind aber auch kinderlose Frauen gegenüber Männern noch immer diskriminiert. Gefordert sind Tarifparteien, Unternehmen, Staat und letztlich die Gesellschaft:

- die Tarifparteien und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und -zeiten angeht;
- die Unternehmen hinsichtlich der Anzahl der zur Verfügung gestellten Teilzeitarbeitsplätze, der arbeitsplatzspezifischen Aus- und Fortbildung und der Beförderungschancen von Frauen;
- der Staat insoweit es nötig ist, rechtliche Rahmenbedingungen zu setzen bzw. zu verändern und um die Rückkehr in das Erwerbsleben von Arbeitnehmerinnen zu fördern, die ihre Berufstätigkeit zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben unterbrochen haben; dem Staat verbleibt als wichtige Aufgabe aber auch, die Benachteiligung nicht erwerbstätiger, Kinder erziehender Frauen hinsichtlich der eigenen sozialen Sicherung abzubauen und weitere familienpolitische Maßnahmen, z.B. die Reform des Ehegattensplittings, einzuleiten;

### III. 3.2 Staatliche Beschäftigungsprogramme?

## Eine andere Wirtschaftspolitik

*SPD und Gewerkschaften fordern mit Blick auf die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit seit langem staatliche Beschäftigungsprogramme. In seinem jüngsten Jahresgutachten setzt sich der Sachverständigenrat mit diesen Forderungen kritisch auseinander.*

Befürworter von staatlichen Programmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind davon überzeugt, daß der Staat es in der Hand habe, die künftige Wirtschaftsentwicklung in der Bundesrepublik weitgehend zu steuern. Alle negativen Erfahrungen mit solchen Versuchen konnten bisher nicht von dem Aberglauben heilen, alles Heil - auch das ökonomische - komme vom Staat. Deshalb greift der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung<sup>1)</sup> in diesem Zusammenhang drei grundsätzliche Fragen zum Verhältnis von Staat und Markt und damit Fragen nach den Grenzen der staatlichen Wirtschaftspolitik auf.

Bereits in einem früheren Gutachten weist der Rat darauf hin, daß der Ruf nach dem Staat häufig Folge des mangelnden Verständnisses und des Vertrauens in den Koordinationsmechanismus des Marktes ist.<sup>2)</sup> Daß ein Großteil der Fehlentwicklungen, denen wir uns gegenübersehen, nicht im Marktversagen, sondern im staatlichen Interventionismus ihre Ursachen haben, wird ebenso wenig gesehen wie die allenfalls vorübergehende Wirksamkeit einer fiskalischen Defizitpolitik, an deren Schuldenfolgen wir immer noch tragen. Auch wenn heute die Befürworter einer staatlichen Beschäftigungspolitik von kurzfristigen Beschäftigungsprogrammen Abschied genommen haben und langfristige Initiativen mit dem Etikett „gesellschaftlich vorrangige Ziele“ (Zi. 217) den Vorzug geben, so muß gerade hierbei im Blick bleiben, daß auf Dauer angelegte Beschäftigungsprogramme auch dauerhaft hohe Staatsausgaben und damit in der Regel auch dauerhaft höhere Staatsschulden und/oder höhere Abgaben mit sich bringen. Dies ist für sich genommen noch kein Manko, wenn sichergestellt wäre, daß

- die Beanspruchung von Ressourcen durch den Staat effizienter wäre als die durch die Individuen am Markt;
- die Ausdehnung der Staatstätigkeit mit der meist übersehenen Folge eines höheren Maßes an staatlicher Lenkung und höheren Abgaben den Wünschen der Bürger entspräche (Zi. 222).

Von beidem kann unter den heutigen Gegebenheiten nicht ausgegangen werden. Weder besitzt der Staat in Sachen wirtschaftlicher Entwicklung einen Informationsvorsprung gegenüber den Privaten, noch vermögen staatliche Bürokratien besser als Unternehmen Marktebenen aufzuspüren und zu nutzen. Die Flexibilität und Reagibilität des Staates bleibt vielmehr um einiges hinter derjenigen von am Markt operierenden Unternehmen zurück. Eine effizientere Ressourcennutzung ist also nicht zu erwarten (Zi. 219).

Auch kann angesichts der bereits erreichten Höhe der Abgabenquote und der Dichte der staatlichen Reglementierungen wohl kaum davon ausgegangen werden, daß die Bürger noch mehr derselben wünschen. Vielmehr deuten die Ausweichreaktionen und Mitnahmeeffekte darauf hin, daß der Staat die Grenzen seiner wirtschaftspolitischen Einflußnahme erreicht oder gar bereits überschritten hat (Zi. 220/222). Deregulierung, Privatisierung und Subventionsabbau sowie eine Abgabensenkung sind hingegen angezeigt, um den dynamischen Marktkräften verstärkt zum Durchbruch zu verhelfen. Denn nur rentable und im Wettbewerb sich behauptende Arbeitsplätze sind auf Dauer sichere Arbeitsplätze.

Die Wirtschaft hat vor allem im letzten Jahrzehnt auf dem Ausbildungssektor große Anstrengungen unternommen und Beachtliches geleistet. Mehr als 6 Millionen Jugendliche wurden in betrieblichen Ausbildungsstellen untergebracht. Die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse im dualen System hat sich seit 1976 von 1,3 Millionen auf 1,8 Millionen erhöht.

### Probleme durch Ungleichgewichte

Der Gipfel der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist bereits überschritten. Seit 1985 geht der Bewerberstrom bereits zurück. Bis August des Jahres waren bei den Arbeitsämtern 23 100 oder 3,6% weniger ausbildungsplatzsuchende Jugendliche gemeldet. Die dringenden Probleme der Vergangenheit, die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten von Jahr zu Jahr, verlieren an Gewicht. Andere gravierende Probleme rücken hingegen in den Vordergrund: Die Bewältigung der sich immer stärker abzeichnenden strukturellen und sektoralen Ungleichgewichte. Gleichwohl ist auch in nächster Zeit von den Betrieben die Beibehaltung der hohen Ausbildungsberedtschaft gefordert, um den Jugendlichen ausreichende Ausbildungschancen zu gewährleisten. In den süddeutschen Bereichen sind die demographischen Entlastungen schon deutlicher spürbar als in den meisten nördlicheren Regionen. Je mehr der Quantitätsdruck nachläßt, um so gravierender macht sich die Auseinanderentwicklung zwischen den Berufswünschen der Bewerber einerseits und dem vorhandenen Ausbildungsplatzangebot andererseits bemerkbar. Verschiedene Bereiche, vor allem das Handwerk und das Baugewerbe, klagen bereits über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen mangels geeigneter Bewerber.

Die Ursachen hierfür liegen in der veränderten Struktur der Bewerber nach schulischer Vorbildung und Alter. Aufgrund des anhaltenden Trends zum Besuch höherer Schulen verfügt die Mehrheit der Ausbildungsbewerber heute mindestens über einen mittleren Bildungsabschluß; der Anteil der Hauptschulabsolventen ist inzwischen auf knapp 37% zurückgegangen. Dieser Trend wird weiter anhalten. So ist zu befürchten, daß sich bei der ziemlich einseitigen Berufsorientierung trotz globaler Entlastungen die Schere zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bedrohlich weiter öffnen wird. Unterstützt wird diese Entwicklung unter anderem durch das wachsende Interesse der Mädchen an einer Ausbildung im dualen System; über 57% der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber sind junge Frauen. Obwohl starke Ausbildungsjahrgänge die Prüfungen absolviert haben und auf den Arbeitsmarkt drängen, haben sich die Probleme der sogenannten zweiten Schwelle in diesem Jahr nicht verschärft. Die Besserungstendenzen in der Beschäftigung kommen erfahrungsgemäß vor allem den jüngeren Arbeitnehmern zugute. Dennoch vollzieht sich der Übergang in eine Beschäftigung nach abgeschlossener Ausbildung nicht immer reibungslos.

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres geht es zunächst darum, die noch nicht vermittelten Jugendlichen - erfahrungsgemäß sind zwei Drittel davon Mädchen - unterzubringen. Wie kann dabei, insbesondere bei den volljährigen Jugendlichen, durch Förderung der Mobilität und regionalen Ausgleich eine bessere Ausschöpfung des vorhandenen Ausbildungsangebots erreicht werden? Auf welche Weise können Betriebe entsprechende Initiativen, z.B. Patenschaftaktionen zwischen Arbeitsämtern und auch Kammern, unterstützen?

### Noch Schwierigkeiten bei Mädchen

Die größeren Schwierigkeiten der Mädchen und jungen Frauen beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem sind vor allem durch die Konzentration auf frauentypische Berufe begründet. Andererseits werden die Chancen zur Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen sowohl von den Mädchen als auch von den Betrieben noch nicht ausreichend genutzt. Mit welchen Maßnahmen kann eine stärkere Öffnung solcher Berufe für Frauen erreicht werden, können Vorbehalte und Einstellungshemmnisse beseitigt werden? Nicht zu trennen von den Bemühungen zur Erweiterung des Berufsspektrums der jungen Frauen - jedoch darüber hinausgehend - ist die Frage nach der langfristigen Sicherung der Attraktivität des Fachberufes. Läßt sich die Motivation von Abiturienten für gewerblich-technische Berufe fördern, etwa durch die Eröffnung beruflicher Perspektiven über Weiterbildungsangebote und Zusatzqualifikationen? Sind mögliche Kombinationen von gewerblich-technischer Ausbildung mit kaufmännischen Zusatzqualifikationen evtl. ein geeigneter Ansatz?

(Quelle: Der Arbeitgeber, Nr. 20/38, 10.10.1986, Ingeborg Weegmann, S. 782 f.)

### Ausländerkinder sind benachteiligt

Auch der beruflichen Eingliederung jugendlicher Ausländer muß künftig noch mehr Beachtung zukommen. Ende 1985 lebten 355 000 ausländische Jugendliche im Alter von 15 bis unter 20 Jahren und rd. 400 000 Ausländer von 20 bis unter 25 Jahren in der Bundesrepublik. Trotz sichtbarer Erfolge in den letzten Jahren erhalten nur 25% der Ausländer eine Berufsausbildung im Vergleich zu 75% der deutschen Jugendlichen. Können die Einmündigungschancen der ausländischen Jugendlichen durch Hilfen und Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Vorbildung oder durch Gewährleistung ausbildungsbegleitender Stützmaßnahmen erhöht werden? Müssen gegebenenfalls auch andere Qualifizierungswege beschritten werden? Gestiegene Anforderungen in der Ausbildung - häufig auch als Folge der Neuordnung von Ausbildungsberufen - haben die Ausbildungsmöglichkeiten für lernschwächere Jugendliche in den letzten Jahren zunehmend eingeengt. Viele dieser Jugendlichen ohne Schulabschluß können trotz Fördermaßnahmen betrieblicher oder außerbetrieblicher Art nicht zur Ausbildungsreife geführt werden. Besonderes Augenmerk muß daher den Qualifizierungsmaßnahmen für diese Personengruppe gewidmet werden. In vielen Betrieben und Bereichen sind spezifische Maßnahmen für sie entwickelt und durchgeführt worden. Würde die Entwicklung praxisorientierter Ausbildungsgänge unterhalb der Facharbeiterebene dazu beitragen, die Beschäftigungschancen solcher Jugendlicher zu erhöhen? Die Betriebe unternehmen erhebliche Anstrengungen, um den Jugendlichen nach Abschluß der Ausbildung eine Beschäftigungsmöglichkeit anzubieten. Dennoch wirt in bestimmten Berufsbereichen der Übergang in die Beschäftigung größere Probleme auf. Das Forum sollte deshalb einen Überblick über die derzeit von den Betrieben praktizierten Beschäftigungsmodelle vermitteln und gleichzeitig auch Antworten auf die Frage geben, wie durch eine stärkere Nutzung der AFG-Hilfen, z.B. durch die Möglichkeit einer Teilzeitschäftigung in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen, die Eingliederung erleichtern können bzw. welche zusätzlichen Aktivitäten gegebenenfalls auch in der Zusammenarbeit von Betrieben mit außerbetrieblichen Einrichtungen noch ergriffen werden sollten.

(Quelle: s.o. (Der Arbeitgeber, D. Weegmann)

## Mehr Chancen für die Frauen im Beruf

von Ernst-Gerhard Erdmann

Ein großes Thema, das die Sozialpolitik auf viele Jahre hinaus prägen wird, ist die sich wandelnde Rolle der Frau in Familie und Berufsleben. Ein großes Thema – weil es Politik und Unternehmen fordert, diesem Wandel Rechnung zu tragen, und nicht etwa nur, weil sich über „Frau und Gesellschaft“ trefflich philosophieren läßt.

Eine unmittelbare sehr konkrete Auswirkung dieses neuen Selbstverständnisses vor allem der Frauen in der jungen Generation, ist die hohe Arbeitslosigkeit allgemein wie der Frauen selbst. Die jungen Frauen wollen in der Regel in den Beruf, selbständig sein und eigenes Geld verdienen, und gleichzeitig wollen sie ein Familie und Kinder haben.

Die Hinwendung der Frauen zur Berufswelt zeigt eine bemerkenswerte Dynamik, sie hat eine rasante Entwicklung genommen:

Mehr als die Hälfte der Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren (54%) stand 1986 im Berufsleben; 1950 betrug die Vergleichszahl 44% und 1978 noch 49%. Über 6 Mio. verheiratete Frauen üben heute einen Beruf aus. Mehr als 3 Mio. von ihnen als Mütter mit Kindern unter 15 Jahren. Das ist doppelt so viel wie im Jahre 1950.

Noch einen Hinweis: Nach einer Meinungsumfrage der Göttinger Universität bei Frauen haben sich fast 40% der Befragten für gleichzeitige Betätigung in Familie und Beruf ausgesprochen. Weniger als 30% hielt die ausschließliche Zuwendung der Frau zu ihrer Familie für richtig. Diesem Wunsch müssen Politik und Gesellschaft, diesem Wunsch muß auch die Wirtschaft in ihrem Verantwortungsbereich Rechnung tragen.

Für die Arbeitgeberverbände ist dies keine neue Fragestellung. Seit vielen Jahren fordern wir, die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen von Frauen im Beruf zu verbessern. Wir werben für die Bereitschaft junger Frauen, eine breitere Palette von Ausbildungsberufen anzunehmen, als dies zur Zeit geschieht, wo zwei Drittel aller Frauen mit betrieblicher Ausbildung sich für 10 von über 400 Ausbildungsberufen entscheiden. Wir fördern berufliche Wei-

terbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen. Wir treten für die Erleichterung des Wiedereintritts der Frauen in das Berufsleben nach einer ausschließlich der Familie gewidmeten Lebensphase ein. Wir sind unablässig bemüht, die Möglichkeiten für flexible Teilzeitarbeitsplätze zu verbessern. Über 240 Tausend Arbeitslose – in der Mehrzahl Frauen – suchen zur Zeit eine Teilzeitschäftigung und ca. 2 Millionen Arbeitnehmer wären an kürzerer Arbeitszeit bei entsprechend geringerem Entgelt interessiert. Teilzeitarbeit ist auch bei sehr qualifizierten Tätigkeiten möglich. In den Betrieben ist deutlich geworden, daß zusätzliche Teilzeitarbeit nicht unbedingt zusätzliche Kostenbelastungen mit sich bringt, sondern im Gegenteil häufig auch zu erhöhter Produktivität beiträgt.

Diese Einschätzung der Problematik, diese Bereitschaft, mit Zustimmung auf das Verlangen der Frauen nach qualifizierter Ausbildung, Arbeitsplätzen und Aufstieg im Beruf zu reagieren, ist nicht der Beginn, sondern die konsequente Zusammenfassung und Fortsetzung langjähriger Bemühungen der Arbeitgeberverbände im Interesse verbesserter Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Gegenteilige Behauptungen – sozial ausgewogen an die Adresse der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, sie seien von Männern beherrscht und daher gegen eine wirkliche Gleichberechtigung der Frauen im Berufsleben, sind schlicht falsch. Beliebt ist die These, die Bruttoverdienste von Frauen seien viel niedriger als die der Männer trotz gleicher Leistung; aber sie spiegelt nicht die Realität. Dieser Unterschied besagt doch nichts über etwaige geschlechtsspezifische Differenzierungen. Der Verdienstunterschied erklärt sich vielmehr aus einer Vielfalt von Faktoren, die diese Verdiensthöhen beeinflussen. Das Statistische Bundesamt weist immer wieder auf diese Faktoren hin. Analysen, die eine Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung nachweisen wollten, sind regelmäßig gescheitert.

Wir sagen also Ja zu einer Entwicklung, die den Frauen, die dies wollen, mehr und bessere Chancen im Beruf gibt.

(Quelle: Der Arbeitgeber, 11/29, 5. Juni 1987, S. 416)

## Der Weg zu mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit

von Josef Siegers

Die sogenannte Qualifizierungsoffensive, im Herbst 1985 von Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gemeinsam als politische Aktion vereinbart und seitdem auf den verschiedenen Handlungsebenen, Schritt um Schritt in Gang gekommen, zielt primär auf den Abbau der Arbeitslosigkeit. Strategischer Ansatzpunkt: die strukturelle Diskrepanz zwischen dem Qualifikationsstatus auf der Seite der Arbeitssuchenden und dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen. Signifikanter Ausdruck dieser Diskrepanz ist die immer deutlicher werdende Widersprüchlichkeit des Arbeitsmarktes: Fachkräftemangel und Massenarbeitslosigkeit existieren gleichzeitig. Die politische Handlungsmaxime, die sich hieraus zwingend ergibt: Es muß mehr bedarfsgerechte Berufsqualifikation geschaffen werden.

Schon dieser arbeitsmarktpolitische Ansatz weist über die Tagesaktualität hinaus. Erst recht gilt dies für andere wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Entwicklungen, die einen autonomen Qualifizierungsbedarf auslösen.

Daß der technisch-wissenschaftliche Fortschritt in allen Bereichen der Wirtschaft und der damit ausgelöste strukturelle Wandel mehr und höhere berufliche Qualifikation erforderlich machen, gehört heute zu den nicht mehr umstrittenen Befunden der nachvollziehenden und der vorausschauenden Analyse wirtschaftlich-technischer Entwicklungsvorgänge.

Daß die deutsche Volkswirtschaft insgesamt, aber auch die einzelnen Unternehmen ihre Positionen in der weltweiten Konkurrenz halten, den technisch-wissenschaftlichen Fortschritt selber mitgestalten und vorwärtstreiben, technische Ideen realisieren und alle Wachstumspielräume voll ausschöpfen können, hängt entscheidend von der Kreativität, dem Können und dem Arrangement der Beschäftigten ab.

Berufliche Qualifikation, die über das immer noch bedeutsame unformalisierte „Lernen by doing“ und über private Les- und Studieranstrengungen hinausgeht, verlangt nach einer systematischen und professionellen Infrastruktur. Die Betriebe der privaten Wirtschaft sind – neben anderen Bildungsträgern – hierfür geradezu ideale Lernstätten. Die unmittelbare Nähe zum betrieblichen Ernstfall produktiver Arbeit, die Einbindung in den per-

sonlichen Zusammenhang erfahrener Kräfte und die permanente Anpassung der Qualifikationsinhalte an die technische Entwicklung gewährleisten eine bedarfsgerechte Gestaltung der betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen.

Dies alles ist nicht neu. Die Betriebe haben schon immer viel für die berufliche Weiterbildung getan. 10 Mrd. DM jährliche Aufwendungen und rund 2 Mio. Teilnehmer im Jahr an betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen beweisen dies. Jetzt kommt es darauf an, diese Anstrengungen auch auf die außerhalb des Betriebes stehenden Arbeitslosen zu erstrecken.

Die hier notwendigen zusätzlichen Maßnahmen der Betriebe konvergieren geradezu ideal mit den arbeitsmarktpolitischen Zielvorstellungen des Arbeitsförderungsgesetzes, das in seinem Instrumentarium der Förderung der beruflichen Bildung einen deutlichen Vorrang vor den nur konsumtiven und deshalb unproduktiven Geldleistungen bei Teil- und Voll-Arbeitslosigkeit einräumt.

Es ist also systemkonform und zielgerecht, wenn Betriebe ihre zusätzlichen Qualifikationsanstrengungen in dieses arbeitsmarktpolitische Konzept des AFG einpassen und die ihnen entstehenden sachlichen und personellen Aufwendungen von der Bundesanstalt erstattet bekommen. Es gibt – von der Eingliederung auf einen passenden Arbeitsplatz abgesehen – keinen besseren Weg zur Beendigung der Arbeitslosigkeit als eine betriebliche oder betriebsnahe berufliche Qualifikation. Das zeigen alle bisherigen Erfahrungen!

Für viele Betriebe ist der Umgang mit der förderungsgesetzlichen Materie des Arbeitsförderungsgesetzes und den damit notwendigerweise verbundenen bürokratischen Mechanismen ungewohnt; dies gilt vor allem für Klein- und Mittelbetriebe. Zur Überbrückung der dadurch aufgebauten Hemmschwellen stehen Helfer bereit: Berater bei den Arbeitsämtern, bei den örtlichen Arbeitgeberverbänden, den Bildungswerken der Wirtschaft und den Kammern. Vor allem den Unternehmen, die sich keine eigenen Weiterbildungsspezialisten leisten können, werden mit ihrem Beratungsbedarf zunehmend mehr auf die Verbände zu kommen. Auch die Tarifpolitik wird sich auf mittlere Sicht dieser Entwicklung nicht verschließen können.

(Quelle: Der Arbeitgeber, 6/38, 21. März 1986, S. 180)

III. 3.5.2.1 Qualifizierungsoffensive am Beispiel der Vorschläge von Gesamtmittel zum Facharbeitermangel

*Facharbeitermangel ist in der Metallindustrie oftmals betriebliche Wirklichkeit. Die Zahl der Unternehmen, die über Produktionsbehinderungen durch Arbeitskräftemangel berichten, ist inzwischen mindestens genauso groß wie die Zahl derjenigen, die über Behinderung durch Auftragsmangel klagen.*

**Qualifizierungsbeispiele**

**1. Maschinenbedienung – Abgratpressen**

Der vorliegende Ausbildungsplan umfaßt 12 Wochen und ist für Teilnehmer ohne berufliche Ausbildung geeignet. Die Qualifikationsmaßnahme führt zu der Befähigung, Abgratpressen sachgerecht und unfallsicher bedienen zu können. Hierzu gehört vor allem die Fähigkeit, die jeweiligen Maschinen unfallsicher bedienen zu können, Störungen im maschinellen Arbeitsablauf frühzeitig zu erkennen, den Materialfluß sicherzustellen sowie die Qualität der ausgebrachten Teile beurteilen zu können.

Der Ausbildungsplan gliedert sich in 8 Abschnitte mit einer Dauer zwischen 1 und 6 Wochen; die genannten Zeiten sind Richtwerte, deren zeitliche Lage im Rahmen der Gesamtmaßnahme von den organisatorischen betrieblichen Gegebenheiten abhängig ist. Die einzelnen Positionen können auch in Kombination miteinander vermittelt werden. Neben den praktischen Unterweisungen werden auch theoretische Kenntnisse – aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Qualitätskontrolle, Werkzeugtechnik sowie Werkstoff- und Maschinenkunde – vermittelt.

Ausbildungsplan	Zeitrichtwerte in Wochen
1. Einführung in die betriebliche Serienproduktion – Produktvorstellung – betriebliche Funktionen – Zusammenwirken der Bereiche – betriebliche Vordrucke – Qualitätssicherung	1
2. Einführung in die Maschinenkunde – Aufgaben und Funktionen der Maschinen – Wartung der Maschinen – Sicherheitseinrichtungen – Werkzeuge und Werkzeugwechsel – Werkstoffgrundlagen	1
3. Beschicken und einstellen von Magazinen sowie An- und Abtransport von Teilen	1
4. Bedienen von Abgratpressen zum Entraten von Schmiede-, Preß-, Guß-, Druckguß- oder Spritzgußteilen insbesondere unter Berücksichtigung des richtigen Einlegens der Teile, der Späne- und Abfallfreiheit der Abgratanschnitte, der Standzeit der Schnittwerkzeuge, des zulässigen Grades, der Sicherheitseinrichtungen sowie der vorgesehenen Ausbringung	6
5. Kontrolle der gefertigten Werkstücke durch – Sichtprüfungen und ggf. Prüfen mit Lehren oder Schablonen	1
6. Pflege und Wartung der Maschinen durch Reinigen, Abschmieren und ggf. Versorgung mit Kühlschmiermitteln, Nachstellen von Maschinenfunktionen	1
7. Pflege und Auswechseln von Werkzeugen – Reinigen von Werkzeugen – Auswechseln von Werkzeugen bzw. Mithilfe beim Auswechseln – Nachstellen von Werkzeugen	1
8. Zusammenarbeit mit Meistern und Vorarbeitern bzw. Kollegen, z. B. bei Schadensmeldungen oder Produktionsumstellungen (begleitend zu vermitteln)	–
Summe:	12 Wochen

**2. Schutzgasschweißen**

Der vorliegende Ausbildungsplan umfaßt 30 Wochen und ist für Teilnehmer ohne berufliche Ausbildung geeignet. Der Lehrgang endet mit einer Abschlußprüfung nach DIN 8560 SG B1. Der Ausbildungsplan gliedert sich in 8 Abschnitte mit einer Dauer zwischen 1 und 19 Wochen; die genannten Zeiten sind Richtwerte, deren zeitliche Lage im Rahmen der Gesamtmaßnahme von den organisatorischen betrieblichen Gegebenheiten abhängig ist. Neben der praktischen Unterweisung erfolgt für die Teilnehmer auch eine theoretische Unterweisung, die im wesentlichen aus der zugehörigen Fachkunde besteht.

Ausbildungsplan	Zeitrichtwerte in Wochen
1. Grundfertigkeiten Lichtbogenschweißen	1
2. Brennschneiden Lernzielkontrolle (Test)	1
3. Weiterführende Fertigkeiten Lichtbogenschweißen Lernzielkontrolle (Test)	1
4. Ausfügen mit Winkelschleifer und Fugenhobel	1
5. Lehrgang MAG-Schweißen Lernzielkontrolle (Test)	19
6. Anwenden, üben und vertiefen der bisher vermittelten Fertigkeiten	2
7. Anwenden, üben und vertiefen der bisher vermittelten Fertigkeiten unter Fertigungsbedingungen Lernzielkontrolle (Test)	4
8. Abschlußprüfung als Schutzgasschweißer MAG nach DIN 8560 SG B II g	1
Summe:	30 Wochen

**3. Montage (Qualifikation 5.7)**

Der vorliegende Ausbildungsplan<sup>1)</sup> umfaßt 52 Wochen und ist für Teilnehmer ohne berufliche Ausbildung geeignet. Die Qualifizierungsmaßnahme führt zu der Befähigung, elektrische und mechanische Bauteile zu unterschiedlichen Baugruppen und Geräten zusammenbauen zu können. Ebenso wird die Befähigung zum Bestücken von Leiterplatten oder an deren Trägersystemen für elektrische Bauteile vermittelt.

<sup>1)</sup> Der vorliegende Plan ist mit einem Arbeitsamt aufgrund einer konkreten Maßnahme abgestimmt.  
<sup>2)</sup> Der Urlaubsanspruch wurde vom zuständigen Arbeitsamt lt. AFG so festgesetzt.

Der Ausbildungsplan gliedert sich in eine twoöchige Motivationsphase, in der auch allgemeine Kenntnisse vermittelt werden, sowie in eine Hauptqualifizierungsphase von insgesamt 42 Wochen und einen Urlaubsanteil von 4 Wochen<sup>2)</sup>.

Ausbildungsplan	Zeitrichtwerte in Wochen
1 Motivationsphase Den Teilnehmern sollen innerhalb der ersten 6 Wochen vermittelt werden: – Grundlagen Rechnen – Erweiterung der Deutschkenntnisse – Arbeits- und sozialrechtliche Verhaltensweisen im Betrieb – Kennenlernen von künftigen Arbeitsplätzen in verschiedenen Betriebsabteilungen	6
2. Allgemeine Fertigkeiten und Kenntnisse – Werk- und Hilfsstoffe – Lesen von techn. Zeichnungen und einfachen Schaltplänen – Umgang mit Tabellen – Fertigkeiten und Kenntnisse der Werkstoffbearbeitung – Messen und Prüfen – Anreiben, Körnen, Kennzeichnen – Feilen – Sägen – Bohren, Senken, Reiben – Gewindeschneiden – Scharfschleifen – Trennen, Scheren, Lochen – Richten – Biegen Fertigkeiten und Kenntnisse der Verbindungstechniken – Weichlöten – Kleben – Nieten – Schrauben Kenntnisse der Elektrotechnik – Leitende und nichtleitende Werkstoffe – Elektrische und elektronische Bauteile – Bearbeiten und Zurichten von Leitungen – Vorbereiten elektrischer Bauteile zum Einbau – Bestücken von Leiterplatten und Trägersystemen für elektrische Bauteile – Montieren von elektrischen und mechanischen Bauteilen zu Baugruppen und Geräten	42
3. Urlaub	4
Summe:	52 Wochen

(Quelle: Der Arbeitgeber, 6/38, 21.3.1986, Rudolf Geer, S. 198 f)

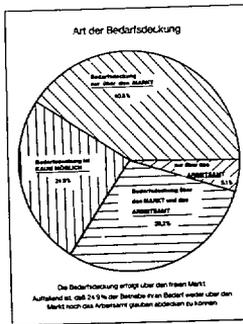
# Individueller Schutz gegen Arbeitslosigkeit

Der Befund ist klar: bei einem Wirtschaftsaufschwung werden qualifizierte Arbeitskräfte eher knapp als Ungelernte. Zum anderen verlangt die Einführung neuer Techniken in die industrielle Fertigung und in die Dienstleistungen ein wachsendes berufliches Qualifikationsniveau.

Zur Vorbereitung unserer Qualifizierungsoffensive führten wir im Sommer 1985 eine schriftliche Befragung bei den Firmen unserer Mitgliedsverbände durch. Leider war die Rücklaufquote der Fragebogen (26,2%) nicht so groß, daß wir daraus allgemeingültige oder repräsentative Aussagen hätten ableiten können. Die Ausarbeitung erfolgte aber nach der wissenschaftlich anerkannten sekundären Quotenmethode und ließ folgende eindeutige Trends erkennen:

- Die Betriebe haben Bedarf an Arbeitskräften, sowohl an Fachkräften als auch an angelernten Arbeitskräften;
- es werden fast doppelt so viele Fachkräfte wie Angelernte gesucht;
- der Bedarf verteilt sich gleichmäßig auf kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume;
- die meisten Betriebe erwarten die Deckung ihres Bedarfs an Facharbeitern über den freien Markt, nur wenige über das Arbeitsamt. - Dagegen verteilt sich die Bedarfsdeckung von Angelernten gleichmäßig auf Markt und Arbeitsverwaltung;
- die Bereitschaft der Betriebe, Arbeitslose einzuarbeiten, ist bei den Angelernten größer als bei den Facharbeitern, allerdings nur mit Zuschüssen der Arbeitsverwaltung. Dagegen sind die Betriebe bereit, für die Einarbeitung von qualifiziertem Personal höhere Kosten aufzuwenden.

Welche Schlußfolgerungen haben wir aus den Ergebnissen dieser Befragung gezogen? Unsere Meinung hat sich verstärkt, daß die Arbeitgeberverbände und ihre Mitgliedsfirmen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung weitere Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose schnell und konkret in die Tat umsetzen müssen. Damit kann einerseits der Bedarf der Betriebe gedeckt, andererseits Arbeitslosen



eine neue berufliche Chance eröffnet werden.

## Eine Gemeinschaftsaufgabe

Die Erfahrungen der Bildungswerke der Wirtschaft, die in ihre Arbeit den Lernort Betrieb einbeziehen, legen auch hier zwingend eine Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Bildungswerken nahe. Nur so können auch Klein- und Mittelbetriebe in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden. Die einzelnen Maßnahmen müssen natürlich inhaltlich und zeitlich mit der jeweiligen Bedarfslage der einzelnen Arbeitsamtsbezirke und Betriebe ausgerichtet werden.

## Das Angebot des Bildungswerkes

Für die konkrete Umsetzung in Modellmaßnahmen ergeben sich für das Bildungswerk der rheinland-pfälzischen Wirtschaft drei Ansätze:

### 1. Das Berufspraktische Jahr für jugendliche Arbeitslose (BPI)

Das Berufspraktische Jahr für jugendliche Arbeitslose - als kooperatives Projekt seit zwei Jahren im Gange - läuft in Rheinland-Pfalz nur zögernd und im Wettbewerb mit anderen Bildungssträgern an (auch gegen bürokratische Widerstände der Arbeitsverwaltung). Es fehlt eine Rahmenvereinbarung mit dem Landesarbeitsamt, die der Zusammenarbeit förderlich wäre. Unser Vorbild ist die quantitative und qualitativ ausgezeichnete Arbeit der Beruflichen Fortbildungszentren der bayerischen Arbeitgeberverbände bzw. des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft. Zielgruppe, organisatorische Durchführung und inhaltliche Gestaltung sind bekannt, brauchen deshalb hier nicht wiederholt zu werden. Die Maßnahme könnte auf andere passende Zielgruppen des Altersbereichs von 18 bis 25 Jahren ausgeweitet werden, wobei an alle Berufsfelder gedacht werden kann. Ein solches Berufspraktisches Jahr (BPI) läuft über ein Jahr.

### 2. Bildung und Praxis für Erwachsene

Diese Maßnahme könnte in drei Phasen durchgeführt werden.

○ Testphase  
Entwicklungsplanung, Bewerbungslehre, Motivation, Kennenlernen von Betrieben und Teilnehmern

○ Grundbildungsphase:  
auch mit fachspezifischen Inhalten wie EDV oder Zusatzqualifikationen

○ Praxisphase:  
Praktikum im Betrieb.

Inhaltlich kann diese Maßnahme je nach regionalen Notwendigkeiten aufgeteilt werden:

- Vermittlung von allgemeinen Kenntnissen und Fertigkeiten in die Einführung des Arbeitsmarktes, einschließlich Stabilisierung des Arbeits- und Sozialverhaltens oder
- Vermittlung von Teilqualifikationen. Zielgruppen könnten sein: gewerblich anerkannte unterschiedliche Berufsfelder, kaufmännische Arbeitskräfte mit und ohne Ausbildung, Angehörige sozialer pflegerischer und medizinischer Berufe oder Aussiedler. Bis zu 12 Monaten sind als Zeitraum bei dieser Maßnahme vorgesehen.

### 3. Bildung und Praxis für Akademiker

Für diese Maßnahme haben wir uns die Modellkonzeption der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu eigen gemacht. Bei der Auswahl der Teilnehmer müssen bestimmte Voraussetzungen, wie Engagement, Lernfähigkeit gegeben sein. In Zeitblöcken von unterschiedlicher Dauer - Gesamtdauer bis zu zwei Jahren - werden zunächst Schlüsselqualifikationen vermittelt, daran anschließend kaufmännische Grundkenntnisse. Die Teilnehmer können dann wählen zwischen Einkauf, Logistik, Marketing/Vertrieb und schließen mit einer lehrgangsinternen und - insoweit die Voraussetzungen vorliegen - auch mit einer externen Prüfung „Fachkaufmann“ ab. Sie werden in einem Praktikum im Betrieb eingearbeitet und haben die Chance, dort in einer qualifizierten Tätigkeit beschäftigt zu werden. Wir sind uns bewußt, daß wir mit unseren geplanten Qualifizierungsmaßnahmen die Arbeitslosigkeit in unserer Region nicht beseitigen können; es sind aber Schritte auf dieses Ziel hin. Beschäftigten bietet eine Fortbildung die Chance, Defizite in der beruflichen Qualifikation abzubauen und sich besser gegen den Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Es ist auch eine Kombination beider Vorstellungen denkbar, sogar anzustreben: der Betrieb qualifiziert Mitarbeiter; „von unten“ rücken dann weniger qualifizierte Arbeitslose nach.

Eine reibungslose Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung ist für das Gelingen unerlässlich. Sie sollte in einer Rahmenvereinbarung mit dem Landesarbeitsamt verbrieft werden, sonst verzetteln wir uns in Einzelaktionen. Dem guten Willen muß nun die bessere Tat folgen.

(Quelle: Der Arbeitgeber, 6/38, 21.3.1986, Günther Herzog, S. 196 f)

### 6. Modellversuche für Langzeitarbeitslose

Arbeitsverwaltung und Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeiterverbände haben darüber hinaus in Nürnberg und Hof mit zwei Modellversuchen für Langzeitarbeitslose den Weg auch für diese besonders betroffenen, allerdings auch besonders schwer zu integrierenden Menschen beschritten. Die Erfolge sind im Moment noch nicht abzusehen, da die Maßnahmen im Anfangsstadium sind. Einzelne Teilerfolge lassen auch hier auf zusätzliche Chancen für die Betroffenen hoffen.

### 7. Bildung und Praxis für Erwachsene (BPE)

In Nord- und Südbayern konnten Verhandlungen zwischen Landesarbeitsämtern und Beruflichen Fortbildungszentren weitgehend abgeschlossen werden, die sich mit der neuen Maßnahmenkonzeption BPE befassen. Diese Maßnahmen sind für Arbeitslose geplant, die über 25 Jahre alt sind und die bisher wegen der Erfordernisse, in traditionellen Bildungsmaßnahmen homogene Teilnehmergruppen zusammenzuschließen, in abgelegenen Regionen nicht in Schulungsmaßnahmen aufgenommen werden konnten. Ihnen soll aufgrund der Erfahrungen mit dem Konzept des Berufspraktischen Jahres geholfen werden.

Allein die Aufzählung der einzelnen Ansätze zeigt, daß in Bayern im Prinzip je dem willigen Arbeitslosen eine Qualifizierungschance geboten werden kann, die sich besonders durch die konsequente Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Wirtschaftsorganisation auch weiterhin als erfolgsförderlich für den Teilnehmer herausstellen wird.

Es liegt nun an den Arbeitslosen – das sei hier erwähnt, weil die Arbeitsverwaltungen zunehmend darüber klagen, daß sie häufig nicht ausreichende Interessenten finden können – diese Chancen zu nutzen. In Bayern stehen nicht nur an allen Orten vielfältige engagierte Bildungsberater und Arbeitsvermittler in den Arbeitsämtern dem einzelnen Betroffenen zur Verfügung, sondern auch jederzeit ganz alle der 270 festangestellten Mitarbeiter der Beruflichen Fortbildungszentren sowie zahlreiche auf Honorarbasis arbeitende freie Kräfte.

Vorhanden sind Übungswerkstätten in den Bereichen Holz, Metall und Textil in Hof, Coburg, Marktredwitz, Bamberg, Aschaffenburg, Vilshofen, Kronach, München und Augsburg sowie kaufmännische Übungszentren insbesondere auch mit EDV-Schulungsmöglichkeiten in München, Erlangen, Coburg, Kronach, Hof, Marktredwitz, Rosenheim und ab Mai d.J. auch in Weihenburg.

### 4. Auftragsmaßnahmen

Die Beruflichen Fortbildungszentren haben im Jahr 1985 in erheblichem Umfang in EDV-Ausstattungen für den flexiblen Einsatz investiert. So können an allen Orten in Bayern Speziallehrgänge mit beschränkter Dauer realisiert werden. Schwerpunkt ist dabei auf die Anwendung der elektronischen Datenverarbeitung im jeweiligen betrieblichen Umfeld gelegt. Speziallehrgänge werden auch in den Bereichen Marketing, Lagerwirtschaft oder im persönlichkeitsbildenden Bereich realisiert und können jederzeit aufgrund der bestehenden Konzepte vervielfältigt werden.

### 5. Maßnahmen für arbeitslose Akademiker/Lehrer

Die Beruflichen Fortbildungszentren haben auch modellhaft und mit dem gewohnten Erfolg Maßnahmen zur Integration arbeitsloser Lehrer in Nürnberg, Augsburg und München durchgeführt. Die abgeschlossenen Maßnahmen haben durchgängig 80–100% Erfolg, d.h. Arbeitsaufnahme der Teilnehmer, gebracht. Die erste Übungsfirma für arbeitslose Akademiker ist in Nürnberg als Dauerinstitution eröffnet. Die Erfahrungen können auch an anderen Orten jederzeit nutzbar gemacht werden.

Bayern hat nicht nur einen erheblichen Zuwachs an Arbeitsplätzen im Jahr 1985 verzeichnen können. Mit Hilfe der Maßnahmen für Arbeitslose wurden auch besonders von Arbeitslosigkeit betroffene Menschen äußerst erfolgreich in Unternehmen der bayerischen Wirtschaft integriert.

## Das bayerische Konzept

Wie sieht dieses System aus? – Es basiert auf mehreren Grundkonzeptionen, die alle durch die Ausrichtung am Bildungsbedarf des einzelnen Teilnehmers sowie am örtlichen Arbeitsmarkt flexibel angewendet werden. Die Bausteine sind im wesentlichen:

### 1. Die Betrieblichen Grundausbildungsmaßnahmen (BGM)

Hier wurde ein Instrumentarium entwickelt, mit dessen Hilfe Jugendlichen, die direkt von der Schule kommen bzw. auf der Suche nach Ausbildungsplätzen sind, über eine Qualifizierungsmaßnahme in Kombination zwischen Unterricht und Betriebspraktikum geholfen werden kann.

### 2. Das Berufspraktische Jahr (BPJ)

Hier sind junge Arbeitslose im Alter zwischen 18 und 25 Jahren angesprochen, die mit einer Maximaldauer von einem Jahr entsprechend ihren beruflichen Erfahrungen so weiterqualifiziert werden, daß sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes wieder oder erstmals gerecht werden können.

### 3. Die örtlichen Trainingszentren

Dies sind feste Schulungseinrichtungen mit permanenten Eintrittsmöglichkeiten für Arbeitslose, die entweder gewerbliche oder kaufmännische Berufserfahrungen aufweisen. Das Alter ist unbegrenzt. Die zu erreichende Zielsetzung geht von Anpassung und Aktualisierung der Grundqualifikation bis hin zur regional unterschiedlichen Spezialisierung im Bereich CNC-Drehen und CNC-Fräsen, EDV-Anwendung im Büro, Hydraulik/Pneumatik, Schweißen (mit Abschlußprüfung) u.ä.

(Quelle: Der Arbeitgeber, 6/38, 21.3.1986, Heinrich Müller, S. 202 E.)

Bruno Molitor

# „Sharing Economy“ Licht aus dem Westen

Es geschieht nicht eben selten, daß Ideen, die bei uns schon vor Jahren und Jahrzehnten entwickelt wurden, erst bei ihrem Re-Import in amerikanischer Aufbereitung so richtig Eindruck machen. Aber was soll's – wenn die Ideen uns nur sachlich vorwärtszubringen versprechen.

Das gilt sicherlich für den Vorschlag des amerikanischen Ökonomen Martin Weitzman, mit einer „Sharing Economy“ dem ledigen Problem einer zähen Unterbeschäftigung zu Leibe zu rücken. Das Grundkonzept ist einfach genug: die Entlohnung des Arbeitsfaktors soll im Unternehmen zu einem merklichen Teil gewinnabhängig gemacht werden. Der Tariflohn wird wie bisher mit den Gewerkschaften ausgehandelt. Aber als Festlohn, der für die ganze Branche in einer Region gilt, hält er sich unterhalb des Standes der Arbeitsproduktivität, deren Steigerung ja ohnehin in erster Linie auf eine erhöhte Kapitalintensität der Arbeit zurückzugehen mit dem Betriebsrat, zusätzlich zum Festlohn ein fester Prozentsatz vereinbart, in dem die Belegschaft am periodischen Gewinn des Unternehmens beteiligt ist. Und der Gewinnanteil verteilt sich auf die Beschäftigten in den gleichen Proportionen wie auch die Tariflöhne.

Eine solche Entlohnungsform führt in jedem Fall zu einer höheren Beschäftigung als bei der traditionellen Lohnpolitik: die Arbeitsplätze gewinnen an Sicherheit, indem die Arbeitnehmer in einem begrenzten Intervall Einkommensschwankungen in Kauf nehmen.

## Weniger Entlassungen . . .

Nehmen wir das Beispiel eines rezessiven Geschäftsganges. Sitz das Unternehmen auf den hohen Festlöhnen der traditionellen Gewerkschaftspolitik, bleibt ihm bei Nachfragerückgängen keine Wahl, als die

Prof. Dr. Bruno Molitor, Volkswirtschaftliches Institut der Universität Würzburg

## . . . mehr Neueinstellungen

Nicht weniger vorteilhaft liegen die Dinge im Umkehrfall. Expandiert das Unternehmen, werden früher und mehr Neueinstellungen vorgenommen, da der niedrigere rentabel macht, wo bei der traditionellen Lohnpolitik das Betriebsergebnis für die gleiche Wirkung erst erheblich höher liegen müßte. Gleichwohl entgeht den schon Beschäftigten nichts an der Ertragsbeteiligung; jeder zusätzlich Eingestellte erhöht ja zu seinem Teil den Unternehmensgewinn. Das ist auch der Grund, warum die Anteilseigner das Modell begrüßen werden: wenn der steigende Gewinn auch sagen wir, zu 30% an die Belegschaft fließt, so kämen ohne Beteiligungsmodell nicht einmal die 70% zustande, die ihnen verbleiben.

Indessen ist das nicht alles. Ein nicht zu unterschätzender Vorteil der Neuregelung liegt darin, daß die Gewinnbeteiligung die

Belegschaft in besonderer Weise dazu motiviert, selbst zur Verbesserung des Betriebsergebnisses beizutragen und alles Abträgliche zu vermeiden. Auch kann das Unternehmen viel leichter über die konjunkturellen Schwankungen hinweg seine Stammbesetzung und die Investitionen erhalten, die es in ihre Qualifizierung geistig hat. Nicht zuletzt werden aber auch lautes Signale gesetzt, die die sektorale und regionale Mobilität geschmeidiger und erträglicher machen: Unternehmen mit relativ hoher Gewinnkomponente in der Entlohnung locken Arbeitskräfte an, während sich in schrumpfenden Branchen die Belegschaften ohne Entlassungsdekrete selbsttätig reduzieren. Das gilt um so mehr, als das vorgeschlagene Gewinnanteilmodell keine Vermögensbeteiligung des Arbeitnehmers voraussetzt, also auch kein entsprechendes Zusatzrisiko und keine einschlägige zusätzliche Bindung an den arbeitgebenden Betrieb kennt, die die effektive Mobilitätsbereitschaft behindern kann.

Das Modell ist also sachlich in sich stimmig, es stabilisiert die Beschäftigung. Die Frage bleibt nur, wie es sich in der verkürzten Realität der eingefahrenen Lohn- und Arbeitsmarktpolitik durchsetzen läßt. Auch wenn es die Gewerkschaften sind, die den Festlohn und den Prozentsatz des Gewinnanteils der Arbeitnehmer aushandeln, so verlieren ihre Zentralen, am bisher Üblichen gemessen, doch ein Stück ihres Einflusses. Der Gewinn ist die Basis und der jetzt noch draußen stehende Arbeitsuchende. Von hierher ist Druck auf die Funktionäre zu erwarten. Schließlich ist die Gewerkschaft nicht um der Funktionsinteressen, sondern um des Gescknisses ihrer beitragszahlenden Mitglieder da.



(Quelle: Der Arbeitgeber, 5/39, 6.2.1987, S. 93)

# III.4

## III.4. Zukunft des sozialen Netzes

Kranken- und Rentenversicherung - zwei wichtige Eckpfeiler unseres sozialen Netzes. Beide sind jedoch heute Sorgenkinder, denn beide Kassen sind leer.

Kosten müssen eingespart werden, doch wie?

Im Hinblick auf die Sanierung der Krankenversicherung setzen die Arbeitgeber bei den Versicherten an, bei den Arbeitnehmern: mehr Eigenverantwortung wird gefordert, das bedeutet eine prozentuale Selbstbeteiligung im Krankheitsfall.

Im Fall der Rentenversicherung wird die betriebliche Altersversorgung als Alternative zur jetzigen Pflichtversicherung angeboten.

## Welche Zukunft haben Kranken- und Rentenversicherung?

### Soziallasten verringern

Die Soziallasten der Unternehmen haben sich in den vergangenen Jahren kräftig erhöht. Die Lohnzusatzkosten sind im Produzieren der Gewerbe inzwischen auf über 80 Prozent des Direktentgelts angewachsen. Die steigenden Beiträge zu den Sozialversicherungen haben hierzu erheblich beigetragen.

### Strukturreform der Rentenversicherung ...

Die Stabilisierung der Rentenfinanzen erwies sich in den vergangenen Jahren als Daueraufgabe. Ende 1984 wurde die gesetzliche Untergrenze der Schwankungsreserve von einer Monatsausgabe unterschritten. Nicht zuletzt aufgrund der erfreulichen Entwicklung der Beschäftigtenzahlen stellt sich die finanzielle Situation der gesetzlichen Rentenversicherung inzwischen wieder positiver dar. Voraussetzungen lassen erwarten, daß die Rentenfinanzen zumindest bis zum Ende dieses Jahrzehnts gesichert sind. Langfristig stellen die Verschiebungen der Altersstruktur der Bevölkerung die Rentenkassen jedoch vor eine Belastungsprobe. Eine Strukturreform ist daher unumgänglich.

Erforderlich ist eine angemessene finanzielle Beteiligung des Bundes nicht nur an den Fremdleistungen der Rentenversicherung, sondern vor allem an den Auswirkungen der demographischen Entwicklung. Eine Maschinensteuer lehnt die deutsche Industrie ebenso ab wie die Einführung einer Grund- oder Mindestrente. Die Rente muß lohn- und leistungsbezogen sowie beitragsfinanziert bleiben.

Als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung kommt der betrieblichen Altersversorgung wachsende Bedeutung zu. Die Zurückhaltung der Unternehmen bei neuen Versorgungszusagen kann nur überwunden werden, wenn der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen grundlegend verbessert. Notwendig ist vor allem eine Modifizierung der Regelung für die Anpassung laufender Versorgungsleistungen sowie die gesetzliche Begrenzung der Nachhaftung persönlich haftender Gesellschafter.

Das von der Bundesregierung neu geordnete Hinterbliebenenrecht ist auf ordnungspolitische Bedenken der Industrie gestoßen, da durch Einführung des Aspekts der Bedürftigkeit das Versicherungsprinzip grundlegend berührt wird. Kritik trifft auch die Einführung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung. Die Diskussion über die Einbeziehung der „Trümmerfrauen“ in diese Regelung hat gezeigt, wie weit sozialpolitische Wünsche und finanzpolitische Erfordernisse auseinanderstreben. Durch die beabsichtigte Neuregelung der Finanzbeziehungen zwischen dem Bundeshaushalt und dem Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit wird lediglich der „Verschiebepbahnhof“ erneut aktiviert.

### ... und der Krankenversicherung vordringlich

Sorge bereiten der deutschen Industrie auch die steigenden Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung. Kostendämpfungsmaßnahmen hatten bisher nur begrenzten Erfolg. Verantwortlich für die wachsende Kostenbelastung sind vor allem fehlende ökonomische Anreize zur Kosteneinsparung. Das freihaltliche System der Krankenversicherung gerät in Gefahr. Eine Strukturreform ist daher vordringlich. Auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall führt zu steigenden Belastungen der Unternehmen. Nach Ansicht des BDI ist der volle Ersatz von Lohn und Gehalt im Krankheitsfall mit den Bestrebungen zu mehr Eigenverantwortung nicht mehr vereinbar.

# Der Rat der Wissenschaft

*Über Jahrzehnte haben sich Anreize zu unwirtschaftlichen Leistungsangeboten eingeschliffen; sie zu beseitigen, wird sich als politische Herausforderung von gleicher Brisanz erweisen wie die Drosselung medizinisch nicht indizierter Nachfrage.*

Die Konzentrierte Aktion im Gesundheitswesen ist bei ihrer gesetzlichen Aufgabe, medizinische und ökonomische Orientierungsdaten für eine bedarfsgerechte gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung zu entwickeln, auch auf wissenschaftliche Unterstützung angewiesen. Der Bundesarbeitsminister hat deshalb 1985 einen Sachverständigenrat eingesetzt, der solche gewähren soll. Der Rat besteht aus vier Medizinern und drei Wirtschaftswissenschaftlern unter dem Vorsitz der früheren saarländischen Sozialministerin Dr. Scheuren. Am 31. Januar dieses Jahres war Abgabetermin für das erste Gutachten. Es sollte Entscheidungshilfen für die Frühjahrssitzung der Konzentrierten Aktion am 26. März geben, hat aber auch erhebliche Bedeutung für die anstehende Strukturreform der gesetzlichen Krankenversicherung.

auf, der aus Strukturmängeln und Fehlansätzen im Gesundheitswesen folgt. Da hat sich soviel aufgestaut, daß die Politik in der neuen Legislaturperiode Mut und Kraft zu einer durchgreifenden Reform zeigen muß, und dies schnellstens. Die Sachverständigen attestieren, daß sich das Leistungsgeschehen – so wörtlich – unter teilweise falschen Anreizen entwickelt hat, die zu be-stätigen sind mit Umstrukturierungen des Systems, welche dies konsequent erreichen. Völlige Ausweitung von Angebotskapazitäten führt zunehmend zu Überversorgungen, besonders in Ballungsgebieten, und dies bei schrumpfender Bevölkerung. Hier werden Maßnahmen des Gesetzgebers ansetzen müssen, die eine straffere Handhabung des Leistungssystems ermöglichen, ferner solche der Bildungspolitik, der Bedarfsplanung, der Vergütungspolitik für die Leistungsbringer sowie strikte Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen seitens der Krankenversicherungsträger.

## Pflegefälle kein KV-Risiko

Bei der Beurteilung des Inanspruchnahmeverhaltens der Versicherten gibt es viele schon bekannte Hinweise auf Folgen der Bevölkerungs- (hoher Quotient alter, behandlungs- und pflegebedürftiger Menschen) und der Morbiditätsentwicklung (Genußmittelmisbrauch, Verkehrsunfälle, psychische Belastungen usw.). Auch hier wird die Notwendigkeit der Setzung von Anreizen für kosten- und gesundheitsbewußtes Verhalten genannt. Als Beispiel für Verhaltensbeeinflussung über Eigenbeteiligung der Versicherten werden Arzneimittel genannt, wo eine Mehrheit des Sachverständigenrats zutreffend für die

Umstellung der festen Verordnungsblattgebühr auf eine prozentuale Selbstbeteiligung plädiert. Präventive Anstrengungen innerhalb der Krankenversicherung sind nach Ansicht des Rates zu verstärken. Er warnt aber richtigerweise davor, die präventive Medizin als Instrument der Kostendämpfung anzusehen. Prävention steht vielmehr in Konkurrenz zu anderen Verwendungszwecken der knappen Mittel. Letztere, d.h. die unwägbarer Finanzierungsrisiken sind es auch, die den Rat von einer Absicherung des Pflegenistkos innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung abraten lassen. Das kann nur unterstrichen werden, weil es sich hier um eine differenziert anzugehende gesellschaftliche Aufgabe handelt.

Neben einzelnen Empfehlungen zu den Ausgabenbereichen Krankenhauspflege, zahnärztliche Behandlung und Arzneimittel, die der Prüfung durch die Konzentrierte Aktion bedürfen, hält der Rat die Entwicklung von Berichts- und Informationssystemen im Sinne einer Gesundheitsberichterstattung aus einer Hand für erforderlich, um tragfähige Grundlagen für medizinische und ökonomische Orientierungsdaten zu erhalten. Eine solche Gesamtbetrachtung ist sicher ein richtiges Fernziel, das nicht zuletzt durch Zusammenführung des umfangreichen Datenmaterials der einzelnen Beteiligten am Gesundheitswesen erreicht werden kann. Maßziel – und dazu gibt das Gutachten des Sachverständigenrates wichtige Anstöße – ist eine durchgreifende Reform der Krankenversicherung zur Beseitigung ihrer Strukturprobleme. Hier ist das Gutachten als Aufforderung zu raschem Handeln zu werten.

## Keine neuen Argumente

Von der argumentativen Seite her bestätigt das Gutachten, daß es im Gesundheitswesen kaum noch Gesichtspunkte, Hinweise, Vorschläge gibt, die nicht schon einmal erörtert worden wären unter dem Leidensdruck der jährlichen Milliarden-Defizite. Nur Patentrezepte existieren nicht. Auch der Sachverständigenrat hat keines. Er hat aber das Verdienst, erstmals seit der Sozialenquete des Jahres 1966 die gesetzliche Krankenversicherung sektorübergreifend untersucht zu haben. Von der operativen Seite her, zeigt das Gutachten den dringlichen Reformbedarf

Dr. Hans-Peter Ortlepp, stellv. Leiter der Abteilung Soziale Sicherung, Bundesvereinigung

Hans-Peter Ortlepp in: "Der Arbeitgeber", 7/39, 3. April 1987, S. 254

Wie stellt sich der Staat in dem Bild der Arbeitgeber von der Zukunft der Arbeit dar? Was soll seine Funktion sein?

Hierzu zunächst – neuesten Datums – eine Binsenweisheit: Zuviel Einmischung des Staates in die Wirtschaft bedeutet Planwirtschaft = Kommunismus = Armut für alle. Diese Thesen mag nach Adenauer klingen, veraltet, längst verbraucht; warum also wird sie heute wieder hervorgekramt? Wem nützt eine erneute Diskussion über dieses Thema?

Insgesamt fordern die Arbeitgeber eine Entwirrung der sogenannten "Gesetzesflut". Gemeint ist damit die Lockerung der Arbeitnehmerschutzgesetze wie Kündigungsschutz, Jugendarbeitsschutz und Betriebsverfassung, sowie die Forderung an die Gerichte, diese weniger arbeitnehmerfreundlich anzuwenden.

In diesem Punkt fordern die Arbeitgeber einen Rückzug des Staates aus der Wirtschaft, also ein Mehr an "freier Marktwirtschaft".

Besonders bedenklich ist wohl hierbei der Versuch, Arbeitslose gegen Arbeitsplatzbesitzer auszuspielen:

Es wird nahegelegt, Arbeitsschutzgesetze beständen zum Wohle der Arbeitnehmer und zum Schaden der Arbeitssuchenden.

(vgl. Kap. III.3. "Arbeitslosigkeit")

# Recht und Ökonomie

(...)

Zunächst einmal gilt: Eine „Funktionsordnung“ ist eine Ordnung, die etwas leistet. Welche Ordnung ist gemeint? Die Rechtsordnung, die Wirtschaftsordnung oder beide gleichzeitig, und was sind die Kriterien der Leistungsfähigkeit?

## Interdependenz der Ordnungen

W. Eucken hat auf den unauflösbaren Zusammenhang zwischen diesen beiden gesellschaftlichen Teilordnungen aufmerksam gemacht und ihn „Interdependenz der Ordnungen“ genannt.

(...)

Daher bestimmen Art und Ausmaß der von den existierenden gesetzlichen Vorschriften ausgehenden Verhaltensanreize die Art der Ordnung, die das wirtschaftliche Handeln annimmt, die Wirtschaftsordnung. Und es ist ein prinzipieller Unterschied, ob sich das Erwerbstreben des einzelnen oder eines Unternehmens von einer Privatrechtsordnung („Privatrechtsgesellschaft“ nach F. Böhm) gesteuert sieht, die es nach Art einer Straßenverkehrsordnung grundsätzlich jedem freistellt, zum eigenen Vorteil, aber auch auf eigenes Risiko selbstständig zu entscheiden, für welche Ziele er seine Ressourcen, sein Wissen und seine „Findigkeit“ einsetzen will und die ihm lediglich vorschreibt, bestimmte Dinge (bei Strafe) nicht zu tun, wenn es gilt, die eigenen Ziele in freier Koordination mit den Plänen und Absichten anderer zu verwirklichen, oder ob eine Zentrale mit Hilfe konkreter öffentlich-rechtlicher Maßnahmegesetze die kooperative Erfüllung eines ausschließlich von ihr definierten Zieles erzwingt. Im ersten Fall entsteht Marktwirtschaft, im zweiten Zentralwirtschaft. Im ersten Fall kann sich jedes Wirtschaftssubjekt, das auf Probleme stößt, zum eigenen und zum Wohl Dritter an der Suche nach neuartigen Lösungen (Innovationen) beteiligen und sie

durchzusetzen versuchen, ohne andere fragen zu müssen (Privatautonomie). Dadurch kommt es, worauf von Hayek immer wieder hingewiesen hat, zu einem Höchstmaß an Wissensnutzung und -neuentdeckung.

Im zweiten Fall, der Zentralverwaltungswirtschaft, ist das evolutorische Potential deutlich geringer. Das durch Machtausübung und Befehlsgesetze geschlossene System der Zentralverwaltungswirtschaft ist auf die schmale Wissens- und Innovationsbasis der Zentrale beschränkt. Die Ergebnisse sind bekannt. Die Masse der Bevölkerung bekommt gerade noch so viel, daß sie nicht revoltiert, und manchmal nicht einmal das. Innovatives Verhalten auf den unteren Hierarchieebenen stellt für den einzelnen Funktionär ein persönliches Risiko dar, dem keine entsprechende Prämie gegenübersteht. Der offiziell und weniger offiziell zu deckende Bedarf an Technologietransfer besteht kontinuierlich und ist in seinem Umfang pathologisch mit zunehmender Tendenz. (Wahrscheinlich – und das sei in Klammern hinzugefügt – liegen die Besorgnisse der UdSSR gegenüber SDI daher weniger auf militärischem Gebiet. Vielmehr scheint sie einen von SDI möglicherweise ausgehenden großen und brit wirkenden Technologieschub zu fürchten, dem sie nichts Gleichwertiges entgegenzusetzen hat und der die technologische Lücke, die zwischen West und Ost jetzt schon klafft, noch größer machen könnte.)

Damit steht fest: Basis einer leistungsfähigen Wirtschaftsordnung ist stets eine leistungsfähige Rechtsordnung. Beide Teilordnungen bilden in der Welt der Rechtsordnung eine Einheit, die sich nur gedanklich trennen läßt. Dabei verdient insbesondere die Rechtsordnung die Bezeichnung „Funktionsordnung“, wenn sie bestmöglich dazu beiträgt, genau jene Probleme zu lösen, die sich angesichts von Knappheit an Ressourcen und Wissen (und vielleicht auch ganz allgemein von Leben) für das menschliche Zusammenleben ergeben.

(...)

! In dem Maße, in dem das

Recht die Abstimmung der Bedürfnisse mit den Produktionsmöglichkeiten erleichtert und Neues zu entdecken attraktiv macht, ermöglicht es die Verwirklichung vielfältiger individueller Ziele, schafft es „Wohlstand für alle“. Darin liegt seine „ordnungspolitische Funktion“

(...)

! *„Eine freiheitlichen Industriegesellschaft ist nur eine „Funktionsordnung“ in Gestalt einer Privatrechtsordnung angemessen.“*

Und es muß daher vermieden werden, sie in Richtung einer öffentlich-rechtlichen Kommandostruktur zu deformieren. Gesetzgeber und vorfalls zuerst Richter müssen sich vielmehr auf die Lösungen jener neu auftretenden Koordinationsprobleme konzentrieren, in die „jeder“, „jederzeit“ geraten kann und die die Beteiligten aus eigener Kraft, z. B. wegen zu hohen Transaktionskosten, nicht bewältigen können.

(...)

Harald Kunz in:

„Der Arbeitgeber“ 11/39, 5. Juni 1987, S. 427/28

Dirk Michael Barton

# Belastungen für die Wirtschaft (1)

*Die Transparenz des Rechts und seine Überschaubarkeit sind im Bereich des Wirtschaftsrechts, zu dem Arbeits- und Sozialrecht als wesentliche Bestandteile zählen, notwendige Voraussetzung, um unternehmerische Entscheidungen hinreichend sicher treffen zu können. Normenfülle und Rechtsfortbildung erschweren betriebliche Entscheidungsprozesse.*

Auch wenn in jüngerer Zeit eine Reihe von Gesetzen zu einer Auflockerung der starren Strukturen im Bereich des Arbeitsrechts geführt haben – zu nennen sind u. a. das Beschäftigungsförderungsgesetz mit der Möglichkeit zur zeitlich begrenzten Befristung von Arbeitsverträgen ohne Angabe von Gründen und einigen Erleichterungen im Sozialplanrecht sowie auch das Jugendarbeitsschutzgesetz, das die Ausbildung wieder enger mit den betrieblichen Bedürfnissen in Einklang bringt –, so darf dies nicht darüber hinweg täuschen, daß die unternehmerische Wirtschaft in Deutschland nach wie vor einem dicht geknüpften Netz von gesetzlichen Regelungen und Verordnungen gegenübersteht, die ihre wirtschaftliche und rechtliche Dispositionsfreiheit stark einengen.

Eine nach wie vor vorhandene Normenfülle, eine Überwälzung verwaltungstechnischer Aufgaben auf die Unternehmen, komplizierte und zum Teil wenig harmonische Rechtsnormen und nicht zuletzt eine Rechtsprechung, die im Wege der Rechtsfortbildung neue Rechtsgrundsätze schafft, erschweren es den Unternehmen häufig, sich den schnell wandelnden Bedingungen des Marktes anzupassen. Von allen Seiten werden die von Jahr zu Jahr zunehmende Normenflut und ihre rechtsstaatlichen Gefahren beklagt. Dies geschieht durchaus zu Recht, auch wenn Ansätze zur Eindämmung der Normenfülle vorhanden sind. Die Anzahl der Rechtsbefehle in der deutschen Rechtsordnung ist immer noch zu hoch. Das binnenstaat-

lich wirkende Bundesrecht besteht heute aus etwa 90 000 Einzelschriften; hinzu kommen die Vorschriften der Bundesländer, supranationales Recht und die kaum mehr überschaubare Anzahl von Vorschriften, die von der Exekutive in Form von Rechtsverordnungen und Satzungen erlassen werden. Der Rechtsanwender kann diese Masse an Vorschriften kaum mehr überblicken. Dies gilt auch für den Teilbereich des Arbeits- und Sozialrechts.

## Entbürokratisierung – Schwerpunkt der Politik

Der immer wieder laut werdende Ruf nach Entbürokratisierung und Rechts- und Verwaltungsvereinfachung ist daher verständlich, wenn auch nicht neu: Er hat aber nichts an Aktualität verloren und wird von Jahr zu Jahr drängender. Bislang wurde die Entbürokratisierung eher als ein Betätigungsfeld untergeordneter staatlicher Stellen betrachtet. Seit dem Regierungswechsel in Bonn ist sie indes ein Schwerpunkt der politischen Arbeit, nicht zuletzt aus der Erkenntnis heraus, daß eine größere Transparenz des Rechts und der Abbau bürokratischer Regelungen eine politische Notwendigkeit ist, um Wirksamkeit und Überzeugungskraft staatlichen Handelns zu fördern und um Akzeptanzprobleme abzubauen. Allerdings muß man sich darüber im klaren sein, daß sich diese Ziele kaum in einem Kraftakt verwirklichen lassen, sondern eine Daueraufgabe darstellen, die einen langen Atem auf Seiten der Politik, aber auch auf Seiten der unternehmerischen Wirtschaft erfordern.

Dr. Dirk Michael Barton, Leiter des Referats bei der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigungen, Köln

Es ist ein dornenreicher Weg, das dicht gewebte Normensystem zu durchforsten und überflüssige Vorschriften zu beseitigen.

Wie der „zweite Bericht zur Rechts- und Verwaltungsvereinfachung“ zeigt, der einen Überblick über die Gesetzesinitiativen und bereits verabschiedeten Gesetze gibt, die einer Straffung des Rechts und damit auch der Entbürokratisierung dienen sollen, sind in den vergangenen Jahren entsprechende Anstrengungen unternommen und deutliche Akzente in Richtung auf eine „Deregulierung“ gesetzt worden. Erste Erfolge dieser Bemühungen sind in ihrer Kontur durchaus sichtbar.

So hat z. B. im Bereich des Arbeitsrechts das neue Jugendarbeitsschutzrecht Erleichterungen gebracht. Das erste Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 15. 10. 1984<sup>1)</sup> sieht eine Auflockerung der bislang geltenden starren Arbeitszeitvorschriften vor, um eine praxisnähere Ausbildung und Beschäftigung zu ermöglichen. Überdies läßt es die frühere Anzeigepflicht bei Beschäftigung am Sonntag im Gaststättenbereich entfallen. In Richtung auf Verwaltungsvereinfachung zielt auch das erste Rechtsbereinigungsgesetz vom 24. 4. 1984, welches u. a. neben einer Reihe anderer Sachverhalte das Entfallen von Anzeigepflichten in Vorschriften über die Sonntagsruhe bestimmt.<sup>2)</sup>

Bis auf einige Ansätze zur Rechtsvereinfachung hat es allesdings tiefgreifende Veränderungen im arbeits- und sozialrechtlichen Bereich bisher noch nicht gegeben. Je zahlreicher jedoch die Regelungen sind und je komplizierter die Regelungsmaterie ist, desto unübersichtlicher und schwerer handhabbar wird das Recht. Durch die Normenfülle und die dadurch bewirkte Unsicherheit und Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung wird ein wichtiges Ziel der Rechtsstaatlichkeit verfehlt: die Berechenbarkeit und die Vorausehbarkeit staatlichen Handelns. Damit aber wird der eigentliche Gesetzeszweck, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zu schaffen, beeinträchtigt. Dies gilt für alle Rechtsbereiche.

vor allem aber als Wirtschaftlich nach dem Arbeits- und Sozialrecht im besonderen gehört.

## Unternehmen brauchen Handlungsfreiraum

Staatliche Administration und Wirtschaft befinden sich aus der Natur der Sache heraus in einem Spannungsverhältnis. Im Gegensatz zur Verwaltung, die in mehr starrer Weise durch Rechtsvorschriften regeln eingreift, ist die Wirtschaft dynamisch angelegt.

Die Unternehmen brauchen einen möglichst großen Handlungsfreiraum, um sich auf ständig wechselnde Konjunkturlagen einzustellen. Die derzeit zu beobachtende Normenfülle führt jedoch eher zu statischen Verhältnissen. Sie hemmt die für die Bewältigung und Gestaltung des wirtschaftlichen Strukturwandels unabdingbare Flexibilität der Unternehmen. Es ist daher im Grunde eine beklagenswerte Situation, wenn von Jahr zu Jahr mehr von Deregulierung und Flexibilisierung gesprochen wird, aber die Anzahl der Vorschriften, nach denen sich die Unternehmen richten müssen, anwächst.

Eine Reihe von Untersuchungen – vor allem für den mittelständischen Bereich – kommen dabei übereinstimmend zu einem im Grunde alarmierenden Ergebnis. Sie bestätigen, daß die Belastung der Betriebe durch staatlich veranlaßte Verwaltungsarbeiten kosten- und arbeitszeitmäßig die Grenze des wirtschaftlich Vertretbaren vielfach schon weit überschritten hat. Diese vor allem im Personalbereich zu beobachtende „Bürokratieüberwälzung“, d. h. die Übertragung von staatlich verordneten Verwaltungstätigkeiten auf die Wirtschaft, die zudem noch unentgeltlich zu erbringen sind, reichen von Mitwirkungs-, Auskunfts-, Bescheinigungs- und Meldepflichten bis hin zu vielfältigen Dokumentationsaufgaben zugunsten der öffentlichen Hand.<sup>1)</sup> Nicht umsonst verstehen sich die Betriebe häufig als „verlängerter Arm der Sozialbürokratie“. Erwähnt seien für den Bereich des Arbeitsrechts nur exemplarisch die umfassenden Unterrichtsverpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz, die immer noch vielfältigen Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen des Jugendarbeiterschutzes, seine Mitwirkungspflichten im Rahmen des Mutterschutzgesetzes und der umfangreiche Verwaltungsaufwand, der dann droht, wenn ein Arbeitnehmer auf der Grundlage des Vorruhestandsgesetzes vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Nicht geringer sind die Auskunfts- und Mitwirkungspflichten im sozialversicherungsrechtlichen Bereich gegenüber den Trägern der Krankenversicherung, der Berufsgenossenschaft, dem Arbeitsamt

oder der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, nach der Reichsversicherungsordnung, dem Sozialgesetzbuch oder dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, um nur einige zu nennen.

(...)

<sup>1)</sup> „Der Arbeitgeber“ 10/39, 22. Mai 1987, S. 388 – 390

Dirk Michael Barton

# Belastungen für die Wirtschaft (2)

*Generalklauselartige Regelungen, unbestimmte Rechtsbegriffe und eine Judikatur, die häufig die Funktion eines „Ersatzgesetzgebers“ übernimmt, belasten unternehmerische Entscheidungen mit Prozeßrisiken.*

Nicht allein die Normenfülle führt zu Belastungen und Rechtsunsicherheit. Hinzu kommt gerade im Arbeitsrecht zu beobachtende Hang des Gesetzgebers, mit Generalklauseln, Formelkompromissen und unbestimmten Rechtsbegriffen zu arbeiten, Teilbereiche unregelt zu lassen und in einem Zusammenhang stehende Rechtsfragen in unterschiedlichen Gesetzen zu regeln.

## ... mit großem Entscheidungsspielraum

stimmten Rechtsbegriffe bieten sie den Richtern zudem einen großen Entscheidungsspielraum. Der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen ist nicht zuletzt auch aus diesem Grunde häufig nur schwer vorhersagbar.

## Kündigungsschutzrecht

Genannt sei hier vor allem das Kündigungsschutzrecht. Neben dem Kündigungsschutzgesetz, wonach die Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüft werden kann, gibt es eine Reihe von Sonderkündigungsschutzgesetzen wie das Mutterschutzgesetz, das Schwerbehindertengesetz oder das Arbeitsplatzschutzgesetz. Zudem finden sich dem Kündigungsschutz zuzuordnende Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz. Dieses Nebeneinander verschiedener Schutzgesetze erleichtert nicht gerade den betrieblichen Entscheidungsprozeß und ist häufig die Ursache von Fehlern, die Kündigungen unwirksam machen und damit von vornherein mit einem hohen Prozeßrisiko belasten.

Aufgrund der generalklauselartigen Weite der einzelnen Kündigungsschutzvorschriften und der darin verwendeten un-

bestimmten Rechtsbegriffe bieten sie den Richtern zudem einen großen Entscheidungsspielraum. Der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen ist nicht zuletzt auch aus diesem Grunde häufig nur schwer vorhersagbar.

Hinzu kommt, daß der Arbeitnehmer von der Judikatur in der Regel als der sozial Schwächere und deshalb vorrangig zu Schützende angesehen wird. Mit dieser Intention erfolgt dann auch häufig die Auslegung der einschlägigen Normen. Dafür bietet die jüngere Rechtsprechung zum Kündigungsschutzrecht ein bereites Beispiel, wo von den Gerichten an die soziale Rechtfertigung einer Kündigung immer strengere Anforderungen gestellt werden. So hat das BAG in seiner Entscheidung vom 27. 9. 1984 – 2 AZR 62/83 – gefordert, daß wegen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dem Arbeitnehmer vor „jeder“ Beendigungskündigung eine Änderungskündigung angeboten werden müsse, soweit eine solche in Betracht komme. Der 2. Senat begründet diese Auffassung damit, daß sachliche Gründe für eine differenzierte Behandlung der ordentlichen und außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung nicht ersichtlichen seien, weil der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sowohl das außerordentliche als auch das ordentliche Kündigungsrecht des Arbeitgebers einschränke und er daher unabhängig von den unterschiedlichen Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung der Kündigung der beiden Kündigungsarten anzuwenden sei. Aus den gleichen Gründen sei eine unterschiedliche

Behandlung von betriebs-, verhaltens- und personenbedingten Kündigungen sachlich nicht zu rechtfertigen

Auch in seiner Entscheidung vom 17. 5. 1984 – 2 AZR 109/83 – hat das BAG zu Lasten des Arbeitgebers seine frühere Rechtsprechung erweitert, wonach der Arbeitgeber nach § 1 Abs 2 S 1 KSchG bei Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers grundsätzlich nur zur Weiterbeschäftigung im selben Betrieb verpflichtet worden war. Der 2. Senat betont jetzt ausdrücklich, daß der Kündigungsschutz generell „unternehmensbezogen“ sei.

## Arbeitnehmerschutz überbetont

Für die betriebliche Praxis bedeutet dies, daß der Arbeitgeber vor einer Beendigungskündigung nicht nur prüfen muß, ob eine Änderungskündigung in Betracht kommt. Vielmehr muß diese Prüfung auf den gesamten Bereich des Unternehmens ausgedehnt werden. Besonders in größeren Unternehmen dürfte dies zu Schwierigkeiten führen. Dort besteht häufig kein aktueller und vollständiger Überblick darüber, welche Stellen gerade frei sind bzw. welche vergleichbaren Arbeitnehmer bei einer Änderungskündigung berücksichtigt werden könnten. Das Problem verstärkt sich noch bei dezentraler Organisation. In der Praxis führt dies zu der Konsequenz, daß die einzelnen Betriebe des Unternehmens regelmäßig sämtliche freie Stellen melden müssen. Die Rechtsprechung des Großen Senates des Bundesarbeitsgerichts zum Weiterbeschäftigungsanspruch vom 27. 2. 1985, wonach der Arbeitnehmer trotz Kündigung des Arbeitsverhältnisses bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsprozesses einen Weiterbeschäftigungsanspruch haben soll, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer

solchen Weiterbeschäftigung nicht entgegenstehen, rundet dieses Bild ab, desgleichen die herrschende Rechtsprechung für den Fall einer krankheitsbedingten Kündigung.

Bei dieser allgemein zu beobachtenden Überbetonung des Arbeitnehmerschutzes wird allzu häufig nicht hinreichend berücksichtigt, daß damit gleichzeitig neue Beschäftigungshemmnisse für Arbeitssuchende errichtet werden. Die „Verbeamtung“ privater Arbeitsverhältnisse, die bei der Richterschaft offenbar häufig als Zielvorstellung vorhanden sein mag, widerspricht dem Konzept einer dynamischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung und führt letztlich zu negativen Auswirkungen auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Eine einseitig arbeitnehmerschutzorientierte Rechtsfortbildung unter der Flagge des vermeintlichen sozialen Fortschritts hat im Ergebnis durchaus unsoziale Folgen. Sie geht zu Lasten derer, die Arbeit suchen. Hier ist die Rechtsprechung zu einem Umdenken aufgerufen. Dabei geht es keinesfalls um den Abbau, sondern um die systemgemäße Lastenverteilung des sozialen Schutzes. Es gilt, dem wohlverstandenen Schutz der Arbeitnehmer ebenso gerecht zu werden, wie den Handlungsnotwendigkeiten der Unternehmen.

## Arbeitsgerichte als „Ersatzgesetzgeber“

Die Gemengelage aus gesetzlichen Vorschriften, kollektiver Normsetzung durch Tarifverträge oder Betriebsparteien und Richterrecht kennzeichnet die Lage im Arbeitsrecht und hat dazu geführt, daß dieses Rechtsgebiet für die betriebliche Praxis häufig nur noch schwer überschaubar und rechtsstaatlich in vieler Hinsicht in eine – wie Rühlers feststellt) – „problematikreiche Grauzone“ geraten ist). Mangels eines geschlossenen Arbeitsschutzsystems haben die Arbeitsgerichte in immer stärkerem Maße die Funktion eines „Ersatzgesetzgebers“ übernommen mit der Folge, daß häufig eigene sozial- und rechtspolitische Vorstellungen durchgesetzt wurden. Dies aber ist originäre Aufgabe des Gesetzgebers. Die oben bereits angesprochene Rechtsprechung zum Weiterbeschäftigungsanspruch bietet hierfür markantes Anschauungsmaterial. Hier wurde eine „vermeintliche Gesetzeslücke“ geschlossen, was in der Literatur, aber auch in der Instanzrechtsprechung auf heftige Kritik gestoßen ist<sup>10)</sup>. Dabei stand im Mittelpunkt der Kritik, daß diese Rechtsfortbildung mit dem Verfassungsprinzip der Gewaltenteilung nur schwer vereinbar sei.

Die Rechtsprechung des BAG habe – so wurde beklagt – die in § 102 Abs. 3 BetrVG normierte Ausnahme zum Grundsatz erhoben und sich damit über

die Vorstellung des Gesetzgebers hinweggesetzt, der einen Weiterbeschäftigungsanspruch gem § 102 Abs. 3 BetrVG nur ausnahmsweise, und zwar nur für den Fall des Widerspruchs durch den Betriebsrat gegen die Kündigung gewollt habe.

## Grenzen der Rechtsfortbildung

Mit der Frage, wo die Grenzen für eine Rechtsfortbildung durch die Judikatur liegen, ist ein Kernproblem des Arbeitsrechts angesprochen, das vor dem Hintergrund der Rechtssicherheit und Transparenz des Rechts in den letzten Jahren immer stärker in die Diskussion geraten ist, wie die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 19. 10. 1983 zeigt. Darin hat das Bundesverfassungsgericht unmißverständlich festgestellt, daß die vom BAG get. offene Einordnung von Sozialplanabfindungen als Konkursforderungen im Range vor § 61 Abs. 1 Nr. 1 KO kraft Richterrechts mit Verfassungsprinzipien unvereinbar ist<sup>11)</sup>.

Die Weiterbildung des Rechts durch die Rechtsprechung ist grundsätzlich unbeschränkt und ein nicht hinwegdenkbarer Bestandteil unserer Rechtsordnung. Rechtsanwendung ist stets ein kognitiver Prozeß, der das Recht im Ergebnis fortbildet. Auch das Bundesverfassungsgericht hat in ständiger Rechtsprechung das Aufstellen „allgemeiner Rechtsgrundsätze“ als legitime richterliche Aufgabe anerkannt<sup>12)</sup>, allerdings – in der o. g. Entscheidung vom 19. 10. 1983 auch deren Grenzen angedeutet. Sie endet z. B. dort, wo im wesentlichen sozialpolitische Gründe zur Schließung einer Rechtslücke herangezogen werden. Problematisch wird eine Rechtsfortbildung dann, wenn sie sich im Ergebnis als richterliche „Ersatzgesetzgebung“ darstellt, sofern sie sich dem Grunde nach nicht als unabwägbare notwendig erweist. Richtliche Ersatzgesetzgebung, wie sie allenfalls im Arbeitsrecht zu beobachten ist, tendiert zu einer Ablösung des Normsetzungsprozesses von den demokratischen Fundamenten und Verantwortlichkeiten des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens<sup>13)</sup>. Daher darf sie nur unter eingeschränkten Bedingungen in Frage kommen.

Bei den zweifellos vorhandenen Schwierigkeiten und Nöten, denen sich der Arbeitsrichter vor allem dann ausgesetzt sieht, wenn er ohne sich auf konkrete Normen stützen zu können, einen Rechtsstreit entscheiden und dem Justizwahrleistungsanspruch gerecht werden muß, darf nicht übersehen werden, daß der Richter gerade im Arbeitsrecht leicht in die politische Auseinandersetzung hineingerät.

## Anspruch und Rechtswirklichkeit

Sicher ist das Arbeitsrecht nicht der einzige oder der wesentlichste Bestimmungsfaktor des Arbeitsrechts. Indessen bestimmt es mit den Rahmenbedingungen, die so überschaubar und kalkulierbar sein müssen, daß die Unternehmen ihre Entscheidungen darauf abstellen können. Hier aber unterschätzen sich Anspruch und Rechtswirklichkeit. Die praktische Bedeutung richterlicher Grundsatzentscheidungen ist im Arbeitsrecht mangels vorhandener gesetzlicher Regelungen überaus groß. Sie entfalten ähnlich wie Gesetze – also weit über den jeweiligen Fall hinaus – Rechtswirkungen.

Dabei ist unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit besonders mißlich, daß diese von der Arbeitsgerichtsbarkeit aufgestellten Rechtsgrundsätze – anders als in der Regel ein Gesetz – Rückwirkung entfalten. Die Parteien eines Rechtsstreites erfahren erst nachträglich, häufig sogar erst nach Jahren, sofern sie alle Instanzenwege ausschöpfen, welche Beurteilungsgrundsätze das Gericht aufstellt. Hinzu kommt nicht selten, daß eine ständige Rechtsprechung – mit nicht unbeträchtlichen Überraschungseffekten für die Parteien – geändert wird – wohlgerne mit rückwirkender Kraft – wie es das BAG erst kürzlich in der sog. „Urlaubsrechtsprechung“ demonstriert hat. Mit seinem Urteil vom 1. 1. 1982<sup>14)</sup> brach bekanntlich der 6. Senat des BAG mit einer Jahrzehntealten, in Literatur und bei den Instanzgerichten unumstrittenen Rechtsprechung. Demzufolge soll der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Erholungsurlaub nicht deswegen verlieren, weil er infolge Krankheit nur eine geringe oder keine Arbeitsleistung erbracht hat. Einem entsprechenden Urlaubsbegehren soll nicht mehr, wie nach der früheren BAG-Rechtsprechung, der Gedanke des Rechtsmißbrauchs entgegengehalten werden können.

Solche mißlichen Überraschungsmomente sind im Falle eines Kündigungsschutzprozesses ebenso wie in Auseinandersetzungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes um Mitbestimmungsfragen oder im Arbeitskampfrecht, das ausschließlich im Wege richterlicher Rechtsfortbildung entstanden ist, immer wieder zu beobachten.

## Kräfteverschiebung im Arbeitskampfrecht

Daß die Rechtsfortbildung im Arbeitskampfrecht, wie sie sich in den letzten Jahren entwickelt hat, für die Unternehmenseite besonders schmerzhaft ist, mag wohl kaum verwundern, betrachtet man die kontinuierliche Verschiebung des Kräftegleichgewichtes zu Lasten der Arbeitgeberseite.

Diese Verwerfungen sind nicht nur die Folge neuer Arbeitskampfformen auf Gewerkschaftsseite, wie sie mit der „neuen Beweglichkeit“ praktiziert wurden. Sie sind letztlich auch das Ergebnis der Arbeitskampfrechtsprechung, die sich in kleineren und größeren Schritten immer mehr von der ursprünglichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entfernt hat, welche vom Prinzip der Kampfpärität und der Sozialadäquanz der Arbeitskampfmittel geprägt war. Seit den 70er Jahren ist eine Ausdehnung der Streikfreiheit für die Gewerkschaften zu verzeichnen, während die Kampffreiheit für die Arbeitgeberverbände immer stärker eingeschränkt wurde. Die Einführung der sog. „Quotenregelung“ durch die Aussperrungsurteile des Jahres 1980<sup>15)</sup> und die darin zum Ausdruck kommende Zahlenarithmetik, die es auf Streiks durch Aussperrung angemessen zu antworten, war dabei nur ein vorläufiger Höhepunkt.

Vervollkommen wird diese Kräfteverschiebung noch durch die Warnstreikentscheidungen des BAG aus dem Jahre 1984<sup>16)</sup>, die die bereits erwähnte neue Beweglichkeit der Gewerkschaften unter Hintanstellung des ultima-ratio-Prinzips für zulässig erklärte. Das „ultima-ratio-Prinzip“ hat besonderen Anteil an dem hohen Ausmaß des sozialen Friedens in unserem Land. Dieses auszuhöhlen oder gar aufzugeben, würde im Ergebnis eine Gefährdung des sozialen Friedens bedeuten. Hinzukommt, daß in der Warnstreikentscheidung den Arbeitgeberverbänden ohne irgendeinen sachlich gerechtfertigten Grund das Klagerecht gegen rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen von Gewerkschaftsseite abgesprochen wurde.

Das insgesamt festzustellende Ungleichgewicht im Arbeitskampfrecht gefährdet die Tarifautonomie. Daher ist eine Korrektur und ein Umdenken der Rechtsprechung dringend geboten. Die Notwendigkeit, wieder zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen den Sozialpartnern zu kommen, ist für die Erhaltung des sozialen Friedens in Deutschland ebenso existenziell wie für die ökonomischen Rahmenbedingungen.

Eine Gesamtschau der hier angeschnittenen Rechtsfortbildungsproblematik legt die Forderung an die Rechtsprechung nahe, sich größere Selbstbeschränkung bei der Rechtsfortbildung aufzuerlegen; wie

„sie selbst aus dem Kreis der Arbeitsrichter als Postulat formuliert worden ist“). Vor allem gilt es stets zu prüfen, ob die vorhandene Rechtslage wirklich so unbefriedigend ist, daß es bei ihr nicht bis zum Eingreifen des Gesetzgebers sein Bewenden haben kann.

## Fußnoten:

<sup>1)</sup> vgl. Rühlers: Grauzone Arbeitsrechtspolitik, Edition Interforum 1986.

<sup>2)</sup> vgl. Arbeitsgericht Düsseldorf, NJW 1985, 2975.

<sup>3)</sup> vgl. BVerfGE BB 1984, 141; Barton: Die Anerkennung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs durch Arbeitsgerichte unter „verfassungsrrechtlichen Gesichtspunkten“ NZA 1985, 77; derselbe: Weiterbeschäftigung beim Kündigungsstreit? Der Arbeitgeber, 1984, Heft 6, S. 215; Erdmann: Auswirkungen der Arbeitsrechtsprechung auf die wirtschaftliche Unternehmensführung, DB 1985, 41; 45; Faber/Kappes: Die Entscheidung des Großen Senates zum Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsprozesses NZA 1984, 939.

<sup>4)</sup> vgl. auch die jüngeren Literatur Kirchhof, Der Auftrag des Grundgesetzes an die rechtsprechende Gewalt in der wirtschaftlichen Fakultät zur 600-Jahr-Feier der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg 1986, S. 11 und v. Ipsen, Verfassungsrechtliche Schranken des Richterrechts, DBBL 1984, 1102.

<sup>5)</sup> Schuka: Praktische Konsequenzen des Beschlusses des Großen Senats des BAG zum Weiterbeschäftigungsanspruch vom 27. 2. 1985, DB 1985, 2179; Schwerdtner, Vom Beschäftigungsanspruch zum WBA mit weiteren Literaturhinweisen ZfP 85, 1361; LAG Niedersachsen Urv. v. 7. 2. 1986 – 3 Sa 101/85; Urteile Arbeitsgerichte Düsseldorf NJW 85, 2975; Niemburg 7. 1. 86 – 2 Ca 17/85;

<sup>6)</sup> Winterfeld, Weiterbeschäftigungsstreit des BAG, Regierungsarbeit kommentiert, Der Arbeitgeber 1985, Heft 8, 286; Auf dem letzten Kolloquium der Walter Raymond-Stiftung am 23. bis 25. März 1987 unter dem Thema: „Das Recht in einer freiheitlichen Industriegesellschaft“ wurde u. a. die Rechtsfortbildungsproblematik eingehend behandelt.

<sup>7)</sup> vgl. BVerfGE 18. 224, 237; E 25, 28/49; E 26, 327/337

<sup>8)</sup> vgl. Rühlers in „Grauzone Arbeitsrechtspolitik“, aaO, S. 12

<sup>9)</sup> vgl. BAG Urteil vom 28. 1. 1982 – 6 AZR 571/79

<sup>10)</sup> vgl. BAG Urteil vom 10. 6. 1980, DB 1980, 1266, 1274, 1355

<sup>11)</sup> vgl. BAG Urteil vom 17. 12. 1976; DB 1977, 824; BAG Urteil vom 12. 9. 1984, NZA 1984, 393

<sup>12)</sup> vgl. Kiesel NJW 1982, 1778; Jobs DB 1982, 2086

# Betriebsverfassung – und kein Ende

Novellierungsvorschläge zum BetrVG in den Koalitionsvereinbarungen und der Regierungserklärung vom 18. März 1987 zwingen zu einer vertieften Auseinandersetzung mit dieser Thematik.

„Betriebsverfassung und kein Ende“ – so leitete Dipl.-Kfm. Wolf Moser, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern, treffend die von ihm souverän geleitete Arbeitskreissitzung ein. Die oben genannten Vorschläge hätten erhebliche praktische und politische Bedeutung und müßten daher – was anschließend geschah – sorgfältig analysiert werden.

Prof. Dr. Otfried Wlotzke, Min.Dir. im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, referierte über „Überlegungen zum Novellierungsauftrag aus Koalitionsvereinbarung und Regierungserklärung“. Er legte dar, wie er sich – eng an den Wotzkaustext anknüpfend – deren gesetzliche Umsetzung und Konkretisierung vorstelle. So könne man dem Minderheitenschutz durch die Senkung des Unterschriftenquorums bei Wahlvorschlägen zur Betriebsratswahl auf 50 Unterschriften Rechnung tragen. Ein eigenes – dem Betriebsverfassungsgesetz allerdings systemfremdes – Wahlvorschlagsrecht der im Betrieb vertretene Gewerkschaften dürfte wohl nicht eingeführt werden. Gesetzlich verankerte Sprecherausschüsse sollten nur in Betrieben mit mindestens 20 leitenden Angestellten und möglicherweise nur dann, wenn die Mehrheit der leitenden Angestellten dies fordere, vorgesehen werden. Bei einschlägigen Entscheidungen von Betriebsrat und Arbeitgeber seien die Sprecherausschüsse anzuhören. Es müsse versucht werden, über ein mehrstufiges Verfahren eine Einigung herbeizuführen. Ausbildungsvvertretungen, als deren Ansprechpartner der Betriebsrat vorzuziehen sei, sollten Auszubildende bis zum Alter von 22 oder 23 Jahren vertreten. Deren Doppelwahlrecht für Betriebsrat und Ausbildungsvvertretung müsse man hinnehmen. Der Begriff der leitenden Angestellten

ist nach Wlotzke unter Berücksichtigung der bisherigen BAG-Rechtsprechung zu konkretisieren. Nach der vom Arbeitgeber unter rein ökonomischen Aspekten zu treffenden Entscheidung über die Einführung neuer Techniken, sollten dem Betriebsrat zu einem frühen Zeitpunkt Informations- und Beratungsrecht eingeräumt werden. Abschließend erwähnte Wlotzke, daß er die Senkung der Einstellungsstellenkosten und eine Erleichterung der Einsetzung von Betriebsräten in kleinen Betrieben für erforderlich halte. Prof. Dr. Wolfgang Hromadka, Universität Passau, behandelte das Thema aus wissenschaftlicher und praktischer Sicht. Er lehnte hinsichtlich des Minderheitenschutzes einen Listenschutz – wegen der Gefahr der Radikalisierung von Betriebsräten – ausdrücklich ab und forderte für Minderheitenlisten zumindest ein Quorum von Unterschriften aus der Belegschaft. Ein Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften müsse man ablehnen. Sprecherausschüsse sollten nicht zu „Betriebsräten für leitenden Angestellte“ werden. Konflikte zwischen Betriebsrat und Sprecherausschüssen sollten vermieden werden. Der Begriff der leitenden Angestellten sei durch widerlegbare Vermutungen zu typisieren, da eine formale Abgrenzung nicht möglich sei. Ausbildungsvvertretungen müßten in den Betriebsrat – als eigentliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb – eingebunden werden. Bei der Einführung neuer Techniken hätten die Belegschaftsvertretungen schon nach geltendem Recht umfangreiche Informations- und Beratungsrechte. Neue gesetzliche Regelungen seien nur akzeptabel, wenn sie die notwendigen unternehmerischen Entscheidungen nicht unangemessen verzögerten oder gar verhinderten. Die anschließende, in wissenschaftlicher

und praktischer Hinsicht interessante Diskussion kann wie folgt zusammengefaßt werden: Die Arbeitgeber sehen – anders als die Koalitionsvereinbarungen – nur dort gesetzgeberischen Handlungsbedarf, wo dies vom Bundesverfassungsgericht gefordert worden ist, d.h. hinsichtlich des Wahlquorums. Der Minderheitenschutz ist schon derzeit im Betriebsverfassungsgesetz hinreichend gesichert, wobei der Betriebsrat – zu Recht – als alleiniger Vertreter der Arbeitnehmerinteressen angesehen wird. Ein Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften für den Betriebsrat ist als systemwidrig abzulehnen. Sprecherausschüssen sollte man aufgeschlossen gegenüber, sie sollten aber nicht durch gesetzlichen Zwang eingeführt werden. Im übrigen sind sie durch die höchstgerichtliche Rechtsprechung anerkannt, so daß kein Anlaß für eine gesetzliche Verankerung besteht. Ausbildungsvertretungen müßten in den Betriebsrat eingebunden werden, um der Bildung immer neuer Gremien zur Vertretung von Sonderinteressen keinen Vorschub zu leisten. Für die Forderung nach einer Präzisierung des Begriffs leitenden Angestellten ist Verständnis vorhanden, bzw. neue, akzeptable Lösungen sind aber derzeit nicht ersichtlich. Wegen der schon bestehenden hinreichenden Beratungs- und Informationsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Techniken, würde eine gesetzliche Ausweitung sachlich wenig bringen, würde aber zu vermehrtem Verwaltungsaufwand und weiterer Bürokratisierung führen. Insgesamt stehen die Arbeitgeber den neuen Gesetzgebungsvorhaben auch deshalb kritisch gegenüber, weil – wie die Vergangenheit gezeigt hat – immer die Gefahr einer allzu weitgehenden und wenig sachgerechten Ausweitung der neuen Regelungen durch die Rechtsprechung bestehe.

„Der Arbeitgeber“, 11/39, 5. Juni 1987, S. 420

# Arbeitsrecht

(...)

Das Arbeitsrecht hat inzwischen einen derart hohen Perfektionsstand in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, betrieblichen Regelungen und Einzelvereinbarungen erreicht, daß die Gefahren einer Erstarrung und die daraus folgenden negativen – wirtschaftlichen wie arbeitsmarktpolitischen – Entwicklungen unübersehbar sind. Dies gilt um so mehr, weil in der höchstgerichtlichen Rechtsprechung des Arbeitsrechts seit Jahren eine Tendenz zu verzeichnen ist, die häufig genug in einseitig arbeitnehmerschutzorientierter Rechtsfortbildung unter der Flagge des vermeintlichen sozialen Fortschritts im Ergebnis durchaus unsoziale Folgen verursacht. Eine derartige Rechtsprechung führt zu einem weiteren Ausbau des sozialen Schutzes der Arbeitsplatzbesitzer unmittelbar auf Kosten derer, die Arbeit suchen. Der Praxis entstehen durch diese Entwicklung zunehmend Probleme und echte Sorgen. Änderungen erscheinen dringend geboten.

(...)

Flexibilität muß im Interesse aller Beteiligten wieder stärker ermöglicht werden. Der Gesetzgeber habe diese arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit erkannt und mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, den Änderungen des Jugendarbeitschutzgesetzes und den noch in Arbeit befindlichen Gesetzgebungsvorhaben – Arbeitsgesetz sowie Novellierung des Schwerbehindertengesetzes – den richtigen Weg eingeschlagen.

## Sozialpraxis korrekturbedürftig

Aus wissenschaftlicher Sicht bemängelt *Schwerdtner* beim Beschäftigungsförderungsgesetz insbesondere, daß der Gesetzgeber es unterlassen habe, das Verhältnis

der erleichterten Befristungsmöglichkeit nach § 1 BeschFG zu tarifvertraglichen Regelungen über befristete Arbeitsverträge eindeutig zu regeln. Auf seine Kritik stößt auch, daß die Rahmenbedingungen für einen variablen Einsatz von Teilzeitarbeit im Beschäftigungsförderungsgesetz nur individualrechtlich verankert sind. Hier fehle der kollektivrechtliche Bezug, in welchem Umfang Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei ihrer Einführung zu beachten seien. Schließlich hält *Schwerdtner* die gesetzgeberische Korrektur von Mißständen in der bisherigen Sozialpraxis für zu kurz gegriffen. Um die häufig bei einem verzögerten Interessenausgleichsverfahren entstehenden erheblichen Verluste, die auch den Bestand der verbleibenden Arbeitsplätze gefährden könne, zu vermeiden, wären zusätzliche Beschleunigungsvorschriften für den Ablauf des Interessenausgleichs vonnöten gewesen.

(...)

Die „Befriedungsfunktion“ eines Sozialplanes muß in Frage gestellt werden, wenn gegen das Unternehmen im Anschluß an ein langwieriges Einigungsstellenverfahren mit hohen Sozialplanabfindungen von den betroffenen Arbeitnehmern Kündigungsschutzklagen eingereicht werden können, die dann angesichts der Schwierigkeiten mit dem von der Rechtsprechung geforderten konkreten Einzelnachweis bei betriebsbedingter Kündigung häufig genug zu zusätzlichen Abfindungsleistungen führen. Hinzu kommt, daß die Betriebe bei Entlassung von über 59jährigen Arbeitnehmern wegen der Arbeitslosengeldbeiträge mit einer Erstattungsanforderung der Bundesanstalt für Arbeit rechnen müssen – und dies, obwohl die durch die wirtschaftliche Entwicklung erzwungene Betriebsstilllegung ein echter Versicherungsfall ist, für den die Beiträge bei der Bundesanstalt für Arbeit angespart worden sind.

Berücksichtigt man noch die Sanierungshemmnisse des § 613 a BGB, der einen Betriebsnachfolger zwingt, zusammen mit dem Betrieb auch die Belegschaft zu übernehmen, und zieht man schließlich die Rechtsunsicherheit und praktischen Probleme in Betracht, die die Entscheidung des Großen Senats vom 27. 2. 1985 zum Weiterbeschäftigungsanspruch ausgelöst hat, dann zeigt diese Entwicklung in ihrer Kumulation, daß der Schutzorgane Ausbau in Ansatz berechtigter Schutzinteressen der Arbeitnehmer immer sich im Ergebnis in ihr Gegenteil -- kehrt.

Johannes Göbel in: „Der Arbeitgeber“, 1/38, 10. Januar 1986, S. 10/11

Zum Abschluß der Dokumentation sei noch dargestellt, wie die Arbeitgeber sich die zukünftige Ausgestaltung ihres Verhältnisses zum DGB wünschen und welche gesellschaftspolitische Rolle sie den Gewerkschaften zuerkennen.

Auszug aus dem Schreiben des ehem. Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Otto Esser, an den Vorsitzenden des DGB, Ernst Breit, vom 18. Februar 1986

T 1

Wie die Gewerkschaften, so tragen auch die Arbeitgeberverbände ihre Forderungen in die politische Öffentlichkeit. Es versteht sich in einer pluralistischen Demokratie von selbst, daß nicht alle politischen Anliegen zum gewünschten Ergebnis führen. Oder betrachtet der DGB etwa mit seiner Politik des „Alles oder Nichts“ jede Regierung als gewerkschaftsfeindlich, die seine Forderungen nicht bedingungslos erfüllt? Durch Ihre Ausführungen verstärkt sich der Eindruck, daß die Gewerkschaften an der Seite der SPD eine parteipolitische Oppositionsrolle übernommen haben. Daraus kann die eigentliche Gefahr für den Arbeitsfrieden erwachsen und nicht aus der Neuregelung des § 116 AFG.

Ich schreibe Ihnen dies alles aus der Sorge heraus, daß die Gewerkschaften sich offenbar auf den Weg gemacht haben, ihre Rolle als ein Repräsentant der pluralistischen Arbeitnehmerschaft politisch zu überziehen und dabei den Grundkonsens aufzugeben, der bei allen Gegensätzlichkeiten der Sozialparteien in der Bundesrepublik in der Vergangenheit immer wieder Kompromisse möglich gemacht hat.

Deshalb appelliere ich an Sie als den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Ihr Amt und Ihren Einfluß für eine Umkehr von diesem Weg einzusetzen. Fairneß gegenüber dem Sozialpartner und gegenüber den Institutionen des Staates, Sachlichkeit statt Demagogie sollten wieder Gültigkeit haben. Ich fühle mich berechtigt und legitimiert, diesen Appell auszusprechen, weil ich ein Leben lang für freie Gewerkschaften und für das Gleichgewicht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eingetreten bin. Wir sollten das, was gemeinsam getan werden kann, gemeinsam tun. Dort, wo dies trotz aller Bemühungen nicht möglich ist, sollte die eine Seite der anderen nicht den Respekt verweigern und zum Mittel der Herabsetzung greifen. Das löst keine Probleme, sondern schafft sie – und das mit schwerwiegenden Folgen.



sch, getragen von der Absicht, die Wirklichkeit des arbeitswilligen, arbeitsfähigen Arbeitslosen zu erfassen und zu verändern.

Die sozial-ethisch wie auch ökonomisch motivierte Verpflichtung zum Abbau der Arbeitslosigkeit sollte uns *einen* und *auch deswegen* an einem Strang ziehen lassen, weil – ganz praktisch gesprochen – die Stärke und Handlungsfähigkeit gerade auch der Gewerkschaften von denen getragen wird, die Arbeit haben und nicht von denen, die arbeitslos und wegtarifiziert wurden. Insofern hat es auch in der Tarifpolitik Fehlentwicklungen gegeben, für die wir Mitverantwortung tragen.

Deshalb gilt mein *erstes* Anliegen denen, die aufgrund ihrer Begabungsstruktur weder heute noch übermorgen einen Computer bedienen können.

Es gehört zu unserer humanen europäischen Tradition ebenso wie zu einer sozialen Industralisation, auch Minderqualifizierten und Minderbegabten Arbeitsplätze anzubieten, selbst wenn dieses Problem durch die Bevölkerungsrückgang der 90er und späteren Jahre sich mindert. Aber es bleibt bestehen. Das Qualifikationsniveau wird sich nach allem, was wir heute wissen, sowohl im industriellen wie auch im Dienstleistungsbereich weiter erhöhen.

Deshalb zielen die jüngsten Arbeitgeberinitiativen in der Qualifizierungsoffensive darauf hin, die Chancen der Minderqualifizierten zu verbessern. Das ist ein richtiger Ansatz, aber nicht der einzige. Mit der sich ständig wiederholenden Forderung, gerade die unteren, nicht durch spezifische Qualifikation gekennzeichnete Einkommensgruppen nach oben zu nivellieren, verhalten sich diejenigen, die das fordern, gewollt oder ungewollt uns sozial.

In einer sozial bestimmten Wirtschaft gilt es, auch für diese weniger Qualifizierten Arbeitsplätze zu erhalten und zu schaffen, Arbeitsplätze allerdings, für die das gesamtgesellschaftliche Entgelt auch im Verhältnis zur erbrachten Wertschöpfung stehen muß.

Im Rahmen des uns gestellten Hauptthemas – Verminderung der Arbeitslosigkeit – zielt mein nächster Wunsch an unsere tariflichen und betrieblichen Partner dahin, den Raum zwischen Tarif- und Effektivverdienst flexibler zu halten und die jeweiligen Branchenkonjunktoren und Beschäftigungssituationen anzupassen.

Mein nächster Vorschlag zum Zurückdrängen der Arbeitslosigkeit richtet sich ausschließlich an meine Unternehmerkollegen.

Ein Flexibilisierungsdüffel, so die Übersetzung. Doch dort, wo sie betriebswirtschaftlich vermeidbar sind, sollten Neuestellungen erfolgen. Das ist die gemeinsame Botschaft von BDA und DGB aus dem Jahre 1985.

## Auszüge aus der Antrittsrede des neuen Präsidenten der BDA, Klaus Murmann, vom 11. Dezember 1986

Grundlage einer verantwortungsbewußten sozialpolitischen und tarifpolitischen Zieldefinition sollte eine möglichst objektive Analyse und Beschreibung der Verteilungsspielräume sein, die für einen überschaubaren Zeitraum erwartet werden.

Hier spreche ich den ersten von mehreren Wünschen an die Adresse unseres tarifpolitischen Partners – die Gewerkschaften – aus, nämlich den Wunsch, daß wir *gemeinsam* und so weit wie möglich den Verteilungsspielraum abschätzen, den die vor uns liegende Periode erwarten läßt.

Dabei kann es Bandbreiten geben, die nicht aus ideologischer Verklammerung entstehen müssen, sondern durchaus in unterschiedlichen Einschätzungen liegen können, die ja auch bei der beeindruckend großen Zahl der professionellen Prognostiker, die unser Wirtschaftsleben begleiten, immer wieder sichtbar sind. Es gibt übrigens Tarifbereiche, in denen ein solcher gemeinsamer Aufklärungsprozeß – in der einen oder anderen Form mit Erfolg praktiziert wird.

Mein Wunsch ist es also, daß vor den jeweiligen Tarifrunden – zeitlich abgesetzt vom verbalen Kampfgetümmel – der sich aus den gesamtwirtschaftlichen Perspektiven ergebende Verteilungsspielraum gemeinsam ausgemessen wird.

Die Sozial- und Tarifpartner sind gefordert, Grenzsteine zu versetzen, tradierte Zäune zu überspringen. In eine freiheitliche Demokratie passen Tabus – *enso wenig* wie ideologische Einseitigkeiten. Zu einer offenen Gesellschaft gehört Gesprächsöffnung.

Wenn keiner sich bewegt, bewegt sich nichts.

Wir entscheiden gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Gruppen über den Kurs nur dann richtig, wenn wir auch die *Wirklichkeit* des anderen wahrnehmen, wenn wir fähig bleiben, Zwischentöne zu hören. Ein Wort von Churchill lehrt uns, daß gerade das Flüstern des Gewissens zu erklären die Meinung von Millionen werden kann.

Das Flüstern des Gewissens weniger war auch der Beginn des Umweltbewußtseins.

Im Lichte der jüngsten Ereignisse müssen wir uns in dieser menscheitsbestimmenden Frage noch viel besser bewähren, als wir *erwännen*, es schon zu tun. Die Wirklichkeit des Anderen wahrnehmen – das führt mich zu der unverändert großen Herausforderung und anspruchsvollen Verpflichtung unserer Gesamtgesellschaft: Den Abbau der Arbeitslosigkeit voranzutreiben.

Ich glaube nicht, daß Wachstum *allein* dieses Problem in überschaubarer Zukunft ausreichend lösen wird. Dazu sind die Problemstrukturen zu unterschiedlich und zu kompliziert. Wachstum bleibt dennoch die wichtigste Kraft bei der Verminderung der Arbeitslosigkeit, und insbesondere das zu erwartende Wachstum im Dienstleistungssektor wird und muß sich günstig auf die Beschäftigung auswirken. Im Dienstleistungsbereich haben wir noch kräftig nachzuholen.

Ich gehöre ferner nicht zu denen, die – das eigene Gewissen entlastend – sich bis in die neunziger Jahre hinhangeln und tatenlos darauf warten, daß die demographische Entwicklung das Problem von alleine löst. Allein der zunehmende Wunsch vieler *Frauen* erwerbstätig zu sein, stellt uns vor größte Herausforderungen. Ich gehöre – auch als Vater von drei Töchtern – zu denjenigen, die Neigung und Anspruch der Frauen, unsere Arbeitswelt genauso natürlich zu bestimmen, zu erleben und zu formen, nicht etwa stürmzelnnd hinnehmen, sondern in vielfacher Hinsicht als echten und natürlichen Fortschritt empfinden – und gerne so empfinden.

Übrigens – diejenigen, die diese Probleme in ihrer Tragweite noch nicht erkannt haben, finden sich in allen Lagern.

Mein Appell geht auch hier an unseren Tarifpartner, denn nur *gemeinsam* können wir wirksame Schritte gegen die Arbeitslosigkeit tun und dabei auch dem Beschäftigungswunsch der Frauen Rechnung tragen.

Es folgt jetzt eine Reihe von Wünschen, die – das bitte ich mir abzunehmen – keine rhetorischen Wünsche sind, sondern Wün-

## Es gibt Interessenparallelen

Bei den Gewerkschaften scheint es eine Hierarchie der Flexibilisierungsgegner zu geben, die sich an der Betriebsnähe der jeweiligen Vertreter festmachen läßt. Dieser Eindruck drängt sich jedenfalls auf, wenn man den Dokumentationsband eines Symposiums der Hochschule für Wirtschaft und Politik zum Thema „Flexibilisierung – Deregulierung, Arbeitspolitik in der Wende“ durchsieht).

Während Betriebsräte relativ nüchtern Vor- und Nachteile bestimmter Flexibilisierungsstrategien aus der Sicht der Arbeitnehmer analysieren, sprechen Gewerkschaftsfunktionäre bereits pauschal von einer Einschränkung von Arbeitnehmerrechten durch Flexibilisierung und der Spaltung der Belegschaften in Stamm- und Randbelegschaften. Gewerkschaftsnähe Wissenschaftler sehen dagegen über das Arbeits- und Sozialrecht einer der schwersten Gefährdungen sei Bestehen der Bundesrepublik ausgesetzt, die sogar in die Nähe des Faschismus gerückt werden (Wahsner, S. 24). Die Änderung des § 116 AFG sei nur „ein weiteres Glied in der langen Kette direkter und indirekter staatlicher Repression gegen die Gewerkschaftsbewegung“ (Wahsner, S. 20), der die konservativ-liberale Regierung im Verein mit den Arbeitgebern bezichtigt wird.

Sieht man einmal von solchen Entgleisungen ab und reduziert die Ausführungen der verschiedenen Arbeitnehmervertreter und gewerkschaftsnahen Referenten auf ihren Inhalt, so ergibt die Konfrontation mit Arbeitgeberpositionen? folgendes Bild: Primär befürchten die Gewerkschaften eine Aushöhlung des „Normalarbeitsverhältnisses“ als Standardarbeitsverhältnis für die Breite der Arbeitnehmerenschaft durch die Flexibilisierung. In einer stärkeren Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse sehen sie die Gefahr einer Schwächung der gewerkschaftlichen

Macht durch die Minderung des Solidaritätsbewußtseins und durch die vermeintlich geringere Bündelungs- und damit Durchsetzungsfähigkeit von Arbeitnehmerinteressen. Darüber hinaus käme eine Bedeutungsverminderung des Normalarbeitsverhältnisses (von Verlust des Bezugspunktes?) für tarifliche und soziale Leistungen gleich.

Der ersten Befürchtung kann entgegengehalten werden: „Wenn die Gewerkschaften nicht den Mut und die Kraft finden, sich . . . von der der Frühzeit der Industrialisierung herrührenden extremen Position des kollektivistischen Denkens und Einschürens aller auf die Solidarität in einer Linie ein Stück zu lösen, wird ihre Glaubwürdigkeit und ihre Fähigkeit, künftige Entwicklungen mitzugestalten, eher Schaden nehmen“ (Middendorf, S. 109). Denn Individualisierung und Differenzierung ist nicht ein auf die Arbeitswelt beschränktes, sondern ein gesellschaftliches Phänomen, dessen Negierung die Gewerkschaften ins politische Abseits manövrieren muß. Daß die Lösung von „Kolonendenken“ nicht die Gewerkschaftsbewegung an sich in Frage zu stellen braucht, beweisen die Erfahrungen einiger deutscher und italienischer Gewerkschaften, die die Wünsche nach Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse als Herausforderung angenommen und konstruktiv aufgegriffen haben.

Die zweite Befürchtung im Zusammenhang mit einem Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses“ ist demgegenüber von anderer Qualität. Abgesehen davon, daß in der gewerkschaftlichen Argumentation nicht berücksichtigt wird, daß auch die Arbeitgeber ein Interesse an in Grenzen standardisierten Arbeitsverhältnissen haben, kann die Tatsache, daß zahlreiche soziale Sicherungsleistungen und tarifliche Schutz- und Entgeltbestimmungen stillschweigend von einer unbefristeten Vollzeitverwertbarkeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgehen, problematisch werden. Anpassungen arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher sowie tariflicher Bestim-

mungen sind erforderlich und möglich. Einige Fragen, die sich aus einer weiteren Flexibilisierung der Erwerbsarbeit ergeben, scheinen zumindest im gegenwärtigen System nicht so ohne weiteres lösbar zu sein. Offen bleibt zum Beispiel, wie bei einer weiteren Verbreiterung der Teilzeitarbeit eine eigenständige individuelle Alterssicherung der Teilzeiterkräfte im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung aufgebaut werden kann, oder wie sich die Ausweitung der sogenannten neuen Selbstständigkeit (Werkverträge, freie Mitarbeiterschaft) auf die soziale Sicherung des einzelnen wie auf die Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems auswirken. Hier gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragene Regelungen zu entwickeln, läge nicht nur im Interesse der Sache, sondern würde einen erheblichen Beitrag zur Anpassung unseres sozialen Sicherungssystems an veränderte gesellschaftliche und demographische Bedingungen leisten.

Einigen zweiten Gefahrenpunkt der Flexibilisierung sehen die Gewerkschaften, in der Möglichkeit der Spaltung der Arbeitnehmerchaft in Stamm- und Randbelegschaft. Die gewerkschaftlichen Befürchtungen gehen dahin, daß durch die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse wie sie sich in einer Zunahme der Anzahl der befristeten Arbeitsverträge, der Zeitarbeits- oder Heimarbeit sowie der Teilzeit und geringfügigen Beschäftigung manifestiert, das getrennte Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht zur „Privilegienzone“ für eine Minderheit (Wahner, S. 26) degeneriert, deren Schutz nur qualifizierte und leistungsfähige Arbeitnehmer genießen. Daß eine solche Gefahr gesehen wird, kann wohl nicht Folge der Flexibilisierung sein, sondern ist Konsequenz eines überzogenen Bestandschutzes, der Beschäftigung zum Teil zum unkalkulierten Risiko hat werden lassen. Die Unternehmen brauchen im Personalbereich ein Mindestmaß an Flexibilität, um im Markt bestehen zu können.

Der Flexibilisierung wird drittens entgegengehalten, sie werde als Rationalisierungsinstrument mißbraucht. Diese Befürchtung ist als Vorwurf an die Arbeitgeberseite gerichtet, die „eine stärkere Auslese der zur Verwertung geeigneten Arbeitskräfte und eine Verknüpfung des Systems ihrer Verwertung“ (Wahner, S. 29) betreiben. Sieht man einmal von dem den Arbeitgebern unterstellten Menschenbild ab, das hinter dieser Formulierung steht, so reduziert sich die These auf das Streben des Unternehmers nach Produktivitätssteigerung. Inwieweit durch Flexibilisierung, zum Beispiel der Arbeitszeit, tatsächlich die Produktivität gesteigert werden kann, ist zum einen letztlich eine noch offene Frage. Denn möglichen Produktivitätsgewinnen infolge einer günstigeren Auslastung der Kapazitäten stehen höhere Kosten durch größeren Organisations- und Koordinationsaufwand gegenüber. Ist der Saldo jedoch insgesamt positiv, so geht der Vorwurf ins Leere. Denn Produktivitätssteigerungen sind die Quelle für Wachstum und Einkommenssteigerungen, an denen die Arbeitnehmerschaft insgesamt durch mehr Beschäftigung und höhere Löhne teilhat. Dieser Zusammenhang stand den Gewerkschaften klar vor Augen, als sie die Tarifpolitik in den 70er Jahren als „Rationalisierungspolitisik“ gezielt zur Erweiterung des Verteilungsspielraums einzusetzen versuchten. Da die Kosten dieses Versuchs jedoch größer waren als seine Produktivitätseffekte, blieben Arbeitsplätze auf der Strecke. Dennoch: Trotz des Scheiterns dieses Versuchs ist nicht davon

auszugehen, daß bei den Gewerkschaften der grundsätzliche Zusammenhang und die für sie günstigen Wirkungen von Produktivitätsfortschritten in Vergessenheit geraten sein könnten. Die Vereinnahmung des Produktivitätsfortschritts für die Kompensation der Kosten einer möglichen Arbeitszeitverkürzung spricht jedenfalls dagegen. Entzieht man die ideologisch und emotional befruchtete Flexibilisierungsdiskussion einmal ihrer Wortradikalität, so stellt sich heraus, daß es durchaus Interessensparallelen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Sachen Flexibilisierung gibt, die sowohl im tariflichen wie im rechtlichen Bereich den Weg von der Konfrontation zur kritischen Kooperation ebnen könnten. Flexibilisierung wird von den Arbeitgebern nicht als konzeptionelle Operation mit dem Ziel einer Schwächung der Gewerkschaften betrieben. Vielmehr steht der Begriff für einen Umdenkungsprozeß. An Stelle des Ausbaus der Einbahnstraße einer einseitig arbeitnehmerschutzorientierten Rechtsentwicklung soll die Anpassung der tariflichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen an veränderte Wettbewerbs- und Arbeitsmarktdaten zu einem neuen, gerechteren Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Arbeitsplatzsuchenden führen (vgl. Göbel, S. 63).

1) Opolzer/Wegener/Zachert (Hrsg.), Flexibilisierung - Deregulierung, Arbeitspolitik in der Wende, Ergebnisse eines Symposiums; VSA-Verlag, Hamburg 1986. Namen und Seitenangaben in diesem Text beziehen sich auf die in diesem Band zusammengefaßten Beiträge des genannten Symposiums.

2) Auf dem o.g. Symposium kamen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zu Wort. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktanalyse von Frau Engelen-Kiefer vertraten Zimmermann (DGB) und Göbel (BDA) die unterschiedlichen Grundsatzzpositionen der Sozialpartner. Darüber hinaus wurden vor allem die Chancen und Schwierigkeiten der betrieblichen Umsetzung von Betriebsräten und Personalleitern diskutiert.

3) Einige tarifliche oder betriebliche Zusatzleistungen knüpfen an Standardarbeitsverträge an.