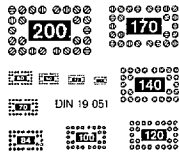


Zukunft der Arbeit



Programmwerkstatt im Erich-Ollenhauer-Haus



Vorwort

Im Jahre 1982 hat die SPD beschlossen, sich ein neues Grundgesetzprogramm zu geben. Zwei Jahre später erschien der von einer vom Parteivorstand eingesetzten Kommission erarbeitete erste Entwurf dieses Programms, für den sich nach dem Ort, an dem unter Federführung von Erhard Eppler die Schlussredaktion des Textes stattgefunden hatte, die Bezeichnung „Irseer Entwurf“ eingebürgert hat.

Dem Wunsch der Partei entsprechend wird dieser Programmtext nicht nur innerhalb der Partei, sondern mit allen gesellschaftlichen Gruppen ohne jede Rücksicht auf Parteizugehörigkeit erörtert. In diesem Zusammenhang finden im Erich-Ollenhauer-Haus in Bonn eine Reihe von sogenannten Werkstattgesprächen statt, auf denen einzelne Kapitel des Irseer Entwurfs mit der Öffentlichkeit erörtert, von ihr kritisiert und weiterentwickelt werden.

Am 18. Februar 1988 wurde auf solch einem Werkstattgespräch das Kapitel IX des Irseer Entwurfs „Zukunft der Arbeit“ diskutiert. Rund 300 Vertreter und Vertreterinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und anderen wichtigen

gesellschaftlichen Bereichen führten ein intensives Gespräch über das Thema, das wohl im Mittelpunkt des zweiten Programmtextes stehen wird. Diskutiert wurden dabei nicht nur Fragen der zukünftigen Entwicklung der Arbeit im formellen Bereich, das heißt der Erwerbsarbeit, sondern auch die Struktur und Verteilung der Arbeit im informellen Sektor, das heißt der Hausarbeit, der Erziehungsarbeit, der ehrenamtlichen Arbeit usw. Dabei kam klar zum Ausdruck, daß zum einen das Problem der Massenarbeitslosigkeit gelöst werden muß und zum zweiten eine Neubewertung der Arbeit notwendig ist, um den Zielen nach Freiheit, Unabhängigkeit und Selbstenfaltung von Männern und Frauen ein Stück näher zu kommen.

In der vorliegenden Broschüre sind die wesentlichen Beiträge des Werkstattgesprächs zur „Zukunft der Arbeit“ enthalten. Ich hoffe, daß sie zu weiteren Diskussionen über das Thema anregt und zur Weiterentwicklung unserer Positionen beiträgt.

Erhard Eppler
Oskar Lafontaine



C88-2166

Zukunft der Arbeit

Ilse Brusis
DGB-Bundesvorstand

Als sich die Sozialdemokratische Partei Deutschlands vor 29 Jahren in Bonn-Bad Godesberg ein neues Grundgesetzprogramm gab, da schien die Zukunft der Arbeit gesichert. Vollbeschäftigung, steigende Wachstumsraten und allgemeiner Wohlstand prägen das Wirtschaftswunderland Bundesrepublik.

Streit herrschte allenfalls um die gerechte Verteilung der Früchte der Arbeit. Schaffung sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit im Bildungswesen, Demokratisierung der autoritären Adenauer-Republik, waren damals die Hauptanliegen der Godesberger Sozialdemokratie.

Wenn sich heute im Programmtext von Irsee ein ausführliches Kapitel zum Thema „Zukunft der Arbeit“ findet, so ist dies nicht zuletzt Ausdruck der Tatsache, daß diese Zukunft höchst ungewiß ist. Denn spätestens seit Mitte der 70er Jahre werden immer mehr Menschen aus ihrer bezahlten Erwerbsarbeit hinausgedrängt, wälzen neue Technologien Arbeitsplätze und Arbeitsbeziehungen um; ein tiefgreifender Strukturwandel verändert ganze Industriezonen.

Vor zwei Wochen hat Anke Fuchs an dieser Stelle darauf verwiesen, daß derzeit über 2,5 Mio. Menschen als arbeitslos registriert sind, 1,8 Mio. als sogenannte stille Reserve mit hinzugerechnet werden müssen. Die Hoffnung trägt, die demographische Entwicklung werde das Problem Massenarbeitslosigkeit von selbst lösen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit kommt unter Zugrundelegung der demographischen Entwicklung, d. h. der allmählichen Abnahme der in das Erwerbsleben drängenden jüngeren Bundesbürger, zu der Prognose, daß wir mit 1,8 Mio. registrierten und mit einer stillen Reserve von 2,7 Mio. faktischen Arbeitslosen ins nächste Jahrtausend gehen werden — wenn keine entscheidenden Gegenmaßnahmen erfolgen.

Man mag darüber streiten, welche Ursachen der Arbeitslosigkeit stärker ins

Gewicht fallen: die demographische Entwicklung, Marktsättigung, Strukturwandel, Konjunkturerinbrüche oder aber die wachsende Schere zwischen Produktivität und Beschäftigung. Eines ist für uns klar: Massenarbeitslosigkeit ist nicht darauf zurückzuführen, daß die Menschen nicht mehr arbeiten wollen oder daß der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht!

Meinungsumfragen zeigen, daß die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nach wie vor als wichtigste politische Aufgabe angesehen wird. Dies verwundert nicht; denn Erwerbsarbeit sichert nicht nur die materielle Existenz, sie schafft zugleich die Möglichkeit individueller Lebensgestaltung, vermittelt gesellschaftliche Anerkennung, soziale Bezüge und Kommunikation.

Arbeitslosigkeit, vor allem langzeitige Arbeitslosigkeit, führt zur physischen und psychischen Verelendung.

Erwerbsarbeit hat im Lebenskonzept jüngerer wie älterer Menschen ihren zentralen Stellenwert behalten. Die große Bedeutung, die die Menschen der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit zumessen, läßt sich nicht zuletzt auf die wachsende Erkenntnis zurückführen, daß die steigenden Beiträge zur Sozialversicherung nicht dazu dienen, ein ausreichendes Maß an sozialer Sicherheit bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter zu finanzieren, sondern um das durch die Arbeitslosigkeit verursachte Finanzierungslöcher von 57 Milliarden Mark jährlich in den öffentlichen Kassen zu decken. Massenarbeitslosigkeit heißt die Grundlage unseres Sozialstaats aus.

Von der deutlichen Ausweitung der Möglichkeiten zur bezahlten Erwerbsarbeit für alle hängt somit auch wesentlich die Zukunft des Sozialstaats und damit auch die Zukunft unseres demokratischen Gemeinwesens ab.

Nicht zuletzt daher wird die Gestaltung der Zukunft der Arbeit mehr und mehr zu einer Aufgabe der Politik. Das Versprechen der angebotsorientierten Wirtschaftspolitik, die Erleichterung der Kapitalbildung führe zu mehr Investition und damit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, hat sich als hohl erwiesen.

Die Selbstheilungskräfte des Marktes sind eine Chimäre, hinter der höchstens nach Politiker wie Graf Lambsdorff oder Martin Bangemann herjagen, während aufgeklärte Industrielle schon längst wieder beschäftigungspolitisches Handeln des Staates fordern.

Das aktive beschäftigungspolitische Handeln des Staates darf sich aber nicht wie in der Vergangenheit darauf beschränken, durch die Auflage von Konjunkturprogrammen öffentliche Nachfrage zu erzeugen.

Im Gegenteil: die Lösung der Beschäftigungskrise muß als Chance begriffen werden, unsere Industriegesellschaft unter sozialen und ökologischen Gesichtspunkten zu erneuern.

Nicht Wachstum um jeden Preis, sondern qualitatives Wachstum ist gefordert.

Die Verbindung von qualitativem Wachstum und Umweltschutz, die Versöhnung von Arbeit und Umwelt, hat bereits jetzt Tausende von Arbeitsplätzen geschaffen.

Die Beschäftigung der durch ungehemmtes Wirtschaftswachstum mitverursachten Umweltschäden könnte auch lange Zeit Arbeitsmöglichkeiten für Hunderttausende zur Folge haben. Zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten können auch durch eine deutliche Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen gesichert werden. Wenn die Annahme stimmte, daß sich die Bundesrepublik zunehmend in eine Dienstleistungsgesellschaft verwandelt, so kann es uns nicht gleichgültig sein, welche Form von Dienstleistungen angeboten werden. Wir müssen darüber diskutieren, ob beispielsweise bei den öffentlichen Dienstleistungen neue und sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden und wie diese finanziert werden können.

Wir sollten auch nicht übersehen, daß trotz Marktsättigung in einzelnen Bereichen unserer Gesellschaft noch viele Bedürfnisse unbefriedigt sind. Ich denke hier an den städtischen Wohnungsbau, an den öffentlichen Nahverkehr, aber auch an die private Nachfrage. Konsumgüter der Oberschicht und des Mittelstandes sollten nicht darüber hinwegtäuschen, daß viele Arbeitnehmerhaushalte sich keine qualitativ hochwertigen Produkte leisten können. Bedürfnisorientierte Produktinnovation kann

auch in der Industrie neue, sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen, Produktumversion im Schiffbau und der Rüstungsindustrie Arbeitsplätze sichern.

Der Initiative und der Phantasie von Arbeitnehmern und Arbeitgeber sind hier keine Grenzen gesetzt. Denn auch in Zukunft bleibt die Basis gesellschaftlichen Reichtums, öffentlicher Dienstleistungen und privaten Wohlstands die industrielle Produktion.

Unsere Industriegesellschaft befindet sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel, den wir im Interesse des Schutzes unserer Umwelt, der Verbesserung der Lebensqualität sowie der Arbeitsbedingungen beeinflussen wollen. Aus ihr aussteigen können und wollen wir nicht!

Unsere Vorstellungen von der Lösung der Beschäftigungskrise durch die ökologische Erneuerung unserer Industriegesellschaft verleiheren der Diskussion um die Zukunft der Arbeit eine neue Dimension:

Es geht nicht mehr allein darum, bezahlte Erwerbsarbeit zukünftig sicherzustellen, es geht darum, sinnvolle Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Dadurch können wir der wachsenden Zahl derjenigen, deren Arbeitsplätze durch den Einsatz neuer Technologien weggerationalisiert worden sind, den sogenannten Rationalisierungsverlierern, eine Perspektive bieten. Ihnen Möglichkeiten zu sinnvoller Beschäftigung in sozialkulturellen oder ökologisch orientierten Dienstleistungsbereichen zu bieten, und sie für diese neuen Tätigkeiten zu qualifizieren, ist eine Frage, der wir uns intensiv stellen müssen.

Nur durch die Suche nach sinnvollen Beschäftigungsmöglichkeiten für alle können wir verhindern, daß sich die Diskussion um die Zukunft der Arbeit allein auf die High-Tech-Arbeitsplätze in den Wachstumsbranchen beschränkt, diejenigen, die Opfer der rasanten technologischen Entwicklung werden, aber ausbleiben.

Denn gerade die Sozialdemokraten haben die Aufgabe, die Interessen derjenigen, deren Arbeitsplätze durch neue Technologien wegfallen, ebenso in ihre Diskussion um die Zukunft der Arbeit einzubeziehen, wie die Interessen und Bedürfnisse derjenigen, deren Arbeitsplätze durch die Einführung neuer Technologien zukunftsorientiert umgestaltet werden.

Neoliberale und neokonservative Politik konzentriert sich ganz auf die Zukunftsperspektiven hochqualifizierter Arbeitnehmer in Dienstleistungsbereichen, grün-alternatives Denken beschäftigt sich meines Erachtens zu ausschließlich mit Fragen des doch relativ kleinen sogenannten alternativen Beschäftigungssektors.

Wir müssen deutlich machen, daß die Bewältigung der negativen Folgen neuer Technologien gleichrangig mit der offensiven Nutzung ihrer Chancen ist.

Dies gilt zu einen für den Humanisierungsaspekt. Der Einsatz neuer Technologien kann nur dann akzeptiert werden, wenn er eng verbunden ist mit ei-



Ilse Brusis

ner Humanisierung der Arbeitswelt. Die Einführung neuer Technologien unter rein betriebswirtschaftlichen bzw. volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten trägt dem aber nicht Rechnung.

Es ist daher Aufgabe der Politik, sicherzustellen, daß die Einführung neuer Technologien und die Humanisierung der Arbeitswelt Hand in Hand gehen.

Gleiches gilt auch für den Qualifizierungsaspekt. Neue Technologien führen nicht automatisch zur Dequalifizierung, sie können auch zur Requalifizierung der Arbeit führen. Arbeitssteilige Prozesse können zusammengeführt, die Möglichkeit des einzelnen Arbeitnehmers, Arbeitsprozesse selbstständig zu steuern, kann verbessert werden.

Die Überwindung der Arbeitsteilung, und damit eines Stückes Entfremdung, ist aber kein automatischer Prozeß. Voraussetzung dafür, daß neue Technologien so eingesetzt werden können, daß sie der Requalifizierung der Arbeit dienen, ist der umfassende Ausbau der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen.

So lassen sich die notwendigen Voraussetzungen schaffen, daß die Anwendung neuer Technologien die Chance eröffnet, den säkularen Trend zur immer höheren Abhängigkeit des Arbeitnehmers von der Maschine in sein Gegenteil zu verkehren und so, wie es im Irseer Programm heißt, zu einer „freiheitlichen Erneuerung der Arbeitswelt“ zu gelangen.

Daß dies auch eine neue Form der Arbeitsorganisation, einer Enthierarchisierung der Arbeitswelt, eine neue Form der Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Folge hat, sollten wir mit bedenken.

Wer die Frage nach der Zukunft der Arbeit stellt, stellt aber nicht nur die Frage nach dem Sinn, d.h. dem Inhalt zukünftigen Arbeitens, er stellt vor allem auch die Frage nach der Verteilung der Arbeitszeit. In den letzten Jahren ist der Kampf um die Arbeitszeit zu einem zentralen Feld gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen geworden. Als Gewerkschafterin erlebe ich es immer wieder, daß in dieser Diskussion die unterschiedlichsten Ebenen, Interessenkonstellationen und Bedürfnisse durcheinander gewirbelt werden. Wenn wir uns für die lineare, d.h. gleichmäßige Verkürzung der täglichen, wöchentlichen, Jahres- oder Lebensarbeitszeit einsetzen, wirft man uns vor, wir würden an überhalten, starren Arbeitszeitorien festhalten wollen.

Wenn wir der Auffassung sind, daß die von den Arbeitgeber propagierten Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Teilzeitarbeit so nicht akzeptabel sind, hören wir den Vorwurf, wir würden uns über die berechtigten Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Zeitsouveränität hinwegsetzen. Wenn wir uns gegen die „beglückenden Wirkungen“ des Beschäftigungsförderungsgesetzes und anderer Deregulierungsmaßnahmen zur Wehr setzen, wirft man uns vor, wir würden den Kampf der Arbeitsplatzsitzer gegen die Arbeitslosen anführen.

Damit soll ein Keil getrieben werden zwischen die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Vertretung durch gewerkschaftliche Politik.

Das Gegenteil aber ist der Fall: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen heute weniger arbeiten, um mehr Zeit zum Leben zu haben. Sie wollen auch zu unterschiedlichen Tageszeiten arbeiten, sie wünschen ein höheres Maß an Zeitsouveränität. Diese Wünsche sind oftmals Ausdruck der heute Arbeitnehmer abverlangten beruflichen Mobilität, die ihnen nicht selten lange Anfahrtswege zum Arbeitsplatz auferlegt, aber auch das Interesse von Frauen und Männern, die für die Erwerbsarbeit und die Hausarbeit notwendige Zeit besser aufeinander abstimmen zu können.

Auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene, flexiblere Arbeitszeiten kann jedoch nur eine kleine Zahl hochqualifizierter und gesuchter Experten und Spezialisten frei mit dem jeweiligen Arbeitgeber vereinbaren. Die Masse der lohnabhängig Beschäftigten hat nicht die notwendige Verhandlungsmacht, um mit dem einzelnen Arbeitgeber einen individuellen Interessenausgleich zwischen den persönlichen Bedürfnissen und betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten auszuhandeln.

Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse beinhaltet die möglichst optimale Anpassung der vorhandenen Arbeitskräfte an den tatsächlichen Arbeitsanfall.

Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse ist die Übereinstimmung von Arbeitszeitregelungen mit persönlichen Bedürfnissen und Wünschen.

Wenn wir mehr Zeitsouveränität für alle durchsetzen wollen, also auch für diejenigen, die dem Arbeitgeber gegenüber eine schwache Position haben, dies sind vor allem Frauen, Jugendliche, behinderte Arbeitnehmer, aber auch solche qualifizierten Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze gefährdet sind, dann können wir dies nur durch kollektive Regelungen erreichen.

Die Gestaltung der Arbeitszeit kann nur auf der Basis der Solidarität erfolgen. Solidarität bedeutet nicht, daß alle zur gleichen Zeit und gleich lang arbeiten, Solidarität ist das Gebot, die Interessen und Bedürfnisse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen zur Grundlage unserer Arbeitszeitpolitik zu machen.

Wie notwendig eine solidarische Arbeitszeitpolitik ist, beweisen gerade die von neokonservativen und neoliberalen Politikern durchgeführten Deregulierungen des Arbeitsrechtes.

Gerade die schwächsten Gruppen der Arbeitnehmer, Jugendliche und Frauen, sind von ihr besonders betroffen. Die Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes hat nicht zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen beigetragen, sondern die Möglichkeiten zur Nacht- und Schichtarbeit für Jugendliche unter 18 Jahren deutlich erweitert.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz wird vielfach so praktiziert, daß man Frauen Arbeitsverträge mit einer Höchstbefristung von sechs Monaten angeboten hat, um sie vor Beginn der gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutzfrist wieder entlassen zu können.

Und zudem findet bereits heute eine Deregulierung in der Praxis statt, die die Position vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich schwächt:

Durch sogenannte Werkverträge, durch Leiharbeit, durch Teilzeitarbeit unterhalb der Sozialversicherungsgrenze, entsteht eine Vielzahl von ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Kurzfristig bzw. zu geringer Stundenzahl Beschäftigte haben aber nicht nur einen geringen sozialen Schutz, sie haben oftmals kaum die Möglichkeit, ihre Interessen durch Betriebs- oder Personalräte vertreten zu lassen.

Wenn die Prognose des Baitelle-Institutes eintreffen sollte, daß zukünftig bis zu 45% aller Arbeitnehmer nur noch in diesen sogenannten ungeschützten Arbeitsverhältnissen tätig sein werden, dann schwächt diese Entwicklung die Grundlagen unserer sozialen Sicherungssysteme ebenso wie die solidarische Interessenvertretung.

Gerade angesichts dieser Dimension müssen wir dafür Sorge tragen, daß die Zukunft der Arbeit auch die Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses ist. Normalarbeitsverhältnis, um dies noch einmal zu wiederholen, bedeutet nicht die Aufrechterhaltung starrer Arbeitszeitstrukturen, sondern ein Arbeitsverhältnis, das arbeits- und sozialrechtlich geschützt wird.

Das heißt: Weder darf sich der Gesetzgeber aus seiner Verantwortung für die Arbeitszeit, für die Festsetzung von Mindestarbeitsnormen davontreten, noch

dürfen Arbeitsverhältnisse dem Regelungsbereich der Tarifvertragsparteien und der Betriebs- und Personalräte entzogen werden.

Wenn, wie es die neoliberalen Wirtschaftswissenschaften fordern, die freie Marktwirtschaft den Arbeitsmarkt künftig bestimmt, das heißt, wenn der einzelne Arbeitnehmer mit dem jeweiligen Arbeitgeber ein privatrechtliches individuelles Arbeitsverhältnis aushandelt, dann bedeutet dies die faktische Entrenchung der Masse der lohnabhängig Beschäftigten und katapultiert uns in die Verhältnisse des Manchester-Kapitalismus des 19. Jahrhunderts zurück.

Meine Herren und Damen!

Wie sieht die Zukunft der Arbeit für die Frauen aus?

- Werden sie weiterhin überproportional von Arbeitslosigkeit, Mädchen überproportional von Ausbildungsnot, betroffen sein?
- Werden sie weiterhin auf der unteren Hierarchie- und Lohnbene mehr oder weniger unter sich sein?
- Werden ihre Arbeitsplätze weiterhin in geringerem Maße rechtlich und sozial abgesichert sein?
- Wie lange noch werden junge Frauen an beiden wichtigen Schwellen — sowohl beim Übergang von der Schule in die Ausbildung als auch beim Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit — ungleich höhere Hürden zu überwinden haben als ihre männlichen Kollegen?

Der Wille, dies zu verändern, wird allenthalben proklamiert. Abbau von Vorurteilen und Verhaltensänderungen werden eingefordert. Der Irseer Programmentwurf zeichnet sich dadurch aus, daß er nicht — wie fast alle anderen politischen Programme — die Gleichheit von Mann und Frau einseitig durch Verhaltensänderungen von Frauen herstellen will, sondern auch nach den Defiziten in der männlichen Sozialisation, in den männlich strukturierten Arbeitsbedingungen des Erwerbslebens fragt.

Die Arbeitsteilung in unserer Gesellschaft ist geschlechtsspezifisch organisiert. Frauen sind vorrangig für die Haus- und Erziehungsarbeit, Männer für die Erwerbsarbeit zuständig. Das Ausmaß an Arbeitseinsatz bei Män-

ner, ihr Aufsteigen in die höheren Hierarchieebenen in Betrieb und Verwaltung, der Zuschnitt vieler ihrer Arbeitsplätze auf eigentlich 1 1/2 Personen würde niemals so möglich, müßten oder wären Männer sich in gleicher Weise um ihre eigene Reproduktion und um die Erziehung ihrer Kinder kümmern. Benachteiligt ist nach Qualität und Quantität ihrer Anforderungen so organisiert, daß stillschweigend die Zuarbeit anderer Personen vorausgesetzt wird. Die halbe Person im Hintergrund schafft die tägliche Basis für Nahrung, Kleidung, Gefühlsleben und sorgt für das Aufwachen der nächsten Generation. Die Stellung von Frauen als gesellschaftlich zuständig für den Bereich der Familienarbeit beeinflusst ihre Stellung in der Lohnarbeit und umgekehrt.

Mädchen werden — auch heute noch — in die ihnen zugeordnete „primäre Rolle“ sozialisiert und erhalten trotz besserer schulischer Ausbildung in der Regel schlechtere Ausbildungsplätze aus einem engeren Berufsspektrum als Jungen. Dabei sind diese typischen Frauenberufe mit den Aufgaben, die Frauen im Haushalt erfüllen, verwandt:

Putzen, Pflegen, Servieren, monotone geschicklichkeitsverlangende Tätigkeiten. Diese Tätigkeiten werden aber nicht als besondere Qualifikation anerkannt, wenn über die berufliche Einstufung und Entlohnung von Frauen entschieden wird. Aus Vorteilen werden Nachteile:

Weil Frauen so gut pflegebedürftige ältere Menschen betreuen können und dies auch in ihrer Rolle angelegt ist, werden Altenpflegerinnen auch noch entsprechend schlecht bezahlt. Niedrig eingestuft und schlecht bezahlt werden Frauen, die beispielsweise in der Metallindustrie am Band arbeiten, mit hoher Geschicklichkeit, mit hohen physischen und psychischen Belastungen.

Bisher ist es nicht gelungen, diese geschlechtsspezifische Berufseinstufung und Entlohnung zu verändern. Die Forderung: gleicher Lohn für gleiche Arbeit mag weitgehend verwirklicht sein. Die Forderung: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist drängender denn je.

Weil Frauen unter schlechteren Bedingungen arbeiten und weniger verdienen, sind sie es, die bei Familiengründung ihre Berufstätigkeit aufgeben, unterbrechen, Teilzeitarbeiten oder

die Doppelbelastung auf sich nehmen — müssen —.

Der Teufelskreislauf ist perfekt.

Zwar wird der Doppelbelastung mittlerweile Aufmerksamkeit geschenkt, aber sie wird als Problem der Frauen betrachtet. Konservative denken lediglich darüber nach, wie diese Doppelbelastung den Frauen erträglicher gemacht werden kann. Für Sozialdemokraten liegt eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung der Gleichheit von Mann und Frau in der tendenziellen Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Und das heißt: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.

Deshalb brauchen wir menschen- und familiengerechtere Arbeitsbedingungen und -zeiten für beide Geschlechter, für Männer und Frauen.

Sinnvolle, bezahlte Erwerbsarbeit, menschen- und familiengerechtere Arbeitsbedingungen und -zeiten für Männer und Frauen und die Ausnutzung der Chancen, den Arbeitsprozeß zu requalifizieren, dies sind die Grundlinien unserer Vorstellungen zur Zukunft der Arbeit.

Ihre Verwirklichung ist eine Voraussetzung dafür, daß die Menschen mehr Möglichkeiten haben, ihre Freizeit sinnvoller zu gestalten.

Unsere Forderung nach qualifizierter Erwerbsarbeit steht nämlich nicht im Gegensatz zur Forderung nach einer Höherbewertung derjenigen Tätigkeiten, die außerhalb der bezahlten Erwerbsarbeit geleistet werden.

Die Sicherung der materiellen Existenz, deutlich reduzierte Arbeitszeiten, erleichterte Arbeitsbedingungen, ermöglichen doch gerade der überwiegenden Mehrheit unserer Bevölkerung mehr als dies bisher der Fall ist, am sozialen, kulturellen und politischen Leben tatsächlich auch teilzunehmen. Gerade die Erziehung der Kinder, kulturelle und soziale Aktivitäten, Nachbarschafts- und Selbsthilfe können doch nur dann auch tatsächlich stattfinden, wenn die notwendige Zeit zur Verfügung steht und auch nach der Arbeit noch die notwendige Kraft dafür vorhanden ist.

Wer die Höherbewertung der außerhalb der Erwerbsarbeit zu leistenden Tätigkeiten deswegen fordert, um diese Gesellschaft an Massenarbeitslosigkeit und eine qualitativ schlechte Erwerbsar-

beit, an Monotonie und miserable Arbeitsbedingungen zu gewöhnen, dem müssen wir entschieden widersprechen.

Arbeit außerhalb der Sphäre der bezahlten Erwerbsarbeit läßt sich nicht durch Propaganda oder philosophische Diskussionen höher bewerten, sondern nur durch eine grundlegende Umgestaltung der Arbeitswelt. Insofern ist der zu beobachtende Wertewandel für uns Ansporn zur Humanisierung der Arbeitswelt, nicht aber zur Begründung der These einer zukünftigen Befreiung von der Arbeit. Arbeit wird allzu vielen verweigert, Arbeit ist oftmals noch Mühe, Streß und Qual, Arbeit ist für manche auch noch schlicht Ausbeutung. Arbeit nimmt aber einen zentralen Stellenwert in unserem Leben ein.

Arbeit zu schaffen, sinnvoll zu gestalten, gerecht zu verteilen ist unsere Aufgabe.

In einem alten Lied der vor 125 Jahren begründeten Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, dem Sozialistenmarsch heißt es:

„Es gilt die Arbeit zu befreien — es gilt des Volkes Auferstehen!“ Die Wege, wie wir dieses Ziel erreichen können, stehen zur Diskussion.

Die Arbeit als sinnstiftendes Zentrum des Lebens

Christine von Weizsäcker

Hausfrau

Ein Fragezeichen am Ende des mir gestellten Themas wäre mir lieber gewesen. Muß ich doch gleich damit anfangen. Muß ich mich zu rütteln. Ich bin eingeladen, in 20 Minuten einen Satz im Irreer Entwurf zu legitimieren. Der Satz ist in der Einladung für heute zitiert: „Darüber hinaus wollen wir allerdings verstärken für die gesellschaftliche Anerkennung solcher Arbeit werben, die Menschen außerhalb des Erwerbssektors leisten.“ Ich soll also im Gegensatz zu den meisten hier Anwesenden nicht nur über solche Arbeit sprechen, die vom Arbeitgeber in Standardpackungen von umfrittbarer Dauer dem Arbeitnehmer gegeben wird.

1. Uns fehlen die Worte

Was ist das für eine Arbeit, deren Definition negativ ist: „außerhalb des Erwerbssektors“? Da tun sich die Ökonomen und Politiker schon mit der Wortfindung schwer. Wie erstauet dagegen die Leichtigkeit der Abstraktion, mit der die Herstellung von Giftgas und die Betreuung von Giftgasopfern unter dem gemeinsamen Titel Erwerbsarbeit zusammengefaßt wird. Aber die andere Arbeit? Sie geistert durch die Begriffswelt als „Hausarbeit, Familienarbeit, musische Betätigung, soziales Engagement, politische Aktivität, sinnvolle Freizeitbeschäftigung, Hobbyvergnügen, ehrenamtliche Tätigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Reproduktion, Schattenarbeit, Eigenarbeit, Arbeit im informellen Sektor der Ökonomie, Subsistenzarbeit, Selbsthilfe, Arbeit im quartären Sektor — und das alles mit dem gefährlichen Geruch, als Schwarzarbeit unsolidarisch der Erwerbstätigkeit illegale Konkurrenz zu machen. Ich fand dazu einen hilfreichen Satz im Programmentwurf auf Seite 31: „Wo Sprache nicht mehr Wirklichkeit benennt, sondern nur noch an Resentiment und Vorurteile appelliert, wo sie bewußt (und lassen Sie mich dazu setzen

— unbewußt) zur Waffe der Diskriminierung gemacht wird, gerät auch die Demokratie in Gefahr. Daher bedarf die Sprache ständiger Erneuerung.“

2. Gleiche Tätigkeit — ungleiche Anerkennung

Ich gehe davon aus, daß die hier Anwesenden nicht der kapitalistischen Primitivvorstellung verhaftet sind, daß die Arbeit, für die man Geld bekommt, immer sinnvolle Arbeit sei. Ebenso wenig aber sollten sie der Vorstellung verhaftet sein, daß alles, wofür man Geld ausgibt oder kein Geld bekommt, Freizeit und Vergnügen sei. Das hieße doch, daß der Getränkefahrer beim Transport von Sprudelflaschen arbeitet und einen Beitrag zum Bruttosozialprodukt und zur Wohlfahrt leistet, die Hausfrau aber sich beim gleichen Transport vergnügt und seinen Bruttosozialproduktbeitrag verunmöglicht. Das hieße, der Busfahrer arbeitet, der Pendler, der sich selbst zur Arbeit fährt, verdankt gewissen Entscheidungen in der Nahverkehrspolitik ein zusätzliches Vergnügen. Das hieße, daß die Manager beim „Arbeitsessen“, das andere für sie zubereitet haben, arbeiten, aber die Familien, die selbst kochen und dabei noch die Verteilung lebensnotwendiger Arbeiten besprechen, sich vergnügen. Die Lehrer leisten Erziehungsarbeit, die Eltern fragen die Vokabeln zum Vergnügen ab. Der Politik-Profis arbeitet, der Politik-Amateur vergnügt sich.

Makaber wird die Vorstellung, daß die von Hunger bedrohten, erwerbslosen Armen im Süden sich und ihre Familien in einem ewigen Feiarabend am Leben erhalten. Kriminell ist es, mit dem Versprechen einer, wie wir wissen, sehr fern humanen Vollbeschäftigung in der Marktwirtschaft ihnen den Boden ihrer, wenn auch noch so bescheidenen Chancen zu nehmen. Ich fand dazu einen hilfreichen Satz im Programmentwurf auf Seite 31: „Wo Sprache nicht mehr Wirklichkeit benennt, sondern nur noch an Resentiment und Vorurteile appelliert, wo sie bewußt (und lassen Sie mich dazu setzen

ce bekommen, sich selbst zu ernähren, ihre natürlichen Lebensgrundlagen zu erhalten und wiederherzustellen, die ihnen gemäße Form von Bildung, Beschäftigung und sozialer Sicherung zu finden (ich würde an dieser Stelle gerne noch dazufügen: zu wahren und weiterzuentwickeln), ihre kulturelle Identität zu wahren oder zu finden, individuelle und soziale Menschenrechte zu verwirklichen.“ All dies hat sehr viel mit der Arbeit zu tun, über die ich hier spreche.

Dieser Programmpunkt hat viel zu tun mit der Verteidigung der Macht und Fähigkeit der Armen, sich wenigstens ihre Subsistenz selbstständig sichern zu können gegen ökonomische, ökologische und soziale Zerstörung. Bodenreform hat mit Subsistenz zu tun. Nur bei Achtung und Verteidigung der Randbedingungen der Subsistenzarbeit führt die Einführung der Erwerbsarbeit nicht notwendigerweise zu Eitenbildung, sondern kann die Freiheit, den Handlungsspielraum und die Selbstentfaltung ges einzelnen und der Gesellschaft bereichern.

Historisch gesehen ist Eigenarbeit also etwas sehr primäres, nicht quartäres, etwas sehr fundamentales, nicht „alternatives“. Damit überleben die Armen unter der Dollar-Existenzgrenze, damit überleben die Menschen in von Wirtschaftszusammenbrüchen oder gar Kriegen erschütterten Gebieten; sie war bei Arbeitern ohne Gewerkschaft mit gefüllten Kassen seit je eine der Grundvoraussetzungen der Streikfähigkeit. Warum also nicht eine explizite Anerkennung des politischen Werts der Subsistenzfähigkeit?

3. Arbeit im Schatten der modernen Industriegesellschaft

Es ist realistisch, „in den Mittelpunkt unseres Ringens um Reformen“ in Deutschland heute „die Erwerbsarbeit zu stellen“ (S. 23). „Sie kann durch nichts ersetzt und ihre Mängel nicht anderswo wettgemacht werden.“ Dieses ist festzuhalten.

Nun werden aber die Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeit außerhalb des Erwerbssektors dauernd neu gezogen. Ohne daß diese Grenzziehung einer politischen Willensbildung zugänglich gemacht wäre, wirken politische und ökonomische Entscheidungen darauf ein. Ich nenne ein paar Zitate dazu: „Wir wollen ... neue For-

men der Selbsthilfe, wo immer sie sich bewähren, in das System sozialer Sicherung einbeziehen. Wir wollen die Menschen befähigen, mit vielen ihrer Probleme selbst und in freiwilliger Kooperation mit anderen fertig zu werden" (S. 30). Ich hoffe, damit ist nicht eine Benachteiligung der alten, gegenüber den neuen Formen der Selbsthilfe gemeint und nicht eine Verschiebung von einer kraftvollen Eigenbefähigung und Hilfsbereitschaft von Leuten zu einer Selbsthilfe von Sozialarbeitern Gnaden. Ganz ungedrungen ist die Furcht nicht, soll doch an vielen Stellen die Arbeit außerhalb des Erwerbssektors das leisten, was nicht effizient und kostengünstig

bens hineindefiniertes fremdbestimmtes Selbstentfaltungsfeld. politisch ein exotischer weißer Fleck auf der Landkarte sein, eine reine Flick- und Ausputzertätigkeit sein, ein Naturschutzgebiet und Zoo für auf dem Markt nicht Brauchbare, für Frauen, Kinder, Alte, Kranke und Behinderte? Bei einer solchen Definition wäre „das Werben um die gesellschaftliche Anerkennung solcher Arbeit" eine höhnische Pazifizierung. Dieses ist aber sicher mit dem Entwurf nicht gemeint. Das Problem ist ja auf S. 15 angesprochen: „Die höhere Bewertung des öffentlichen Lebens und der Erwerbsarbeit führt also in der Tat zur Benachteiligung der Frauen, sogar in der Familie."



Christine von Weizsäcker

professionalisiert werden kann. Die Begründung für eine Forderung nach einer Kultur der Eigenarbeit auf S. 31 stellt mich auch noch nicht ganz zufrieden: „Da die Erwerbsarbeit immer weniger Zeit erfordert, ist eine Kultur der Eigenarbeit nötig.“ Weiter steht da: „Eigenarbeit... aber auch soziales Engagement... können... vor allem aber menschliche Fähigkeiten und Meinungen zur Entfaltung bringen, die in der Erwerbsarbeit verkümmern oder nicht gefragt sind.“ Ich möchte da doch an dem festhalten, was auf S. 23 steht (ich zitiere noch einmal): „Die Mängel der Erwerbsarbeit können durch nichts ersetzt und nicht anderswo wettgemacht werden.“

Maß in der modernen Industriegesellschaft Arbeit außerhalb des Erwerbssektors ein in die Lücken des Erwerbs-

Hausfrauenarbeit als reine unbezahlte Zuarbeit und Nacharbeit für die Erwerbstätigkeit des Mannes findet im Begriff Schattenarbeit ihren realistischen Ausdruck. Es genügt nicht, daß man anerkennt, sie schaffe Raum für „Individualität, Einmaligkeit und Besonderheit“, für „Würde unabhängig von aller Leistung und „Nützlichkeit“ (siehe Grundsätze S. 8). Diese Grundsätze unseres Menschenbildes verkommen, wenn sie in das Ghetto eines solchen Schattendaseins verbannt werden.

4. Die Gefahr der Externalisierung der Kosten — Von der Ökologie lernen

Wir sind dabei zu lernen, daß die Externalisierung ökologischer Folgekosten das rechtzeitige Dazulernen in unserer Industriegesellschaft erschwert. Ähn-

che Gefahren hat die Externalisierung vieler menschlicher und sozialer Folgekosten aus der Erwerbstätigkeit hinaus. Die Kosten werden verschleiert und für eine am Erwerbsleben allein orientierte Politik nicht mehr zu bearbeiten. Dazu habe ich im Entwurf zwei wichtige Stellen gefunden. Erstens auf S. 25: „Der Markt geht sparsam um mit Gütern, die viel kosten. Werte der natürlichen und sozialen Umwelt, die keinen Marktpreis haben, werden verschleudert.“ Zweitens auf S. 20: „Herkömmliches Wirtschaften hat Luft und Wasser als ‚freie Güter‘ betrachtet und auf die Kreislaufe, in denen sich Natur regeneriert, keine Rücksicht genommen.“

Ebenso wurden auch gesunde, willige, lüchtige, geschickte, verantwortungsvolle Arbeitnehmer als im Übermaß vorhandene fast „freie Güter“ betrachtet. Natur und Reproduktion bedürfen einer Neueinschätzung. So wie die ökologischen Ressourcen zum limitierenden Faktor werden, so wird die strukturelle Einschränkung von Lebenskompetenz außerhalb des Erwerbssektors, die Einschränkung selbstbestimmter Selbsthilfe, die Einschränkung der solidarischen Gestaltungskraft in Familie, Freundeskreis und Nachbarschaft im Würgegriff einer Professionalisierung um jeden Preis tatsächlichen Wohlstand limitieren. Eine solche strukturelle Einschränkung bedeutet, daß es teuer wird, sich selbst helfen zu können, so wie gute Luft oder gutes Wasser teuer werden. Das trifft die wirklich Reichen kaum, die nicht so Wohlhabenden oder gar Armen trifft es auch hier vital. Auch für einen Kernbereich von Eigenarbeit würde ich postulieren, was mit Recht zur Erwerbstätigkeit gesagt wird: Eigenarbeit kann durch nichts ersetzt werden, ihre Mängel können nicht anderswo wettgemacht werden. Eine freiwillige Erneuerung der Arbeitswelt kann nicht ohne freiwillige Erneuerung der Arbeit außerhalb des Erwerbssektors erfolgreich sein.

6. Plädoyer für eine neue Solidarität

Ich plädiere daher dafür, mehr zu tun als nur „für eine gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit zu werben, die Menschen außerhalb des Erwerbssektors leisten“. Ich plädiere dafür, in einer neuen Solidarität für die Qualität und Humanisierung beider Arbeitsbereiche politisch zu kämpfen. Was die Erwerbstätigkeit betrifft, so trägt die im Pro-

gramm geforderte Arbeitszeitverkürzung, die gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit und eine freiere Arbeitszeitwahl sicher zu einer solchen solidarischen Bemühung um beide Sorten von Arbeit bei. Viel von dem, was zur Qualität und Humanisierung von Erwerbsarbeit erarbeitet wurde, kann als Forderung für die Eigenarbeit übernommen werden. Auch dort wird noch „zermürbt, körperlich geschädigt, abgestumpft“. Auch dort ist vielfach ein „müdiges und würdiges Arbeitsleben verfehrt“. Auch dort „soll Intelligenz, Wissen, Initiative, Arbeitsfreude und Erfahrung... genutzt und gefördert werden“. Auch dort sollen „Hetze und Streß abnehmen und mit der Qualität des Arbeitslebens auch die Qualität der Produkte steigen“. Auch dort muß „Fort- und Weiterbildung der Erhaltung und Erweiterung von... Kompetenz dienen“ (Irseer Entwurf, S. 23).

Ich hoffe darauf, daß die Sozialdemokratie den Kapitalismus nicht so weit internationalisiert hat, daß sie demjenigen, der durch seine Arbeit Geld nach Hause bringt, ein unangefochtenes Primat vor allen anderen Arbeitenden einräumt. Gilt da nicht auch, wie auf S. 18 gefordert: „Kapital ist der Arbeit untergeordnet.“ Wie sollen Kinder dazu erzogen werden, diesen Satz zu verstehen, wenn sie täglich erleben, daß der Satz „Schließlich bringe ich ja das Geld nach Hause“ das gültige Schlussargument in den Familien ist. Sie vor zerstörender Kinderarbeit zu schützen, kann doch nicht heißen, ihnen sinnvolle Tätigkeit und Beitrag zur Gemeinschaft nur zweiklassig zu gestalten. Wie sollen alte Menschen ihre Erfahrungen sinnvoll einbringen? Wie steht es mit der sozialen Sicherung, der politischen Teilhabe und der selbstbewußten Entscheidung für sinnvolle Tätigkeit für Hausfrauen? Was für sinnvolle Tätigkeiten stehen Kranken und Behinderten offen, falls sie nicht beruflich in einen Standardarbeitsplatz rehabilitiert werden können?

Wie sieht es schließlich aus mit einer freien, gerechten und solidarischen Entscheidungsmöglichkeit und Verteilung der Bereiche Erwerbsarbeit und Eigenarbeit zwischen Männern und Frauen?

Die gemeinsame politische Bearbeitung beider Arbeitssektoren tut not. Wo bleiben die Vorteile einer Arbeitszeitverkürzung, wenn gleichzeitige Strukturereinanderscheidungen heimlich der Familie zusätzliche Sklavenarbeit aufbrummen,

z. B. längere streifreichere Wege zu Arbeitsplatz, Einkauf und Schule? Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen am Wohnort hat für die Qualität und die Chancen des Lebens außerhalb der Arbeitszeit wesentliche Bedeutung. Ein Umzug zerreißt oft des im übrigen auch finanziell zu Buche schlagende Netz der verwandtschaftlichen und nachbarschaftlichen Hilfe, die für die Kinderversorgung, die alltäglichen Reparatur- und Versorgungsleistungen, aber auch die Möglichkeit zum Feiern ausschlaggebend ist. Eine Verkehrsentscheidung, die nur die Mobilität von Lastwagen, nicht aber die von Kindern in Betracht zieht, kann Kinder entmündigen und Müttern Begleitarbeit aufzwingen. Wann wird da endlich politisch abgewogen? Es ist ein Glück, daß im Irseer Entwurf schon auf S. 28 steht: „Wir versetzen uns allen Versuchen, die entscheidenden Lebensrisiken wieder zu privatisieren.“ Man müßte das sonst noch hineinschreiben für unseren Zusammenhang. Im Zuge der Ökologisierung der Wirtschaft könnten sonst immer größere Sortierungs- und Lagerungskosten auf die gutwilligen privaten Haushalte herabgetragen, ohne daß die Richtlinien des sozialen Wohnungsbaus z. B. oder die Formen der Verpackung und Entsorgung dem Wert dieser Arbeitszeit Respekt zollen und die nötigen Vorgänge nur halbwegs die Eleganz und Effizienz erreichen, mit denen sich sonst unsere Industriegesellschaft brü-

stet.

Arbeitnehmer sind in Deutschland und erst recht weltweit eine Minderheit. Sie könnten ihre Erfahrung im Kampf um menschenwürdige, gerechte Arbeitsbedingungen den Arbeitenden außerhalb des Erwerbssektors zur Verfügung stellen. Nur dann ist der letzte Absatz des Kapitels „Zukunft der Arbeit“ wirklich gerechtfertigt: „Bereicherung des Daseins und Ausweitung der individuellen Freiheit durch sinnvolles Arbeiten dürfen nicht länger Vorrecht einer Minderheit bleiben. Sie müssen im Alltag der Mehrheit unseres Volkes erfahrbar werden.“

7. Neue politische Aufgaben — neue politische Chancen

Es ist nicht zufällig, daß diejenigen, die nicht im Erwerbssektor arbeiten, politisch unsichtbar bleiben. Sie haben nicht die Macht der Rechten: Sie können kein Kapital akkumulieren. Sie haben nicht die Macht der Linken: Sie können nicht

streiken. Politische Macht ist ihnen nicht zugefallen dafür, daß sie das Sinnvolle einfach tun. Mit diesem sinnvollen Tun haben sie oft sogar die für sie schlimmen Folgen der Entscheidung der Mächtigen soweit gemildert, daß denen eine Änderung ihrer Politik unnötig schien. „Das Sinnvolle tun und öffentlich dafür streiten“ will noch gelernt sein. Da braucht es noch viel politische Analyse, Solidarität über viele Barrieren hinweg, Erdingergeist in der Methodik.

Denken Sie an die Detektivarbeit, die noch zu leisten ist, um die Auswirkungen von politischen Entscheidungen auf die Eigenarbeitsqualität aufzudecken. Was für Rahmenbedingungenkünstler werden wir brauchen! Und um die Rahmenbedingungen eines Freiheitsrechts auf Eigenarbeit wie es ja gehen könnte, nicht etwa um bürokratische Vorschriften darüber, was in der Freizeit an Arbeit freiwillig zu leisten sei. Wer wird die Herausforderung annehmen, unter Einbeziehung der Eigenarbeit tatsächlich von einer berufsständischen zu einer demokratischen Sozialpolitik zu kommen? Was für eine Aufgabe für die Steuerpolitik, beide Arten der Arbeit gegenüber dem Kapital neu zu bewerten und das womöglich noch mit einer Besteuerung des Verbrauchs an natürlichen Ressourcen zu verbinden!

Wie Sie aus meiner Querschnittsinterview entnehmen können, finde ich in allen Kapiteln politische Aufgaben zu meinem Thema. Lassen Sie mich zum Schluß noch etwas hervorheben, dem ich besondere politische Chancen einräume: ich meine den Dialog zwischen Produzenten und Konsumenten auf der Basis eines neuen Solidaritätsverständnisses der ungleichen Arbeitenden. Nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch der Dialog zwischen Hersteller und Verbraucher sind erfolgreich vegetationalisiert worden. Oft beschimpfte der gleiche Mensch, der in der Arbeitszeit ein Produkt herstellt, nach Feierabend in ohnmächtiger Schizophrenie eben dieses Produkt. Wir müssen diesen Dialog, mag er noch so schwierig und langwierig sein, für unsere Industriegesellschaft neu entwerfen, denn ohne die Fragen nach dem Wer, Wie, Womit, Wofür, Für Wen, Was, Wo zu bearbeiten, kann Arbeit keinen sinnstiftenden Platz im Leben gewinnen, und die Forderung nach einem ökologisch und sozial verantwortlichen Wirtschaften bleibt eine Worthülse

Folgen des Technologieeinsatzes für die Sozialstruktur der Bundesrepublik

Ursula Engelen-Kefer
Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit

Ob und inwieweit Arbeitsplätze durch technischen Wandel vernichtet oder geschaffen werden, ist schwer einzuschätzen. Technischer Wandel kann in seinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen nicht isoliert betrachtet werden, sondern immer nur im Zusammenhang mit der gesamten Beschäftigungssituation.

Technischer Wandel heute und in den nächsten Jahren ist sozial nur dann zu bewältigen, wenn über eine beschäftigungsfördernde Wirtschafts- und Arbeitszeitpolitik das Defizit an Arbeitsplätzen von über 2 Millionen beseitigt wird.

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit bis weit in die 90er Jahre hinein muß daher auch die Entscheidung über die Einführung neuer Techniken hinsichtlich der Zeit und der inhaltlichen Ausgestaltung sozial verantwortlich, d.h. unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer gestaltet werden. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Abwehr von Massenentlassungen als auch gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen. Soziale Gestaltung des technischen Wandels heißt mithin, die Chance zu nutzen, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, damit Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, das Angebot an Produkten und Dienstleistungen auszuweiten und die Chancen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu nutzen.

Qualifikationsanforderungen steigen

Qualifikationsanforderungen steigen
Infolge davon ist festzuhalten, daß im Zuge des technischen Wandels ständige Veränderungen in den Beschäftigungsstrukturen und damit den berufli-

chen Anforderungen an die Arbeitnehmer stattfinden.

Der Trend geht in Richtung anspruchsvollere Arbeitsplätze. Zwei Drittel der Tätigkeiten werden im Jahre 2000 auf Infrastruktur- und Dienstleistungsaufgaben entfallen, während es 1973 erst 56% und 1980 erst 58% waren. Tätigkeiten mit überwiegend Bezug zur Gewinnung und Verarbeitung von Informationen übten 1973 knapp 38% der Beschäftigten aus, 1980 waren es gut 40%, und im Jahre 2000 werden es über 46% sein. In den 90er Jahren werden vor allem noch diese Informations-tätigkeiten Beschäftigungswachstum aufweisen.

Diese Entwicklung hat einen steigenden Qualifikationsbedarf zur Folge. So wird der Bedarf an Arbeitskräften mit betrieblicher Ausbildung/Berufschule von 53% (1982) auf 59–60% (2000) ansteigen. Bedarfswachstum sind insbesondere in den dispositiven, den Forschungs-/Entwicklungs- und Brotstätigkeiten zu erwarten. Der Bedarf an Arbeitskräften mit Fachschulabschluß wird mit knapp 7% weitgehend unverändert bleiben, während der Bedarf an Hochschulabsolventen absolut und relativ steigen wird. Im Jahre 2000 werden rd. 14–15% aller Arbeitsplätze mit Hochschulabsolventen besetzt werden (1982: 8,5%). Quantitativ am bedeutsamsten sind die Steigerungen in den Tätigkeitsbereichen Disposition/Entscheidungsvorbereitung und Forschung und Entwicklung sowie in den Dienstleistungstätigkeiten. Insgesamt wird der Akademikerbedarf auf rd. 3,5 bis 3,7 Mio., also um 1,5 Mio. gegenüber 1982 ansteigen. Sinken wird jedoch der Bedarf an Arbeitskräften ohne (formalen) Ausbildungsabschluß, der 1986 noch bei 33% lag, und bis zum Jahre 2000 auf unter 20% zurückgeht. Hauptgrund ist der rückläufige Bedarf in den Tätigkeitsbereichen Produktion/Wartung, Lager/Transport/Vertrieb.

Für die berufliche Weiterbildung zeichnen sich folgende Probleme und Anforderungen ab:

1. Die betriebliche Weiterbildung gegenüber Kosten der beruflichen Erstqualifizierung an Bedeutung.
2. Der Einsatz der Mikroelektronik führt zu einer Verstärkung der bisher schon bestehenden ungleichen Weiterbildungschancen.
3. Randbelegschaften verlieren ihre Weiterbildungsansprüche.
4. Die betriebliche Weiterbildung übernimmt öffentliche Funktionen und gewinnt damit stärkeren Einfluß auf die Lebenschancen der Bürger.

Daraus ergeben sich erhebliche zusätzliche Anforderungen an die Qualifizierungspolitik privater und öffentlicher Arbeitgeber sowie die Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt. Während von Seiten der privaten Arbeitgeber nach eigenen Angaben im Jahr rd. 10 Milliarden DM für die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten aufgewendet werden, standen der BA im Haushalt 1987 etwa 6 Milliarden Mark zur Verfügung. 1988 soll hierfür ungefähr der gleiche Betrag verwendet werden. Hiermit werden über 600 000 Eintritte, zumeist Arbeitslose, in Maßnahmen finanziert.

Die Arbeitgeber müssen einen größeren Eigenbeitrag zur beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten — auch in den unteren Qualifikationsebenen leisten. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist der kürzlich für Nordwürttemberg/Nordbaden abgeschlossene Weiterbildungsstarifvertrag der Metallindustrie, der die Verpflichtung der Betriebe festlegt, den Erhalt und die Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten zu fördern.

Um den der Bundesanstalt obliegenden Teil der Qualifizierungsoffensive erfolgreich durchzuführen, bedarf es eigener, aber auch zusätzlicher Anstrengungen der Arbeitgeber:

- Das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen von Seiten der Arbeitsämter ist noch stärker auf zukunftsorientierte Berufe zu richten. Dies gilt auch und insbesondere für die Ausdehnung der Weiterbildung von Frauen in gewerblich-technischen und höherqualifizierten Dienstleistungsbereichen. Entsprechend ist

von Seiten der Arbeitsämter auf die Bildungsträger und die Arbeitslosen einzuwirken. Hierzu bedarf es rechtzeitiger und korrekter Informationen der Arbeitgeber über quantitative und qualitative Anforderungen an die Arbeitnehmer.

- Um sicherzustellen, daß die von der Bundesanstalt geförderte berufliche Weiterbildung den steigenden technologischen Anforderungen genügt, bedarf es einer größeren Bereitschaft der Arbeitgeber, ihre Weiterbildungsmöglichkeiten — vor allem an kostspieligen Maschinen — für die Maßnahmen der Arbeitsämter zur Verfügung zu stellen.
- Die finanziellen Voraussetzungen zur Weiterführung der Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesanstalt dürfen nicht durch eine Sparpolitik aus fiskalischen Gründen begrenzt werden.

Die viel beschworene „Qualifizierungsoffensive“, an der wir tatkräftig und erfolgreich mitwirken, darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen: Auch die beste Qualifizierung kann nicht das hohe Defizit an Arbeitsplätzen beseitigen. Berufliche Qualifizierung ist nicht vorrangig Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck der beruflichen Eingliederung und Entwicklung. Jede berufliche Weiterbildungspolitik und ihre Ausweitung muß daher in den Rahmen einer beschäftigungssichernden Wirtschafts- und Arbeitszeitpolitik eingefügt werden. Erst dann kann sie den wirtschaftlichen und technischen Herausforderungen gerecht werden.

Was ist zu tun?

Unerlässlich ist die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Hierbei sind folgende Erfordernisse zu erfüllen:

- Größere Teile öffentlicher Mittel sollten an Stelle der Finanzierung von Arbeitslosigkeit für die Beschäftigung von Arbeitslosen genutzt werden. In vielen Gemeinden bestehen erhebliche Nachholbedarfe in wesentlichen Infrastrukturbereichen wie Umwelt- und Naturschutz, öffentlicher Nahverkehr, Wohnungsbau, Energieeinsparung, Bildungs- und Freizeiteinrichtungen, und den sozialen Diensten. — Gemeinden, die von hoher Arbeitslosigkeit betroffen sind, können immer weniger derartig dringende sächliche und

personelle Investitionen aus eigener Kraft leisten. Den Gemeinden, die unter steigenden Sozialhilfeaufwendungen für Langzeitarbeitslose leiden, müßten zusätzliche finanzielle Hilfen für konkrete Projekte zu deren Beschäftigung gegeben werden. Diese, über die vom Beitragszahler finanzierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt hinausgehenden Beschäftigungsprojekte, wären aus Steuermitteln zu finanzieren.

- Weiterhin bedarf es einer Überprüfung der Verwendung öffentlicher Mittel zur Förderung privater Investitionen. Notwendig ist eine stärkere regionale Konzentration der Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur.



Ursula Engelen-Kefer

- Dringend erforderlich ist auch eine verstärkte beschäftigungspolitische Orientierung öffentlicher Fördermittel auf Klein- und Mittelbetriebe, wo die Beschäftigungszuwächse in der Zukunft zu erwarten sind, sowie auf zukunftsträchtige Dienstleistungsbereiche.
- Zudem müßte über wirksame Erfolgskontrollen die beschäftigungspolitische Wirkung sichergestellt werden.
- Darüber hinaus gilt es, die Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt dazu zu nutzen, die Berufsaus-

bildung stärker an die sich verändernden Anforderungen in Betrieben und Verwaltungen anzupassen. Hierbei sind insbesondere für Mädchen und Jugendliche in strukturschwachen Regionen bessere Ausbildungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

Eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erfordert eine weitere Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitsleben. Es ist wirtschaftlich und sozial kaum begründbar, daß die durchschnittliche jährliche Verkürzung der Arbeitszeit seit Anstieg der Arbeitslosigkeit von vorher 1% auf 0,5% zurückgegangen ist. Eine erhebliche Entlastung des Arbeitsmarktes und Verringerung der Arbeitslosigkeit könnte schon dadurch erreicht werden, wenn wieder eine jährliche Verkürzung der Arbeitszeit um durchschnittlich 1% erreicht würde.

Es ist wirtschaftlich und sozial bei weitem eher vertretbar, die verfügbaren Arbeitsmöglichkeiten, solange sie zu knapp sind, gerechter auf diejenigen zu verteilen, die nach Arbeit suchen, als jahrelang Millionen von Menschen jegliche Arbeit und entsprechend jegliches Einkommen vorzuenthalten.

Es ist festzustellen, daß die tarifliche Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Metallindustrie im Jahre 1984 insgesamt zwischen 60 000 und 80 000 Arbeitsplätze geschaffen oder gesichert hat.

Es ist wirtschaftlich durchaus vertretbar und bei hoher Arbeitslosigkeit sogar geboten, die von den Arbeitnehmern maßgeblich mit erwirtschafteten Produktivitätsfortschritten auf Lohnsteigerungen und Arbeitsverkürzung zu verteilen. In welchem Ausmaß, dies ist natürlich die Entscheidung der beiden betroffenen Tarifparteien.

Auch der Vorruhestand leistet einen Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit. Seit Bestehen des Vorruhestandsgesetzes haben davon 125 000 Arbeitnehmer Gebrauch gemacht, wodurch 75 000 zuvor Arbeitslose eine Beschäftigung erzielten. Die Vorruhestandsregelung kostet pro Fall für die Bundesanstalt an Zuschuß etwa 10 000 Mark pro Jahr. Wird die Arbeitslosigkeit höher, weil keine Neueinstellungen erfolgen, dann bedeutet das für die Bundesanstalt erhebliche höhere Kosten zur Finanzierung der Arbeitslosigkeit. Entsprechendes würde

auch gelten, wenn ein gleitender vorzeitiger Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht werden könnte, wobei sich Vollzeit- und Teilzeiterstellungen beim Vorruststand gegenseitig ergänzen könnten.

Technischer Wandel und Beschäftigung von Frauen

Frauen werden von den Auswirkungen des technischen Wandels in Zukunft stärker betroffen sein als bisher, da die neuen Techniken zunehmend auch in den Dienstleistungsbereich eindringen, wo Frauen in überdurchschnittlichem Maße, allerdings in den weniger qualifizierten Positionen und in krisenanfälligeren Teilzeittätigkeiten beschäftigt sind. Außerdem fällt es den Frauen meist schwerer als Männern, sich an veränderte Arbeitsabläufe und -inhalte anzupassen.

Notwendig sind Frauenförderungspläne, die zwischen Unternehmens- und Verwaltungsleitungen und Betriebsrat/Personalrat und Gewerkschaften auszuhandeln sind. Wichtigste Kriterien für diese Pläne sind Regelungen zu mehr Gleichberechtigung bei der Einstellung, Ausbildung und Weiterqualifizierung sowie für den beruflichen Aufstieg.

Einfluß neuer Technologien auf die Arbeitsbedingungen

Der Einsatz neuer Technologien im Produktionsprozeß hat gleichfalls Einfluß auf die rechtliche und faktische Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb. Das Schlagwort heißt „Flexibilisierung“, das je nach Interessengruppen mit unterschiedlichen Inhalten verwandt wird.

Festzustellen ist, daß die Zunahme befristeter Arbeit, Leiharbeit, Heimarbeit und bestimmter Formen, insbesondere der geringfügigen Teilzeitarbeit ausgebaut wurden.

Immerhin hat die befristete Beschäftigung bereits einen Anteil von 4 bis 5 % der Arbeitsvolumens erreicht. Rund ein Drittel (ca. 2 Mio.) aller Einstellungen in sozialversicherungsspflichtige Beschäftigungen dürfte befristet sein.

Rund 3 Mio. Arbeitnehmer, zu über 90 % Frauen, sind teilzeitbeschäftigt. Das sind etwa 13 % aller Beschäftigten und fast ein Drittel aller weiblichen Arbeitnehmer. Besonders benachteiligt sind Frauen durch das Vordringen der Teilzeitarbeit unterhalb der Sozialversiche-

rungspflichtgrenze. Derzeit sind davon rd. 1 Million Frauen betroffen.

Die Teilzeitbeschäftigung hat in der Bundesrepublik mittlerweile eine solche Größenordnung erreicht, daß sie zweifellos vom Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken ist. Erforderlich ist daher, die gesellschaftsschädlichen Formen der Teilzeitarbeit wie geringfügige und ohne Sozialversicherungsschutz ausgeübte Teilzeitarbeit zu verhindern.

Auch der Trend zur Beschäftigung von Leiharbeitnehmern geht deutlich nach oben. Waren es 1983 noch jahresdurchschnittlich 21 700 und 1985 rd. 45 000, so betrug der Bestand zum Stichtag 30. Juni 1987 schon 73 000 überlassene Leiharbeitnehmer. Besonders besorgniserregend sind die teilweise unter dem Deckmantel des legalen Arbeitskräfte-

verleihs vorgenommenen illegalen Beschäftigungen.

Es ist zu fragen, ob angesichts der jetzigen Arbeitsmarktsituation das Flexibilisierungsmerkmal der Überstunden, dessen Funktion hier nicht bestritten wird, in einem so hohen Ausmaß von rd. 1,4 Mrd. Überstunden, das sind rd. 3 % aller geleisteten Arbeitsstunden, notwendig ist? Ließen sich nicht durch eine Verringerung von Überstunden mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse in beachtlicher Größenordnung schaffen? Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre dies nicht nur wünschenswert, sondern dringlich.

Die berechtigten Appelle zum Abbau der Überstunden sowie einer wirksameren Bekämpfung der illegalen Beschäftigung müssen verstärkt umgesetzt gesetzlich abgesichert werden.

Thesen zur Diskussion „Zukunft der Arbeit“

Michael Schumann
Sozialwissenschaftliches Institut,
Göttingen (SoFI)

1. Im Godesberger Programm wird interessenunterweise die Frage nach der „Zukunft der Arbeit“ nicht ausdrücklich aufgeworfen. Im Vordergrund stand eben damals: Die volkswirtschaftliche Produktivität steigern und den allgemeinen Wohlstand erhöhen. Hätte die „Zukunft der Arbeit“ zur Debatte gestanden, so wären wohl zwei extrem unterschiedliche Positionen vertreten worden: Die „Technikoptimisten“ hätten behauptet, daß der Sachzwang der Technik und die ins Haus stehende Automatisierung schon für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sorgen würde — technische Erfordernisse werden sich durchsetzen auch wider die Verwertungsprämissen des Kapitals. Die „Pessimisten“ hätten darauf verwiesen, daß Rationalisierung letztlich auf der Seite der Betroffenen eben doch nur Verlierer kenne. Nicht die Technik, sondern das kapitalistische Organisationskonzept bestimme über die „Zukunft der Arbeit“, es ziele aber ab auf die Entleerung des Produktionswissens der Ar-

beiter, auf ihre Dequalifizierung, ihren Verschleiß. Deswegen könne man von Rationalisierung allenfalls verschont bleiben — lange Zeit viele Angestellte; oder zum Rationalisierungsgewinnler werden — zu Arbeitsplänen aufgestiegene Facharbeiter. Da aber die Rationalisierung immer breitere Betriebe und Verwaltungen durchdringen würde, erschienen ihnen die Eskalation von Arbeitsleid vorgezeichnet.

Es ist meines Erachtens nützlich, an diesen Streit über die Zukunft der Arbeit aus den späten 50er und frühen 60er Jahren vorab zu erinnern, um Mißverständnisse zu vermeiden. Wenn wir heute Chancen in der Entwicklung der Erwerbsarbeit betonen, so nicht im naiven Vertrauen auf die deterministische Kraft der Technik, auf die neuen Technologien oder die sogenannte dritte industrielle Revolution. Unser Argument ist vielmehr, daß sich kapitalistische Rationalisierung selbst als weitest variabel erwies als erwartet. Ohne Veränderung der ökonomischen Zielsetzung wurden in Reaktion sowohl auf technischen wie auf ökonomischen und sozialen Wandel die Konzepte modifiziert und Alternati-

ven zum Taylorismus entwickelt. In den Kernsektoren der deutschen Industrie und den zentralen Dienstleistungsbereichen wächst die Erkenntnis, daß man gleichermaßen den gewandelten sozialen Bedingungen wie den neuen Markterfordernissen und dem Imperativ einer effektiven Nutzung der neuen Technologien am besten gerecht wird mit einer intelligenten, dynamischen Arbeitsorganisation. Für die Arbeitskräfte meint das Verbreiterung ihrer Aufgabenstellung, Erhöhung ihres Handlungsspielraums, Entfaltung ihrer Qualifikationen. In den Betrieben und Verwaltungen, in denen diese Konzepte zum Einsatz kommen, entstehen Beschäftigungsgruppen, die man als Rationalisierungsgewinner bezeichnen kann.

Daß sich Rationalisierung seit etwa Ende der 70er Jahre in wichtigen Sektoren diversifiziert, blieb in der Wissenschaft und auch bei der politischen Linken zunächst eher unbemerkt. Die alten Trends wurden noch fortgeschrieben, als in der betrieblichen Realität bereits der Umbuch eingeleitet war. Als wir im SOFI 1984 die These von den „Neuen Produktionskonzepten“ und 1986 von der „Systemischen Rationalisierung“ im Angestelltenbereich vorlegten und damit auch eigene Positionen in Frage stellten, provozierten wir in unsererunft schweren Schlagabtausch. Heute besteht zumindest darin Einigkeit, daß wir uns gegenwärtig in einem Formwandel der Rationalisierung befinden, der in bestimmten Sektoren zu einer Verstärkung von Professionalisierung von Industrie- und Verwaltungsarbeit führt. Einig ist man sich auch, daß die Reichweite der damit bewirkten positiven Arbeitsveränderungen auch in den Bereichen, wo die neuen Konzepte zum Einsatz kommen, nicht überschätzt werden darf. Drei wichtige Beschränkungen sind vor allem zu sehen:

1. Die Handlungsspielräume bleiben in den engen Grenzen der Unternehmensvorgaben.
2. Die neuen Informationstechniken verstärken die betrieblichen Kontrollpotentiale.
3. Die neuen Konzepte werden bewußt auch als Mittel zur Personalauslese, zur Arbeitsmotivation und zum Betriebsintegration eingesetzt.

Gegenwärtig vom SOFI durchgeführt Nachfolgestudien unterstreichen: aber

auch: Wer über diesen arbeitspolitisch zu verantwortenden Beschränkungen die realen Arbeitsverbesserungen übersieht, macht seine Rechnung ohne den Wirt. Die Untersuchungen zeigen, daß die Beteiligten selbst — bei aller Kritik im einzelnen — den neuen Arbeitseinsatz fast durchweg positiv bilanzieren und mit hoher Arbeitsidentifikation reagieren. Die Bindequalität der Arbeit ist deutlich gestiegen.

Wir halten es für falsch, darin in erster Linie manipuliertes Bewußtsein zu sehen. Mit den neuen Produktionskonzepten und der systematischen Rationalisierung ist fürwar nicht die „Befreiung in der Arbeit“ im Sinne des sich selbst verwirklichenden Individuums in Szene gesetzt. Aber im Sinne inhaltlich komplexer, aussichtsvoller und befriedigender Arbeit sind in diesen Bereichen die



Michael Schumann

Chancen sehr viel besser als früher. Erwerbsarbeit ist hier eben nicht mehr nur Erwerbsquelle, sondern auch berufliche Herausforderung.

2. Wie für hochtechnisierte Produktion in der neuen Forschung jetzt pointierter herausgearbeitet werden kann, sind für die neue Arbeits- und Berufsituation zwei Sachverhalte von besonderem Gewicht:

1. Die Leistungssituation hat grundsätzlich verändert. Traditioneller Leistungsprozess ist der Boden entzogen. Die geforderte andere, unterm Strich oft nach erhöhte Leistung

kann weder durch Lohnreiz noch durch Taktzelerhöhung erzwungen werden. Der Output hängt hier allein am Nutzungsgrad der Maschinerie. Leistungsprozess hat jetzt dafür einzustehen, daß der Straßenführer sich die Betreuung der Maschinerie ganz zur eigenen Sache macht. Die allenfalls zu beobachtende Selbstausscheidung der Mannschaften zeigt, wie gut das der praktizierten Leistungsprozess gelingt.

2. Rationalisierung fällt in der verwissenschaftlichten Produktion nicht mehr die Aufgabe zu, Arbeiterwissen zu enteignen. Besonders hierfür stand der Taylorismus. Hierin vor allem ist die erbitterte Gegnerschaft der Arbeiterbelegschaften gegen die nur sogenannte „wissenschaftliche“ Betriebsführung begründet. Heute wird die Prozeßsteuerung überwiegend aus wissenschaftlichen Theorien abgeleitet und gerechnet. Sie basiert nicht mehr auf einer Systematisierung des beim Arbeiter gestohlenen Erfahrungswissens.

Dennoch bleiben die Verfahrenskennnisse des Arbeiters für die Prozeßsteuerung wichtig. Selbst in der fortgeschrittensten Prozeßautomation, etwa der Petrochemie, wird die Fahrweise nicht nur von den Chemikern und Ingenieuren festgelegt. Sie wird ergänzt und optimiert durch das vor Ort gewonnene Erfahrungswissen des Praktikers. Deswegen setzen die Unternehmen hier wieder den einschlägig qualifizierten Facharbeiter in der Produktion ein, zuständig für Planung, Steuerung, Kontrolle und Erstinstandhaltung.

3. Die Debatte über die neuen Rationalisierungskonzepte ist in einer doppelten Gefahr. Viele mißverstehen die neuen Konzepte als modernen Königsweg kapitalistischer Rationalisierung und als Selbstläufer. Insbesondere der Blick ins Ausland verdeutlicht, daß dort auch mit alternativen Konzepten recht erfolgreich operiert wird. Die weitere Verbreitung in der Bundesrepublik und ihre arbeitspolitische Korrektur sind auch nicht einfach an die betrieblichen Instanzen, also an Betriebsrat und Management zu delegieren. Hier kommt einer Intensivierung des gesellschaftlichen arbeits- und bildungspolitischen Diskurses größtes Gewicht zu.

Mit noch größerer Besorgnis ist aber zu registrieren, daß die Debatte über die

neuen Rationalisierungskonzepte der Herstellung von Illusionen über die Gegenwart und Zukunft der Arbeit Vorschub leistet. Sie hält vielerorts dafür her, von fortbestehender schlechter Arbeitsrealität abzulenken. Das Beharrungsvermögen restriktiver Formen von Industrie- und Verwaltungsarbeit wird begünstigt. Sie werden zu großen Übergangsphänomenen stilisiert oder „geraten“ gänzlich aus dem Blickfeld. Von Schornsteinindustrien, Fließbandarbeitern und Datentypistinnen wird dann nur noch als Marginalproblem oder bereits in der Vergangenheitsform gesprochen. Dem ist entschieden zu widersprechen. Diese Diskussion verzerrt die Wirklichkeit und sie bagatelisiert die Probleme von nach wie vor vielen Millionen Menschen.

— Richtig ist, daß ein Zentrum technischer Rationalisierung in den arbeitsintensiven Bereichen industrieller Massenarbeit und einfacher routinierter Büroarbeiten liegt. Die Einsatzfelder verkleinern sich. Es bildet sich deswegen ein Erwerbsarbeitspektrum mit im Durchschnitt höherem Qualifikationsniveau aus. Aber in vielen Sektoren ist aus technischen und/oder ökonomischen Gründen nicht absehbar, wann die restriktive Arbeit ganz überwunden sein wird.

— Richtig ist auch, daß mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen etwa bei einfacher Montage- und Büroarbeit in einigen Einsatzfeldern Belastungsspitzen abgetragen werden. Doch dies ändert im Regelfall nichts daran, daß es körperlich und/oder geistig verschleißende Arbeit bleibt.

Für die Opfer der Umstrukturierung der Industrielandschaft in den Krisenbranchen, für die Rationalisierungs-Verlierer in den übrigen Sektoren und für die Arbeitslosen sind es heute nicht nur um den miserablen Status quo. Ihre betriebliche und gesellschaftliche Lage verschlechtert sich weiter. Der Übergang ins Gewinnerfeld bleibt für sie Ausnahme. Die gesellschaftliche Spaltung verfestigt sich entlang dieser Linie. Für zunehmend mehr Verlierer ist die Negativkarriere von der deregulierten betrieblichen Randposition über bad jobs und Gelegenheitsarbeit zur Dauerarbeitslosigkeit vorgezeichnet.

4. Die Wegweiser in die Zukunft der Arbeit zeigen also in diametral entgegen-

gesetzte Richtungen. Die Neokonservativen haben es in dieser Situation vergleichsweise einfach. Im „Versöhnungsmodell“ des aufgeklärten Konservatismus wird eine Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft über den Schulteranschlag der neuen mit den alten Gewinnern angepeilt, in der Hoffnung, mit den erwarteten Produktivitätsgewinnen die Verlierer ruhigstellen zu können. Dieser Weg nimmt die Beibehaltung, unter Umständen sogar die Vertiefung sozialer Ungleichheit in Kauf. Ob er bei Verschlechterung der Konjunktur, noch dazu mit dem ausdrücklichen Programm der Konfliktvermeidung, wirklich gangbar bleibt, erscheint mir fraglich. Das muß nicht hindern, daß er für viele attraktiv und vorerst politisch mehrheitsfähig ist.

Dies auch deswegen, weil eine mögliche zukunftsweisende sozialdemokratische Alternative ungleich viel schwerer zu bewerkstelligen ist. Sie muß den Zusammenschluß der neuen Gewinner mit den Verlierern erreichen. Zum gemeinsamen Kampf um die Arbeitszeitverkürzung. Aber auch für die solidarische Umverteilung von Erwerbsarbeit. Dies heißt: Es geht auch um Verzicht auf Privilegien bei den Gewinnergruppen im Arbeitnehmerlager selbst. Denn diese Umverteilung wird sich nicht mehr wie herkömmlicherweise in materiellen Verteilungskämpfen zwischen den Klassen erschöpfen. Der geforderte, solidarische Beitrag betrifft in vielen Bereichen eher Tätigkeitsinhalte und betrieblichen Status als Geld.

Diese Solidarität der Gewinner, für die das Lippenbekenntnis zugunsten der Schwachen nicht mehr ausreicht, einklagen zu wollen, klingt zwar vermessend, doch nach unseren Untersuchungen gibt es für eine derartige Politik durchaus Anknüpfungspunkte. Mit dem fortschreitenden Einsatz der neuen Technologien sind die Gestaltungsspielräume des Managements in den meisten Bereichen gewachsen. Gestützt wird dies durch qualifizierte, jüngere Belegschaften, die bereits an der Bildungs- und Berufsbildungsexpansion teilnehmen konnten. Die Kombination beider Faktoren bildet nicht allein die Basis für die neuen Rationalisierungskonzepte, sie erscheint uns auch eine günstige Voraussetzung für eine Umverteilungs politik. Unser Eindruck ist: Diese Gewinner fühlen sich betrieblich in einer starken Position, viele sehen sich deswegen

aber noch nicht entlassen aus der Arbeitnehmer-solidarität. Einschränkungen zugunsten der Schwächeren ist für sie einerseits eine Frage der Moral, andererseits aber auch Ausdruck ihres Interessenbewußtseins: Keiner will ausschließen, trotz der günstigen Gegenwart in Zukunft selbst auf Solidarleistung verwiesen sein zu können.

Die Schwierigkeiten fangen an bei konkreten Lösungen. Das arbeitsorganisatorische Gestaltungspotential ebenso wie die Lösungsphantasie und zunächst auch die Solidaritätsbereitschaft bezieht sich immer auf die Möglichkeiten des einzelnen Betriebes. Wirksame Umverteilungsprozesse aber können nicht betriebsintern bleiben, sie müssen über Betriebe, ja gerade auch über Branchen hinwegreichen.

Und da sich zum ersten Mal in der Geschichte die Umverteilung auf qualifizierte Arbeit beziehen muß, wird die Mobilität vor allem der unzureichend qualifizierten, besonders also der Älteren und der Frauen, zu einem neuralgischen Punkt. Wo die neuen Rationalisierungskonzepte mit ihren hohen Leistungs- und Qualifikationsanforderungen greifen, sind diese Personengruppen mehr oder weniger chancenlos.

Dieses Problem verschärft sich noch bei allen jenen, die freiwillig oder gezwungenermaßen, kurzfristig oder längerfristig aus der Erwerbsarbeit ausgeschieden sind bzw. nach ihrer Ausbildung gar nicht erst reinkamen. Ihre Rückkehr bzw. ihr Eintritt in die Erwerbsarbeit wird durch die mit den neuen Rationalisierungskonzepten eingeleiteten Selektionen und Abschaltungen noch schwieriger lösbar. Je schneller erworbenes Wissen veraltet und je mehr qualifizierte Tätigkeit an den betrieblichen Mitvollzug der Anwendung neuer Techniken gebunden bleibt, desto unwahrscheinlicher wird die Rückkehr ins Erwerbsleben — jedenfalls auf gleichem Tätigkeitsniveau.

Dies muß übrigens auch bedacht werden, wenn **Nicht-Erwerbsarbeit** dauerhaft, gewollt, gesellschaftlich gestützt und gleichgewertet mit Erwerbsarbeit etabliert werden soll. Die Gefahr muß gesehen werden, daß man damit — soweit nicht Ausbildungsstellen allein gemeint sind — einen „way of no return“ bzw. definitive Bereichstrennungen programmieren könnte. Institutionell abgesicherte Rückkehrbedingun-

gen müssen also auf jeden Fall angeboten werden. Mein Resümee: Solange beinahe alle gesellschaftlichen Entfaltungs- und Teilhabemöglichkeiten des Individuums an seinen Status im Erwerbsleben hängen, muß Politik in erster Linie dafür sorgen, ihm hier seine Chancen zu erhalten. Wer am Ziel einer Gesellschaft festhält, die Entfaltung für jedermann und jede Frau ermöglicht und sich deswegen mit der Ausgrenzung von Verlierer-Minderheiten nicht abfindet, der sollte alle Kräfte darauf konzentrieren, die solidarisch getragene Umverteilung der Erwerbsarbeit zu bewerkstelligen. Diese

Umverteilung sollte so breit und konsequent erfolgen, daß nicht nur die bestehende Arbeitslosigkeit überwunden wird. Sie müßte so radikal erfolgen, daß gleichzeitig auch die Restmasse verümlender Industrie- und Büroarbeit gezielt ins Visier technisch-organisatorischer Rationalisierung genommen werden kann. Die Möglichkeiten der neuen Produktionskonzepte und der Qualifikationsoffensive also bis zur Neige ausschöpfen, ohne neue Gruppen von Verlierern zu schaffen — das wäre unter den gegenwärtigen Bedingungen mein politisches Programm für die „Zukunft der Arbeit“.

Technik für die Entfaltung menschlicher Fähigkeiten nutzen

Rudolf Dreßler (MdB)
Bundesvorsitzender
der Arbeitsgemeinschaft
für Arbeitnehmerfragen in der SPD

Wenn die Politik als Ganzes und vor allem die SPD bei der Diskussion um die Gestaltung der Zukunft der Arbeit zu einem wichtigen Faktor werden will, dann erfordert das einen erkennbar sachkundigen Umgang mit dem Thema. Das gilt ebenso für die Diskussion über Entwicklung, Einführung und Anwendung neuer Technik.

1. Es ist völlig unbestritten: Wer sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigt, muß auch über Freizeit, Eigen- oder Familienarbeit reden.

Aber: Verteilung und Inhalt der Erwerbsarbeit wird auf absehbare Zeit für den Charakter unserer Gesellschaft von zentraler Bedeutung bleiben. Das gilt sowohl ökonomisch, ökologisch als auch sozial. Für die materielle Lebenssituation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren nicht erwerbstätigen Familien- bzw. Haushaltsgenährigen sowie für die Rentner gilt das in besonderem Maße.

Die gute materielle Lage einer Mehrheit von Erwerbstätigen führt erst zu den materiellen Möglichkeiten, sich die Chancen unserer Gesellschaft in der erwerbsarbeitsfreien Zeit zunutze zu machen. Es ist ein Fehler, aus abnehmender Arbeitszeit auf eine abnehmende gesellschaftliche und individuelle Bedeutung der Erwerbsarbeit zu schließen.

2. Man kann den Eindruck gewinnen, als ob Teile der Politik und auch der SPD sich Hoffnungen machen auf eine Art „Entindustrialisierung“ der Arbeit, die verbunden ist mit der Hoffnung, daß sich in der Dienstleistungsarbeit quasi von selbst die menschengerechteren Arbeitsplätze einstellen, mit mehr Handlungsfreiheit, besserer Qualifikation, besserer Bezahlung und mehr individuellen Möglichkeiten.

Gestützt auf moderne Techniken, insbesondere auch auf die Mikroelektronik und die Informations- und Kommunikationstechniken gibt es real einen anderen Prozeß:

In die Erwerbsarbeit im industriellen Bereich fließen immer mehr dienstlei-

stungstypische Tätigkeitsmerkmale ein. Zugleich gibt es eine Tendenz zur „Industrialisierung“ der Dienstleistungsarbeit. Das Wachstum der Dienstleistungsarbeitsplätze spielt sich schon seit Jahren und wohl auch in nächster Zeit vor allem in den Dienstleistungsbereichen ab, die auf die industrielle Produktion bezogen sind. Das heißt, es ist vornehmlich oder ausgelagerte Arbeit aus dem industriellen Bereich.

Die SPD sollte die Ergebnisse der aktuellen strukturberechtigten Diskussion genau ansehen. Wenn z. B. das IFO-Institut sinnig schreibt, daß der Unterschied zwischen industrieller und Dienstleistungsarbeit in absehbarer Zeit allenfalls noch eine akademische Diskussion sein werde, dann sollte das den Politikern zu denken geben.

Für zukünftige SPD-Politik heißt das: Die schöne neue Dienstleistungsgesellschaft, in der wir uns unsere traditionellen Aufgabengebiete nicht mehr bemühen brauchen, wird es nicht geben. Auch in Zukunft muß Erhalt der sozialen Sicherung, Ausbau und Weiterentwicklung von Arbeitnehmerrechten — individuellen und kollektiven — und eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerorganisationen einen hohen Stellenwert für unsere Politik haben.

3. Zu einem sachkundigen Umgang mit dem Thema Zukunft der Arbeit gehört es, die Realität in den Betrieben und Verwaltungen zur Kenntnis zu nehmen:

Die Mikroelektronik z. B. steht dort längst nicht mehr vor der Tür. In den Jahren, in denen mehr oder weniger genüßlich auf Hunderten von Veranstaltungen über Pro und Contra neuer Technik diskutiert wurde, haben sich Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihre Interessenvertreter sehr real damit befaßt.

Egal ob wir „Chip, Chip herauf“ rufen oder „Chip, nein danke“ sagen; beides fördert nicht die Anziehungskraft der Politik — weil die Beschäftigten sehr genau erfahren haben, daß beides nicht stimmt. Neue Technik, neue Arbeit ist noch immer das, was immer war: Segen und Fluch zugleich. — Aber, ausgesprochen oder nicht: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen sehr genau, daß ihre eigene Arbeitsfähigkeit davon abhängen wird, ob sie die Chance bekommen, die jeweils neue Technik zu erlernen und zu beherrschen.

4. Ein viertes Stichwort, das sich mir aktuell aufrängt vor dem Hintergrund der Diskussion über industriellen Strukturwandel, über moderne und alte Industrien.

Politik neigt zu Schlagworten und zur Vereinfachung; sie neigt auch dazu, auf Modeltheimen hereinzufallen.

Wer aber als Politiker so tut, als sei Arbeit in traditionellen Industriezweigen gleichzeitigen mit veralteter Arbeit und aller Technik, der macht mindestens den dort Beschäftigten deutlich, daß er keine Ahnung hat.

In unserem Bergbau, in unserer Stahlindustrie steckt mehr High-Tech als in so manchem mittleren Unternehmen im Süden der Republik. Der Leitstand in einem modernen Stahlwerk an Saar und Ruhr steht in technischer Intensität dem Cockpit eines Flugzeuges nicht wesentlich nach.

Wer sich einmal der Mühe unterzieht, sich anzusehen, wie heute in einem modernen Steinkohlebergwerk produziert wird, der muß erkennen, daß der technische Wandel dort mindestens so rasant war wie in jedem anderen Bereich.

5. Zur Bewältigung der Veränderungen in der Arbeitswelt und zur menschengerechten Gestaltung der Zukunft der Arbeit und vor allem zur Schaffung einer ausreichenden Zahl von Erwerbsarbeitsplätzen müssen neue Formen des Dialoges zwischen Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und Wissenschaft entwickelt werden. Voraussetzung dafür ist die Überwindung von Denkverboten, Tabukatalogen und liebge gewordenen Positionen

Vor einigen Wochen gab es hier im Hause eine Veranstaltung, die sich mit Qualifizierungsfragen vor dem Hintergrund neuer Techniken und veränderten Anforderungen an den Faktor Arbeit beschäftigte.

Zentrale Themen waren:

1. Gemessen an den Kapitalinvestitionen wird viel zu wenig in den Faktor Arbeit investiert.
2. Ein wirklich breites System von Fort- und Weiterbildung — verbunden mit einem Anspruch der Arbeitnehmer darauf — könnte auf Dauer ebenso einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung unserer internationalen Wettbewerbsfähigkeit leisten, wie es

unser System der beruflichen Erstausbildung leistet.

Reaktion im Kurznachrichtendienst der Bundesverbände der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Diese Aussage kann wohl nur als Forderung nach einer weiteren Ausdehnung der Mitbestimmung verstanden werden.“

Anstatt sich mit dem Versuch auseinanderzusetzen, Arbeitnehmerinteressen und ökonomische Rationalität zusammen zu bekommen, wird lieber an Zerrbildern weitergespritzt, die man seit langen Jahren pflegt.



Rudolf Dreßler

Ein anderes Stichwort: Wenn die Qualifikation der Beschäftigten steigt, wenn die einzelnen Arbeitsplätze immer unterschiedlicher werden, wenn Interessen und Lebensstile sich ausdifferenzieren, dann geht wohl kein Weg an der Stärkung der individuellen Arbeitnehmerrechte vorbei. Wer die Rechte der Arbeitnehmer bei Einführung und Anwendung neuer Technik stärken will, der wird nicht an den Mitwirkungsrechten der einzelnen Arbeitnehmer vorbeigehen können.

Aus den Gewerkschaften, aus Betriebsräten heraus ist jedoch häufig eine Abneigung gegen solche „Individualisierungstendenzen“ zu spüren. Ich halte das für falsch. Denn es geht nun wirklich nicht um die Bangemannsche Individualisierung, die doch nur die schützlose Vereinzelnung zum Ziel hat.

Es geht darum, sich der Einsicht zu öffnen, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch im Arbeitsleben immer weniger bereit sein werden, bedingungslos ihre Rechte auf kollektive Interessenvertretungen zu übertragen — eine Tendenz, die Politiker schon seit Jahren an vielen Orten spüren.

Aber entgegen den Befürchtungen wird das Betriebsräte und Gewerkschaften nicht schwächen. Sie werden auch nicht ihrer Aufgaben beraubt. Im Gegenteil. Denn gerade wenn die einzelnen Arbeitnehmer ihre Interessen am Arbeitsplatz wirksam vertreten sollen, brauchen sie ein kollektives Dach handlungsfähiger Interessenvertretungen, eben Betriebsräte und Gewerkschaften. Natürlich verändert das die Aufgaben, stellt neue Anforderungen — aber es ist allemal vernünftiger, z. B. wie bei VW, eine Betriebsvereinbarung über Inhalt und Organisation von Qualitätszirkeln zu machen, als hilflos mit anzusehen, wie sie trotz aller Bedenken gemacht werden — und dann eben ohne arbeitnehmergerechte Inhalte.

Mit der Aufforderung zu neuen und fruchtbareren Dialogen ist nicht die Absicht verbunden, reale Interessensgegensätze zuzukleistern. Aber es geht darum, die realen Probleme herauszuarbeiten und zu regeln — zum Nutzen aller Beteiligten.

Worum es gehen muß, ist — mehr als in der Vergangenheit —, nach den wirklich neuen Möglichkeiten neuer Technik zu suchen. Und wirklich neu z. B. an der Mikroelektronik ist mindestens zweierlei: Zum einen die Möglichkeit zu umfassender Kontrolle und Überwachung der arbeitenden Menschen, zur minuziösen Vor- und Fremdbestimmung der zu verrichtenden Arbeit, zur Zentralisierung des Wissens und der Gestaltungsmöglichkeiten. Das sind Stichworte, die sich nahtlos einreihen in die Tendenzen der Industrialisierung seit mehr als 100 Jahren.

Zum anderen bieten die Mikroelektronik und die neuen Informations- und Kommunikationstechniken die Chance zur Verbreiterung, zur Verallgemeinerung von Wissen, zu mehr Flexibilität und Handlungsmöglichkeiten in der menschlichen Arbeit.

Wir als Partei, die es sich nicht zum Ziel gesetzt hat, einen Status quo zu verteidigen, sondern die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern — wir dür-

fen nicht bei der Abwehr von Gefahren verharren. Wir müssen die Chancen aufgreifen und versuchen, sie Realität werden zu lassen.

Politisch steht für mich auf der Tagesordnung:

- Eröffnung von Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Einführung und Anwendung neuer Technik vom Arbeitsplatz über die betriebliche bis zur Unternehmensebene. Wir brauchen Mechanismen, die sicherstellen, daß die Arbeitnehmerinteressen zum integralen Bestandteil von Technikentwicklung und -anwendung werden.
- Aufbau ausreichender Forschungskapazitäten zur Technikfolgenabschätzung, Schaffung eines unabhängigen Instituts Arbeit und Technik.
- Aufbau einer dritten Säule unseres Bildungswesens, Fort- und Weiter-

bildung müssen integraler Bestandteil unserer Bildungssysteme werden. Ziel muß ein Recht auf Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der Qualifikation während des gesamten Erwerbsarbeitslebens sein. Ein solches System, mit dem unbestreitbar erhebliche Aufwendungen der Arbeitgeber verbunden sein werden, wird notwendigerweise den Charakter von Technikentwicklung und Anwendung verändern.

An die Stelle der Verdrängung menschlicher Fähigkeiten durch Technik wird dann eine Technikanwendung treten, die stärker auf die Entfaltung menschlicher Fähigkeiten setzt.

Ökonomisch, auch steuerpolitisch, brauchen wir eine Überarbeitung unseres Investitionsbegriffes. Der jetzige Zustand, der Kapitalinvestitionen gegenüber Investitionen in den Faktor Arbeit deutlich bevorteilt, muß notwendig zu Fehlentwicklungen führen.

Aber zuvor müßte man meines Erachtens den Begriff der Weiterqualifizierung im weitesten Sinne definieren. Für viele Arbeitgeber ist das Erlernen der Bedienung einer Maschine schon Qualifizierung. „Learning by doing“ kann Qualifizierung bedeuten, muß es aber nicht. Weiterqualifikation in meinem Sinne ist, übertragbares Wissen zu erlangen, das nicht nur auf die Bedürfnisse des jeweiligen Arbeitgebers ausgerichtet ist.

Der technische Wandel unserer Industriegesellschaft bewirkt, daß eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, zu denen die Fähigkeit zu abstraktem, analytischen, kreativen und problemorientierten Denken gehört, wünschenswert ist.

Das Angebot der Weiterbildung für den beruflichen wie für den erwerbsfreien Bereich, sollte eine Hilfe für den Menschen darstellen, mit den rierauforderungen einer sich ständig wandelnden Zeit fertig zu werden.

Dies sind meine, wenn auch sehr hochgesteckten Ziele, die sich mit dem Wort Weiterqualifikation oder Weiterbildung verbinden.

Zur Zeit findet in den Betrieben, und hier überwiegend in den Großbetrieben, eine ausschließlich bedarfsorientierte Weiterqualifizierung statt.

Das Angebot der Maßnahmen richtet sich überwiegend an die kaufmännischen und technischen Angestellten, und hier überwiegend an die mittlere und höhere Qualifikationsebene. Die Inhalte beziehen sich auf fachspezifisches Wissen oder allgemeine Anforderungen wie Führungskompetenzen oder fremdsprachliche Kenntnisse.

Eine Weiterbildung für gewerbliche Arbeitnehmer findet kaum oder gar nicht statt.

Aufgeschlüsselt nach Geschlechtern sind Frauen bei betrieblichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Für Teilzeitschäftige, und dies sind ja fast ausschließlich Frauen, findet ähnlich wie bei gewerblichen Arbeitnehmerinnen eine Weiterbildung kaum oder gar nicht statt.

Die Ursachen könnten darin liegen, daß man Teilzeitschäftige überwiegend im an- und ungelerten Bereich findet. Teilzeitschäftige auf hohe-

Für das Recht auf Weiterbildung aller Arbeitnehmer

Ilse Holländer-Schmoldt

Ausbilderin

bei Texaco Technology Europe

Zu Beginn meiner Ausführungen möchte ich aus meinen beruflichen und betriebserfahrungen heraus versuchen, den derzeitigen Stand der beruflichen Bildung mit Schwerpunkt Weiterqualifikation darzustellen, um dann überzulisten, welche Konsequenzen aus meiner Sicht daraus resultieren sollten.

Die Einstiegsqualifikation in die berufliche Erstausbildung ist höher geworden.

Die Ursachen liegen meines Erachtens zum einen in der Tatsache, daß immer mehr Schüler ihre mittlere Reife oder das Abitur erlangen, zum anderen auch an den hohen Schülerzahlen und dem zu geringen Angebot an Ausbildungsplätzen. Das bedeutet, der Verdrängungsprozeß greift voll. Realschüler

und Abiturienten drängen in traditioneller Ausbildungsberufe der Hauptschüler bzw. der Realschüler. Es hört sich negativ an, ich halte aber eine hohe Einstiegsqualifikation für wünschenswert.

Wünschenswerte hohe Einstiegsqualifikation darf aber nicht dazu führen, daß Haupt- oder Sonderschüler aus der beruflichen Erstausbildung ausgegrenzt werden. Der Bereich der beruflichen Erst- oder Grundausbildung ist in unserem Staat für mein Verständnis am leichtesten regelbar, da relativ schnell auf technologische Entwicklungen und damit geänderte Anforderungen, wie dies die Neuordnung der Ausbildung z. B. in den Elektroberufen oder Chemieberufen beweisen, reagiert werden kann.

Neben der gesetzlich geregelten beruflichen Fortbildung und den Umschulungsmaßnahmen läuft parallel die betriebliche Weiterqualifizierung, die ich schwerpunktmäßig darstellen möchte.

rer Qualifikationsebene ist noch die absolute Ausnahme, zumindest in der Industrie.

Dies sind Erfahrungen meiner betrieblichen Praxis. Das Bundesinstitut für Berufsbildung kann gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer breit angelegten repräsentativen Erhebung zu gleichen Ergebnissen. In dieser Erhebung wurde festgestellt, daß hinsichtlich der Beteiligung verschiedener Beschäftigungsgruppen an beruflicher Weiterbildung, gemessen am Gesamtdurchschnitt, folgende Gruppen — und ich will nur einige nennen — unterrepräsentiert sind:

- Arbeiter im Status von Un- und Angelernt — 18%
- Facharbeiter — 8%
- Frauen — 3%

Überrepräsentiert sind hingegen:

- Höhere und leitende Angestellte + 25%
- Fachhochschul- und Hochschulabsolventen + 24%
- Fachangestellte/ Sachbearbeiter + 12%

Bei einer Kombination der Personenmerkmale sind die Unterschiede in den Weiterbildungsquoten noch ausgeprägter. Die Schere in der Teilnahmequote zwischen Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Erwerbstätigen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss öffnet sich weiter. Ebenfalls vergrößert sich der Abstand in der Beteiligungsquote zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern einerseits und Angestellten bzw. Beamten andererseits. Auch die Betriebsgröße spielt bei den Beteiligungsquoten eine wichtige Rolle.

Der Bericht kommt zu einer wichtigen Schlußfolgerung:

- Die eigentlichen Defizite liegen nicht vor allem in der unterschiedlichen Teilnahme von Männern und Frauen an beruflicher Weiterbildung, sondern in der Tatsache, daß bestimmte Wirtschaftsbereiche, bestimmte Betriebsgrößen und bestimmte Qualifikationsstufen kaum an beruflicher Weiterbildung teilnehmen.

Ich möchte aber noch einmal auf die Weiterqualifikation der gewerblichen Arbeitnehmer etwas näher eingehen.

In einigen Betrieben, und ich möchte hier beispielhaft die Deutsche Shell nennen, wird heute dem gewerblichen Arbeitsbereich ein neuer Stellenwert zugewiesen.

Ursache hierfür ist, daß die technologische Entwicklung im Raffineriebereich weit fortgeschritten ist, und damit die Verantwortungs- und Handlungsspiel-



Ilse Holländer-Schmolz

räume des einzelnen wieder zugenommen haben.

In den sechziger und siebziger Jahren wurden im Raffineriebereich vielfach an- und ungelernete Arbeiter als Anlagenfahrer beschäftigt. Die technologische Entwicklung der Anlagensteuerung über Meßwarten zum Prozeßleitsystem hat auch die Anforderungsprofile an die Arbeiter verändert.

Diesen veränderten Anforderungen wurde Rechnung getragen. Es wurde ein Schulungsprogramm (Theorie und Praxis) als ständige Einrichtung konzipiert, das eine kontinuierliche Weiterbildung ermöglicht. Hiervon profitiert nicht nur die Deutsche Shell, sondern auch der Mitarbeiter, der bei einem Arbeitsplatzverlust, und dies ist ja leider nichts Ungewöhnliches in der Mineralölindustrie, eine höhere Qualifikation nachweisen kann und somit vielleicht leichter einen neuen Arbeitsplatz findet.

Auch der Arbeitgeberverband Chemie Hamburg hat in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit eine Qualifizierungsmaßnahme laufen, in der an-

und ungelernete Arbeiter, die in der chemischen Industrie beschäftigt sind, in einer 2jährigen Ausbildung zum Chemiefacharbeiter ausgebildet werden.

36 Arbeitnehmer haben diese Ausbildung begonnen, 20 sind noch dabei. Man geht davon aus, daß sie diese auch erfolgreich beenden werden.

Die Tatsache, daß mit 16 Teilnehmern ein relativ hoher Anteil die Qualifizierung abgebrochen hat, hängt sicherlich damit zusammen, daß die Maßnahme außerhalb der Arbeitszeit und am Samstag durchgeführt wird.

Ich habe Ihnen diese Zahlen genannt, um auf ein — für mich — wichtiges Problem hinzuweisen. Aus meiner betrieblichen Praxis heraus habe ich festgestellt mit, daß die Bereitschaft zur Weiterbildung mit steigendem Qualifikationsniveau zunimmt, mit geringerem Qualifikationsniveau leider abnimmt.

Dies bedeutet für mich, daß es nicht nur genügt, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, sondern einhergehen damit muß ständige Motivation zur Weiterbildung. Auf diesem Feld könnten Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Menge leisten.

Wir als Betriebsräte leben mit der Tatsache, daß das Angebot der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und deren Inhalte in der alleinigen Entscheidungskompetenz der Arbeitgeber liegen. Das bedeutet auch, daß die Arbeitgeber alleine entscheiden, für welche Qualifikationsebene sie überhaupt Maßnahmen anbieten. Lediglich bei der Auswahl der Teilnehmer, entsprechend der Eingangs Voraussetzungen, haben wir ein Mitbestimmungsrecht.

Ich meine, daß Weiterbildung ein grundlegendes Recht aller Arbeitnehmer sein sollte. Weiterbildung dient dem Erhalt und der Sicherung der Qualifikation und hat auch, bezogen auf den einzelnen, eine gegen Arbeitslosigkeit vorbeugende Funktion zu erfüllen. Unter diesem Aspekt sehe ich einen dringenden Handlungsbedarf im Bereich der betrieblichen Weiterqualifikation.

Da die Betriebe nicht freiwillig im notwendigen Rahmen Maßnahmen anbieten,

- sie nicht freiwillig in Fragen beruflicher Weiterbildung ein Mitbestimmungsrecht einräumen werden,

— gesetzliche Änderungen nicht zu erwarten sind,

bleibt nur das Mittel der Tarifverträge.

Dieses auch deshalb, weil die Bildungsurlaubsgesetze erschreckend wenig in Anspruch genommen werden.

Ein Grund für die geringe Inanspruchnahme kann die Scheu von Arbeitnehmern sein, den ihnen zustehenden Bildungsurlaub beim Arbeitgeber beantragen zu müssen.

Dieser Punkt würde sicherlich über einen Tarifvertrag weitestgehend ausgeschaltet.

Der technische, wirtschaftliche und soziale Wandel erfaßt nicht nur unsere Arbeitswelt, sondern unser ganzes Leben.

Deshalb muß der Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten auch in der Weiterbildung einhergehen mit allgemeiner und politischer Bildung. Auch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen müssen auf Erhaltung und Er-

höhung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Belegschaft ausgerichtet sein und dürfen sich nicht nur an kurzfristigen wirtschaftlichen Interessen der Betriebe orientieren. Das Angebot der betrieblichen Weiterbildung muß vergrößert werden. Die Maßnahmen, und damit meine ich auch deren Inhalte, müssen unter Mitbestimmung der Betriebsräte durchgeführt werden. Die Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Betriebliche Weiterbildung soll allen Arbeitnehmern eines Betriebes zugute kommen und muß in einer Breite erfolgen, die auch zu einer Beschäftigung außerhalb der bisherigen Tätigkeit führen kann. Damit verbunden sollte eine längerfristige Personalplanung der Groß- und Mittelbetriebe sein, die zukünftige technologische und organisatorische Änderungen der Betriebsabläufe berücksichtigt, d. h., daß die erforderlichen Qualifikationen durch entsprechende betriebliche evtl. auch außerbetriebliche Maßnahmen erworben werden können.

gestaltung nach den Interessen der arbeitenden Menschen.

Dabei fehlt es — was die Maßstäbe angeht — nicht an großen Worten. Vom Vorrang der Arbeit vor dem Kapital ist in päpstlichen Enzykliken die Rede. In vielen Sonntagsgreden wird dieser Vorrang immer wieder beschworen — meist in den typischen Ja-Aber-Sätzen.

Und auch den Irseer Entwurf kann man von dieser Kritik nicht ausnehmen. Dort heißt es vollmundig im Kapitel „Mensch — Arbeit — Wirtschaft“: Innerhalb der Produktion ist Kapital der Arbeit unterzuordnen.

Wenn ich dies höre und lese, dann stellt sich mir die Frage: Wie weit kann sich eigentlich die Realität am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft von dem entfernen, was wir an hohem Gedankengut mit uns herumtragen?

Und ich muß mich weiter fragen: Warum ist man nicht bereit, denjenigen, die direkt betroffen sind, nämlich den Arbeitnehmern, mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten zu geben über die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, über die Ziele, für die sie arbeiten und manches andere mehr? Mehr Mitbestimmung wäre doch wohl die Mindestbedingung, die man aus der Erkenntnis, daß der Mensch im Mittelpunkt steht, ableiten muß.

Aber der Streit um mehr Mitbestimmungsrechte und die vollständige Blockade, die wir in dieser Beziehung erleben, machen deutlich, daß es eben nicht um hehre Ziele und große Gedanken geht, sondern um die Machtverteilung in unserer Gesellschaft. Das zeigt sich bei allen Gestaltungsansätzen, zu denen ich jetzt einiges sagen möchte.

Wir wollen eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit. Wir kämpfen dafür nicht nur, weil die Verkürzung der Arbeitszeit zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit beiträgt oder weil unter den gegenwärtigen Bedingungen jede Verringerung der Arbeitszeit ein Schritt der Humanisierung darstellt.

Wir wollen vielmehr die Arbeitszeit auch deshalb verkürzen, weil dadurch neue Freiräume für selbstbestimmtes Leben, und nicht zuletzt auch Spielräume für andere Formen der Arbeit entstehen.

Aber die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist sicherlich nur ein Weg. Ge-

Ist die Zukunft der Arbeit auch die Zukunft der arbeitenden Menschen?

Disput: Dr. Werner Stumpfe, Präsident der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, Gesamtmetall, und Franz Steinkühler, Vorsitzender der IG Metall
Moderation: Sabine Nawroth-Lingenthal

Statement von Franz Steinkühler

Die Zukunft der Arbeit wird wohl noch auf Jahrzehnte hinaus in entscheidendem Maße die Zukunft der Erwerbsarbeit sein. Das gilt trotz aller Verschiebungen, trotz aller Neubewertungen, die sich heute vollziehen und die wir ganz sicher nicht übersehen dürfen.

Aber die Antwort auf die Frage, nach welchen Maßstäben, nach welchen Interessen die Erwerbsarbeit gestaltet werden wird, ist entscheidend für die Qualität unserer ganzen Gesellschaft.

Dabei ist einmal richtig, daß die Spielräume für die Gestaltung der Arbeitszeit größer werden. Wir haben durch unsere Arbeitszeitpolitik dazu selbst mit beigetragen. Aber auch die technischen Möglichkeiten bieten mehr Raum für humane Lösungen, wenn sie dann auch wirklich gewollt werden.

Die Wende in der Politik hat viele Auswirkungen. Eine davon ist die Ökonomisierung unserer gesellschaftlichen Maßstäbe, die die Verbreitung eines wirtschaftszentrierten Weltbildes. Die Maßstäbe, die aus diesem Weltbild gewonnen werden, führen nicht zur Arbeits-

nauso kommt es darauf an, im Rahmen der Arbeitszeit Freiräume zu schaffen für Kommunikation, für Erholung oder auch zur Qualifizierung.

Jeder Erfolg auf diesem Gebiet macht die Arbeit ein bißchen mehr zur Sache der arbeitenden Menschen selbst. Ich meine, daß die Arbeitgeber bei ihrer Widerstandhaltung auch darüber einmal nachdenken sollten.

Die Arbeitgeber setzen gegen unsere Bemühungen den Anspruch auf quasi grenzenlose Flexibilisierung von Arbeitszeiten, von Lohn- und Gehaltsystemen, von Einstellungs- und Kündigungsmöglichkeiten (und von Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer in den Betrieben).

Ich gebe offen zu: Es ist für uns ärgerlich, daß die Arbeitgeber den Begriff der Flexibilisierung für ihre betriebswirtschaftlich orientierte Kostensenkungsstrategie besetzt haben. Daß sie es erreicht haben, ihren Versuch, die Arbeitszeiten anzupassen an die Notwendigkeiten der Produktion, in Verbindung zu bringen mit dem Wunsch von Arbeitnehmern, nicht in ein Schema gepreßt zu werden, das sie selbst nicht beeinflussen können.

Die Wahrheit sieht anders aus: Interesse der Arbeitnehmer ist es einmal, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nach ihren eigenen spezifischen Lebensumständen gestalten zu können.

Das bedeutet, sie können nicht an Umstände gebunden werden, die von ihnen nicht beeinflusst werden können. Sie können nicht von Marktwachstumskängen oder Produktionsfordernissen abhängig gemacht werden. Das macht die Planung der Arbeitszeit nach persönlichen Bedürfnissen unmöglich.

Interesse der Arbeitnehmer ist es zum zweiten, ihre Arbeitszeit überschaubar und planbar zu halten, und auch das heißt, daß Produktionsfordernisse nicht Maßstab für Lage und Verteilung der Arbeitszeit sein können.

Arbeitnehmer und Gewerkschaften sind ganz gewiß nicht gegen Kostensenkungen. Aber sie sind dann dagegen, wenn sie in unzumutbarer und unverhältnismäßiger Weise dafür bezahlen müssen.

Ein Spezialfall der Flexibilisierung nach Produktionsfordernissen ist die Diskussion um das freie Wochenende.

Für mich ist diese Diskussion nicht durch

Rückgriff auf die 50er und 60er Jahre erledigt. Mit dem Argument der Besitzstandswahrung müssen wir uns nicht zufriedengeben.

Es geht vielmehr um weitreichende Fragen der Gesellschaftsgestaltung. Die beiden Kirchen haben dies in dankenswerter Klarheit gesagt. Unsere Argumente decken sich in dieser Hinsicht zum erheblichen Teil.

Wir wissen, welche Belastungen Schichtarbeit generell und Wochenendarbeit speziell bedeutet. Und das gilt nicht nur für die Betroffenen selbst, sondern auch für die Familienstrukturen und die sozialen Bezüge generell.



Franz Steinkühler

Wir können nicht über die bedrohlichen Tendenzen des Kindermangels klagen und gleichzeitig die Gesellschaft zunehmend familienfeindlich gestalten.

Wochenendarbeit ist aus unserer Gesellschaft nicht wegzudenken. Aber wenn die notwendige Ausnahme zur allgemein akzeptierten Regel wird, dann steht das nicht nur gegen das Interesse der meisten Betroffenen. Dann zerstört dies zugleich die Zeitkultur unserer Gesellschaft.

Die neuen Produktionstechnologien erfordern den diagnostischen verhaltenssicheren und selbstbewußten Arbeitnehmer. So wird uns immer wieder gesagt. Gleichzeitig machen wir die Erfahrung, daß dies offensichtlich nur für Minderheiten gilt.

Darüber hinaus stellen wir fest, daß diesen hochqualifizierten Arbeitnehmern ein Recht auf Mitbeteiligung und Selbstbestimmung offensichtlich nicht zugestanden werden soll. Und ich meine damit verbriefte Rechte und nicht unternehmerische Gnadenakte.

Warum können verantwortungsvolle Beschäftigte bei der Auswahl ihrer unmittelbaren Vorgesetzten nicht ein entscheidendes Wort mitreden? Warum können sie nicht über die Organisation ihrer Arbeit mitbestimmen, die Arbeitsmethode eigenständig entscheiden?

Wenn wir diese Mitbestimmungsmöglichkeiten schaffen würden, dann wäre es leichter, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so zu gestalten, daß

- die menschenunwürdige Arbeitsteilung reduziert wird und ganzheitliche qualifizierte Tätigkeiten geschaffen werden,
- daß die Kreativität und Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert wird,
- daß Zeiträume für die persönliche Erholung und menschliche Kommunikation zur Verfügung stehen und
- daß schließlich überflüssige Hierarchien abgebaut und unnötige Kontrollen reduziert werden.

Alles dies entwickelt sich nicht von selbst. Dort wo es Ansätze gibt, entstehen sie gegen harten Widerstand der Arbeitgeber, es sei denn, dem Maßstab der Kostensenkung wird gleichzeitig Rechnung getragen.

Ein wichtiges Handlungsmotiv ist in der Marktwirtschaft der Eigennutz. Dieses Motiv wird nicht gefördert werden, wie dies heute häufig der Fall ist, es muß vielmehr gezügelt und gebändigt werden, wenn die Folgen für das gesamte soziale System nicht unakzeptabel werden sollen.

Ein weiteres Motiv ist die Angst, nämlich die Angst, aus dem Marktprozess ausscheiden zu müssen.

Und für die Arbeitnehmer konkret die Angst um den Arbeitsplatz. Mündige Arbeitnehmer brauchen eine solche Motivation nicht. Die praktische Politik dagegen schafft ständig neue Unsicherheiten und Ängste, und auch sie werden mit dem Schlagwort der Flexibilisierung belegt.

Die Durchlöcherung des Kündigungsschutzes durch das Beschäftigungsförderungsgesetz ist doch nichts anderes als das Halten von Arbeitnehmern in Unsicherheit. Diese Regelungen verändern unsere Arbeitswelt in erheblichem Ausmaß.

Sie leisten einer Spaltung der Arbeitnehmer Vorschub, die sich nicht mit dem, was wir unter einer an solidarischen Prinzipien orientierten Gesellschaft verstehen, verträgt.

Ängste und Unsicherheiten werden auch durch die Art und Weise geschaffen, wie heute mit Strukturkrisen umgegangen wird. Die Auslieferung der Arbeitnehmer an anonyme Marktkräfte, ohne jede Hoffnung auf Unterstützung durch die Solidargemeinschaft, schafft entweder Resignation oder Radikalisierung. Beides können wir nicht wollen.

Statement von Dr. Werner Stumpe

Ich stimme der Aussage im Irseer Entwurf zu, daß unserer Arbeitsgesellschaft die Arbeit nicht ausgeht. Diese Aussage ist grundsätzlich richtig: In einer von Wahlfreiheit des Menschen geprägten Gesellschaft bestehen keine prinzipiellen Grenzen des Wachstums, wobei sich sicher die Dimensionen des Wachstums mehr in Richtung des qualitativen Wachstums bewegen werden. Angesichts der unbefriedigten vielfältigen Bedürfnisse der meisten Menschen dieser Welt sind aber selbst Grenzen des quantitativen Wachstums kaum zu erkennen. Es gibt in der Tat „genug zu tun. Wichtiges, ja Lebensnotwendiges bleibt unerledigt“.

Das Schlagwort vom Ende der Arbeitsgesellschaft stimmt auch sozialpsychologisch nicht. Behauptungen über den Verlust von Leistungsbereitschaft und Arbeitsmoral kann ich nicht bestätigen. Nach den mir vorliegenden Untersuchungen gehen zumindest Metallarbeiter leistungsbereit zur Arbeit. Und das zunehmende Interesse von Frauen an der Erwerbsarbeit ist geradezu ein Beweis für Leistungsbereitschaft und Arbeitsmoral. Schließlich zeigt die allgemeine Negativbewertung von Arbeitslosigkeit, daß die positive Grundeinstellung zur Arbeit bei uns hoch ist.

Angesichts der These, daß „genug zu tun“ bleibt, ist die Behauptung, Arbeits-

losigkeit sei nicht ohne Verkürzung der Arbeitszeit zu bekämpfen, kontraproduktiv. Arbeitszeitverkürzung ist eine defensive Reaktion, eine Verwahrung des Mangels, die von der falschen Annahme ausgeht, das Volumen der Arbeit stünde fest, könnte nicht verändert, sondern allenfalls anders verteilt werden.

Diese Annahme ist falsch, angesichts unserer Erfahrung unhalbar. Die Weltwirtschaft wie die nationalen Volkswirtschaften haben Wachstumspotentiale, und sie wachsen auch tatsächlich. Die deutsche Volkswirtschaft wächst seit Jahren weniger stark als vergleichbare



Dr. Werner Stumpe

Volkswirtschaften. Offenbar gibt es in der Bundesrepublik größere Wachstumshindernisse, stärkere Wachstumsbremsen als in vergleichbaren Ländern. Hier korrigierend einzugreifen wäre ein sehr wichtiger und hilfreicher Beitrag im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Die Zahl der Verbündeten in diesem Kampf sollte groß sein, denn die Minderung der Arbeitslosigkeit käme allen zugute.

Die Schaffung und Erhaltung wetbewerbsfähiger Arbeitsplätze am Produktionsstandort Bundesrepublik Deutschland ist das gemeinsame Interesse von Unternehmern und Arbeitnehmern. Die Tarifvertragsparteien, aber auch der Gesetzgeber bestimmen mit ihren Entscheidungen über die steuerlichen, sozialrechtlichen und tarifpolitischen Rahmenbedingungen nicht nur über die Art und Weise mit, wie wir arbeiten, son-

dern auch, ob wir Arbeit haben, welche Arbeit wir haben und wieviel Arbeit wir haben. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind in gewisser Weise „indirekte Arbeitgeber“. Das gleiche gilt für den Gesetzgeber, gilt auch für die Rechtsprechung. Dazu finde ich im Irseer Entwurf keinen konstruktiven Gedanken. Nicht einmal diese Problematik scheint in das Programm eingegangen zu sein.

Die schnell zunehmende weltweite Produktionsverflechtung stellt die Bundesrepublik und insbesondere ihre weltmarktorientierten Produktionsbereiche wie die Metallindustrie vor neue Herausforderungen. Sie erzwingt eine Überprüfung der steuerlichen, sozialrechtlichen und tarifpolitischen Rahmenbedingungen für den Produktionsstandort Bundesrepublik. Auch dazu sehe ich in dem vorliegenden Entwurf keine hilfreichen Lösungsansätze.

Der vorliegende Entwurf eines neuen Grundsatzprogramms der SPD beschreibt die Welt, in der wir leben, nur verkürzt. Die Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen und die neuen Herausforderungen einer weltweiten Produktionsverflechtung bleiben ausgeblendet. Daß wir in der Bundesrepublik mit den höchsten Löhnen und der kürzesten Arbeitszeit auch hinsichtlich der arbeitsrechtlichen und tarifpolitischen Rahmenbedingungen weltmarktorientierter denken und handeln müssen, wird ignoriert. Selbst die für 1992 geplante Verwirklichung des Binnenmarktes, die auch für das Arbeitsleben grundlegende Änderungen bringen wird, wird nicht mit einem einzigen Gedanken erwähnt.

Dort, wo im Irseer Entwurf Ansätze gefunden wurden, die auch ich für richtig halte, werden m. E. falsche Strategien entwickelt. „Eine qualifizierte Ausbildung für alle ist die wichtigste Grundlage einer chancenreichen ökonomischen Entwicklung. Sie ist nötig, damit menschenwürdige Formen der Arbeitsteilung entwickelt und genutzt werden können.“ So steht es im Programmwurf, und so halte auch ich es für richtig. Welche Folgerungen werden daraus im Programmwurf gezogen? Daß der einzelne Arbeitnehmer sich weiterbilden soll, weil das in seinem ureigenen Interesse liegt? Mitnichten! Die Konsequenzen im Irseer Entwurf hören sich folgendermaßen an:

1. Die Weiterbildung muß auch politi-

sche und allgemeine Bildung umfassen.

- Der Anspruch auf Bildungsurlaub muss erweitert und gesetzlich abgesichert werden.
- Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen müssen „staatlichen Rahmenvorgaben genügen“.
- Angesichts der unvermeidlichen Einseitigkeit betrieblicher Weiterbildung ist auch ein umfassendes öffentliches Weiterbildungsangebot notwendig.

Soweit der Irseer Entwurf. Das sind keine Rezepte zur „Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kompetenz“. Hier drückt sich Mißtrauen aus gegen den einzelnen Arbeitnehmer, gegen die Betriebsräte und gegen die Arbeitgeber. Hier wird festgehalten: Letztlich weiß der Staat besser als sie alle zusammen, was dem Arbeitnehmer an Weiterbildung frommt.

Leitgedanke der Irseer Entwurf beschriebenen Arbeitspolitik soll „nicht die Befreiung von Arbeit, sondern die Befreiung in der Arbeit sein“. Ich selbst gehe in meinen Vorstellungen nicht ganz so weit: Befreiung von der Arbeit wird nie ganz möglich sein. Die Müllmänner müssen uns erhalten bleiben. Aber ich folge dem Gedanken der Befreiung in der Arbeit soweit wie möglich. Ich kann davon nur nichts im Irseer Programm wiederfinden! Wie schön wäre es, hier den Satz zu finden: „Der mündige Bürger ist auch ein mündiger Arbeitnehmer.“ Wie schön, wenn dann aus dieser Feststellung Thesen für die Zukunft der Arbeit abgeleitet würden. Aber nichts von alledem! Statt dessen: „Schrittweise sollte dem Wunsch vieler Arbeitnehmer nach einer freieren Arbeitszeitwahl im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen entsprochen werden.“

Die vorsichtig-mißtrauisch im ganzen eher verzagt-pessimistische Grundhaltung, aus der solche Formulierungen kommen, hat sich schon in der Gegenwart als unzureichend zur Problemlösung erwiesen. Sie wird der „Zukunft“ überhaupt nicht gerecht.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Mir sind in Ihren Beiträgen die Gegensatzpaare mündiger Bürger und Mitbestimmung aufgefallen, Arbeitszeitver-

kürzung und Wachstumshindernisse, sowie die sehr stark auseinandergehenden Vorstellungen zur Humanisierung der Arbeitswelt und zu den Formen der Weiterbildung. Wenn ich Sie bitten darf, miteinander zu diskutieren.

Franz Steinkühler:

Gut, dann will ich mit dem Thema mündige Bürger — Mitbestimmung anfangen. In dieser Bundesrepublik darf jeder Bürger, aber auch jeder Arbeitnehmer wählen. Er wählt das Parlament. Wir sagen, er entscheidet damit letzten Endes auch mit über Krieg und Frieden. Er wählt indirekt mit beim Bundespräsi-



Sabine Nawroth-Lingenthal

denten. Bei fast jeder Kommunalverfassung kann er jeden einzelnen Dorfschulter wählen — das ist schwäbisch — jeden Dorfbürgermeister wählen. Das darf der mündige Bürger alles. Aber wenn er das Fabrikort überschreitet, in seiner Existenzmitte 8 Stunden am Tag, sein ganzes Leben lang, so darf er noch nicht einmal bei den einfachsten Dingen der Arbeitsorganisation mitentscheiden. Ich frage mich, was hat das mit dem Bild vom mündigen Bürger zu tun? Und zweitens. Ich appelliere an die Arbeitgeber gar nicht, daß sie unseren Vorstellungen von Humanität nachkommen. Da leben wir wahrscheinlich in verschiedenen Welten. Aber was ich mindestens erwarte, ist, daß die Arbeitgeber doch wenigstens die Gesetze der Mathematik, der Logik und auch der betrieblichen Wirtschaftlichkeit nicht au-

ßer Kraft lassen. Da muß es doch heute einleuchten, daß die Kreativitätshemmnisse, ich rede nicht von Innovationshemmnissen, ich rede von Kreativitätshemmnissen, die in der Fabrik täglich offenkundig sind, in der Tat ein Faktor sind, der produktivitätsmindernd ist.

Wer heutige Arbeitsorganisationen in Fabriken sieht, kann vollziehen, daß Erwachsene, mündige Bürger, ihre Kreativität tatsächlich 8 Stunden in die Emigration schicken müssen, um stumpfsinnige Arbeit zu ertragen. Und ich sage zweitens: Wir haben heute in dieser Republik die bestausgebildetsten Arbeitnehmer, die es überhaupt je gab nach dem Krieg, rein formal wenigstens. Wenn man Schulabsbildung und Berufsausbildung zusammenrechnet, haben wir noch nie besser ausgebildete Arbeitnehmer gehabt. Trotzdem haben wir einen Zustand, wo ein Bruch entsteht. Wir registrieren alle — und inzwischen beherrscht ja diesen Begriff auch jeder — daß die Innovationsgeschwindigkeit dieser Republik ständig zunimmt. Das ist richtig. Die Innovationsgeschwindigkeit nimmt in einem derartigen Tempo zu, daß die Menschen in ihrer Fähigkeit zu folgen bereits, ich sage das sehr zurückhaltend, teilweise an Grenzen stoßen. Ich will ein Beispiel dafür sagen. Wir wissen heute, daß die Halbwertszeit eines Ingenieurs 5 Jahre beträgt. Das heißt, nach 5 Jahren ist 50% seines Wissens im Eimer. Nun kann man das auf die leichte Schulter nehmen. Aber ich sage Ihnen: Es hat tiefgreifende Wirkungen für unsere ganze gesellschaftliche Struktur. Ich will es an einem Beispiel sagen. Wenn früher ein Junge in die Fabrik kam, dann hat ihn — bildlich gesprochen — der Alte an die Hand genommen, damit er noch was lernt. Früher galt der Ausdruck Arbeitererfahrung, Betriebserfahrung. Heute muß man dahinter ein Fragezeichen machen. Die Geschichte entwickelt sich schneller als man während der Arbeit dozulernen kann. Das führt dazu, daß wir heute in vielen Fabriken einen Zustand haben, daß Alte vor Jungen Angst haben. Weil die Jungen heute mit besserer Qualifikation kommen, weil in ihnen der Konkurrent gesehen wird. Und ich sage Ihnen, das zerstört Solidarität. Das zerstört auch Kreativität. Und das behindert auch die Arbeit. Unsere Schulforderung daraus ist, daß ist eine Tarifforderung der IG Metall seit vielen Jahren, einen Zustand zu schaffen, indem Menschen während der Ar-

beitszeit die Chance bekommen in regelmäßigen Abständen weiterzulerne. Sich immer der neuen technologischen Entwicklung anzupassen. Aber diese Forderung isoliert wäre wertlos. Die Chance, sich während der Arbeitszeit weiterbilden zu dürfen, muß mit dem Anspruch verknüpft sein, hinterher auch höherwertiger eingesetzt zu werden. Denn was nützt es, wenn man einen zwei Jahre ausbildet und hinterher kommt er in die alte Arbeit zurück. Das ist ja unser Problem bei den Arbeitslosen. Die ständig Arbeitslosen verlieren ja ständig an Qualifikation und werden, je länger sie arbeitslos sind, immer schwerer vermittelbar. Wir fordern also erstens Weiterbildung während der Arbeitszeit. Die muß verbunden sein mit dem Anspruch auf höherwertigen Einsatz und nur dann gibt es einen Sinn, wenn die dritte Forderung hinzukommt. Wir fordern in der Tat Arbeitsgestaltung, weg von der arbeitsteiligen Fertigungsweise, hin zu größerer gesamtheitlicher Arbeit. Dies zusammen gibt einen Komplex, der Sinn macht. Wir haben nach kein Argument dagegen gehört. Wir haben es nur furchtbar schwer seit Jahren dies tarifvertraglich umzusetzen.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Herr Dr. Stumpfe: Kann der Arbeitgeber heute angesichts des Konkurrenzdrucks überhaupt auf die kreative Mitbestimmung des Arbeitnehmers verzichten? Warum wird sie ihm zum Beispiel beim Thema Weiterbildung nicht gewährt?

Dr. Werner Stumpfe:

Herr Steinkühler sagte gerade am Schluß, die IG Metall fordere seit Jahren von den Arbeitgebern die Zustimmung zu Qualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeit. Sie hören von den Arbeitgebern nicht ein einziges Gegenargument. Sie sehe nur, daß sich die Arbeitgeber dieser Notwendigkeit entziehen. Nun haben wir aber gerade in jüngster Zeit in Nordwürttemberg/Nordbaden mit der IG Metall, das ist keine 10 Tage her, einen Tarifvertrag abgeschlossen über die Qualifizierung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit.

Franz Steinkühler:

Sobal wir der Satz, als ich sagte, eine Schwäche macht vielleicht noch keinen Frühling, aber es gibt positive Ansätze.

Dr. Werner Stumpfe:

So sehr, Herr Steinkühler, wie Sie schon

das vergessen haben, was sich vor 10 Tagen ereignet hat, so sehr scheint mir auch an anderer Stelle bei dem, was Sie gesagt haben, Realitätsferne zugrunde zu liegen. Sie schildern einen Arbeitnehmer, der morgens, wenn er das Fabrikort durchschreitet, den demokratischen mitbestimmten Sektor der Bundesrepublik verläßt. Ich weiß nicht, welches Jahrhundert Sie beschrieben haben. Jedenfalls nicht die Gegenwart. In der Gegenwart sind Sie alle, meine Damen und Herren, Arbeitnehmer. Ich weiß nicht, wo Sie arbeiten, weil Sie unter Umständen tätig sind, wo Sie alles das, was Herr Steinkühler jetzt gerade beschrieben hat, erleben. Wir Arbeitgeber haben aus zwei ganz naheliegenden Gründen ein ganz großes Interesse daran, die Arbeitnehmer, die wir bei uns beschäftigen, gut zu behandeln, so daß sie an ihren Arbeitsplätzen gerne arbeiten. Der eine Grund ist, daß diese Arbeitnehmer sich etwas anderes nicht gefallen lassen würden. Er wäre ja auch traurig, meine Damen und Herren, wenn wir in der Bundesrepublik nach so vielen Jahren gewerkschaftlicher Aktivität, nach vier Jahrzehnten Demokratie, nach über vierzigjährigen Bemühungen um Kooperation als Ergebnis nur Arbeitnehmer vorführen könnten, die untrübselig, traurig, ausgebeutet, jeder Möglichkeit zur Mitsprache am Arbeitsplatz beraubt wären. Galt sei Dank ist es so nicht, sondern wir haben in unseren Betrieben Arbeitnehmer, die — manche nennen es aufmüßig genug, ich sage selbstbewußt genug sind — sich dort so zu geben und sich auch nur so behandeln zu lassen von ihren Vorgesetzten, wie sie das in all diesen Jahren privat und gesellschaftlich gelernt haben. Der zweite Grund ist, daß unsere Arbeitsplätze ständig höher technisiert, ständig teurer werden, und wir deshalb um so mehr angewiesen sind darauf, daß an diesen Arbeitsplätzen Arbeitnehmer arbeiten, die ihre Arbeit dort nicht tun, weil sie Kontrolle, Bestrafung, Maßregelungen fürchten, sondern, daß wir Arbeitnehmer an diesen Maschinen haben, die ihre Arbeit gerne tun. Man motiviert Arbeitnehmer nicht, wenn man sie so behandelt, wie das gerade Herr Steinkühler geschildert hat. Und wenn es keinen anderen Grund gäbe für Arbeitgeber, und ich füge in Klammern hinzu, es gibt auch bei Arbeitgebern andere Gründe, Menschen anständig zu behandeln als nur diesen, dann würden sie allein aus diesem ganz

eigennütigen Grund Arbeitnehmer so behandeln, wie ich das gerade geschildert habe. Nicht umsonst, das weiß natürlich Herr Steinkühler, hat der Arbeitgeberverband Empfehlungen herausgegeben, in denen er genau das, was ich hier mit anderen Worten wiederholt habe, seinen Mitgliedsunternehmen empfiehlt.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Herr Dr. Stumpfe, zu diesem Punkt nochmal konkret nachgefragt: Mitbestimmung sehen Sie nicht als Mittel zur Motivation der Arbeitnehmer?

Dr. Werner Stumpfe:

Ich möchte Mitbestimmung gerne differenzieren und sage auch in diesem Saale hier deutlich: die Mitbestimmung, die der einzelne Arbeitnehmer mit Hilfe des Betriebsrats über, wie Herr Steinkühler das nannte, die einfachen Fragen der Arbeitsorganisation und darüber hinaus mitbestimmt, bejahe ich. Ohne diese Mitbestimmung am Arbeitsplatz geht es nicht mehr heutzutage.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Und in der Weiterbildung?

Dr. Werner Stumpfe:

Da haben wir die Mitbestimmung so wie, weil sie in deutlicher Form im Betriebsverfassungsgesetz steht. Letzliche Bemerkung zu Herrn Steinkühler ist die Behauptung, es gäbe in den Betrieben häufig eine Angst der älteren Mitarbeiter vor den jüngeren Mitarbeitern. Da hat er Recht, hier widerspreche ich ihm nicht. So etwas gibt es. Die jüngeren Mitarbeiter, die mit der neuen Technik gewissermaßen spielerisch am Arbeitsplatz umzugehen gelernt haben, sind natürlich älteren Arbeitnehmern, die diesen Vorteil nicht haben, überlegen. Das spüren auch die älteren Arbeitnehmer. Was kann man dagegen tun? Ich meine zweitens: man muß versuchen, durch Qualifizierungsmaßnahmen gerade die älteren Arbeitnehmer instandzusetzen, daß sie diese Angst nicht zu haben brauchen, und wo das nicht gelingt — und es wird immer ältere Arbeitnehmer geben, wo das nicht gelingt — dort müssen wir durch vernünftige sozialpolitische Vorkehrungen dafür sorgen, daß diese Arbeitnehmer jedenfalls nicht existenzielle Ängste ablieken müssen aus diesem Zustand. Das tun wir gemeinsam mit der IG Metall, indem wir z. B. Rationalisierungsschutzabkommen und ähnliche Vereinbarungen als Tarifvertragsparteien abschließen. Also zu-

sammelfassend: wir sollten auch in dieser Diskussion nicht übersehen, daß wir nicht nur an vielen Stellen die Dinge ähnlich gesehen haben in der Vergangenheit, sondern daß wir auch gemeinsame Forderungen gezogen haben, Tarifverträge abzuschließen, Vereinbarungen zu treffen, die in diese Richtung vielleicht nicht hundert Prozent von all dem, was manche für richtig halten mögen, aber auch nicht null Prozent von dem, was andere für richtig halten mögen, gewirkt haben.

Franz Steinkühler:

Dieser Dialog um ein Thema ist ein Indiz dafür, warum Tarifverhandlungen oft so schwer sind. Sie haben gesehen, wie unterschiedlich man dieselbe Sache sehen kann. Bei uns ist die Welt nicht ganz in Ordnung. Bei den Arbeitgebern ist sie hundert Prozent in Ordnung. Lassen Sie mich, nochmal auf einen Punkt eingehen, den ich gern vertiefen möchte. Er hat mit Weiterbildung zu tun. Dr. Stumpfe hat die Frage gestellt, ob der Staat besser weiß, wie ausgebildet werden soll. Besser als die Betriebe? Ich darf auf das aktuelle Problem Nordrhein-Westfalen hinweisen. In Nordrhein-Westfalen Stahlindustrie haben wir ein großes Problem — ich stelle es vereinfacht dar, und das ist von Arbeitgebern auch nicht mehr bestritten, daß es nachweisbar ist —, daß mindestens die Betriebe nicht wissen, d. h. auch die Arbeitgeber nicht wissen, welche Qualifikationen notwendig sind, um zukunftsrichtige Industrien ansiedeln zu lassen. In Nordrhein-Westfalen haben wir, und für die Ausbildung sind ja die Betriebe verantwortlich, unterdurchschnittlich viele Werkzeugmacher, unterdurchschnittlich viele Elektroberufe und überdurchschnittlich viele Berufe in Branchen, mit denen wir seit Jahren Schwierigkeiten haben. Jetzt frage ich, wer soll das ändern? Sollen das die Betriebe ändern, die nur das ausbilden, was sie auf Grund ihrer Bedürfnisse an Qualifikationen brauchen, die gar kein Interesse haben, sich mit neuen Qualifikationen möglicherweise nicht nur zusätzlich Konkurrenz, sondern auch insoweit Schwierigkeiten mit dem Betriebsrat einzuhandeln, als sie Berufe ausbilden, die sie nachher im Betrieb auf Grund mangelnder Bedürfnisse gar nicht beschäftigen können? Hier denke ich, ist ein Indiz dafür gegeben, daß man sehr wohl der Frage nachgehen muß, ob es tatsächlich so ist, wie Herr Dr. Stumpfe meint,

daß die Betriebe besser als der Staat wissen, was für eine zukunftsrichtige Ausbildung notwendig ist.

Dr. Werner Stumpfe:

Ihre These heißt, die Arbeitgeber kennen für die Berufsausbildung die erforderlichen Qualifikationen häufig gar nicht. Und deswegen werfen Sie die Frage auf, ob nicht doch vielleicht der Staat es besser weiß. Ich möchte drei ganz kurze Aussagen dagegen stellen. Erstens, jawohl Herr Steinkühler, Arbeitgeber täuschen sich manchmal über die Entwicklung der Zukunft. Das haben sie auch in der Vergangenheit getan. Ich vermute, daß uns die IG Metall auf manchen Wegen auch leider Gottes begleitet. Zweitens: wenn uns irgend etwas in unseren Betrieben ganz besonders zu Überlegungen über die Zukunft veranlaßt, dann ist das der Druck des Marktes und der technologischen Entwicklung. Wenn also irgend etwas da ist, was uns immer wieder dazu veranlaßt darüber nachzudenken, welches denn die erforderlichen Qualifikationen von morgen sind, dann ist das die Notwendigkeit, in dem schnellen Wechsel, der sich auf dem Markt vollzieht, und der sich in der Technik vollzieht, up to date zu sein, um nicht abzusaufen. Und dieser Druck fehlt dem Staat. Deswegen glaube ich auch nicht, daß der Staat und seine Institutionen, die nicht unter diesem unmittelbaren Druck stehen, darüber besser Bescheid wissen als die Betriebe. Und ich muß eine dritte Bemerkung hinzufügen: wenn ich mir die Bereiche ansehe, in denen der Staat versucht hat, in das Wirtschaftleben einzugreifen, dann schöpfe ich daraus nicht die Hoffnung, man sollte ihm zusätzliche Kompetenzen übertragen, weil es dann noch besser ginge als heute.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Herr Dr. Stumpfe, noch einmal zum Stichwort Mitbestimmung. Es hat ja durchaus Beispiele gegeben, daß Betriebsräte sehr frühzeitig erkannt haben, daß bestimmte Produktlinien nicht zukunftsrichtig waren, eine Umstellung verlangt haben, die der Unternehmer nicht mitgemacht hat. Am Ende stand die Pleite. Warum glauben Sie eigentlich, daß der Unternehmer als einzelner besser in die Zukunft schauen kann als gemeinsam mit seinen kreativen Mitarbeitern? Und dann die Frage der Qualifikation. Ist Qualifikation ausschließlich die Erneuerung des Technik-

wissens oder auch die Erfahrung im langen Berufsleben?

Dr. Werner Stumpfe:

Zum letzten eine ganz kurze Antwort: auch die Erfahrungen im langen Berufsleben, da kann man gar nicht anderer Auffassung sein. Zum ersten Punkt: es ist eben eine falsche Betrachtung, auf der einen Seite den einzelnen Arbeitgeber, und auf der anderen Seite die Vielzahl kreativer Arbeitnehmer zu sehen. Wir müssen für alle Entscheidungen möglichst großen Sachverstand in unseren Unternehmen ansammeln. Es gibt nicht den einsamen Arbeitgeber, der so etwas alleine entscheidet in einer Einzelperson. Wir müssen schon aus Eigeninteresse, wenn nicht aus anderen Gründen, die Arbeitnehmer mit in diese Entscheidungsfindung einbeziehen.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Herr Steinkühler, von Ihnen noch zum Stichwort Mitbestimmung?

Franz Steinkühler:

Ich kann inzwischen ein ganzes Konkurs-ABC aufmachen. Angefangen bei A wie AEG und B wie Bauknecht bis Z wie Zanker und bei vielen Tarifverhandlungen haben wir den Arbeitgebern jeweils angeboten, mit uns doch gemeinsam die Konkursursache zu untersuchen. Das haben andere vor uns schon getan, und weil wir sicher waren, was rauskommt, konnten wir so mutig sein. Hätten wir den Verdacht gehabt, daß die Arbeitgeber recht hätten, wären wir vielleicht vorsichtiger gewesen. Es gibt die bekannte Schimmelplenniguntersuchung, die ja Konkursursachen untersucht. Und es gibt ja auch namhafte Konkursverwalter, die sehr erfolgreich tätig sind. Nach all den Aussagen kann übereinstimmend festgestellt werden, daß unter den ersten drei Konkursursachen Fehlentscheidungen und Unfähigkeit des Management stehen. Und in Baden-Württemberg habe ich eine ganze Reihe von Konkursen leider miterlebt. Es ist für einen Gewerkschaftsvertreter kein einfaches Leben, wenn er seinen Kollegen nicht mehr helfen kann, und wenn andere die Revolution machen und der Gewerkschafter muß den Kompromiß suchen, um das Beste zu retten. So geht es uns ja regelmäßig. In all diesen Verhandlungen und Gesprächen, wo wir zu retten versuchen, was zu retten ist, kann dann immer zu Tage, aber natürlich immer zu spät, daß der Betriebsrat schon Jahre zuvor erfolglos vor Entwicklungen gewarnt hat. Erfolg-

los deshalb, weil er letzten Endes keine Mitbestimmung in solchen Fragen hat. Jetzt fordern wir ja gar nicht Mitbestimmung darüber, was produziert wird. Das ist in der Tat eine hochbrisante politische Frage. Aber was wir auf jeden Fall fordern, ist, daß Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation stattfindet, daß auch Arbeitnehmer in der Tat wesentlich mehr an Erfahrung einzubringen haben. Mitwirkung in der täglichen Kleinarbeit der Arbeit, wo jeden Tag unnötige Belastungen auf die Leute zukommen. Und in einem hat Herr Dr. Stumpfe ja recht gehabt. Dies weiß ich nach aus eigener Erfahrung. Wir haben in der Tat in der Bundesrepublik, deswegen ist hier auch ein guter Industriestandort, eine sehr leistungsbereite Arbeitnehmerschaft. Was glauben Sie, was Arbeitnehmer in der Fabrik mehr ärger? Wenn sie fünf Pfennig weniger Lohn kriegen als sie gerne möchten, oder wenn sie sich jeden Tag über Mängel in der Arbeitsorganisation ärgern müssen und sie nicht abstellen können? Da kann man eine Abstimmung darüber machen. 99% ärgern sich jeden Tag über Mängel in der Arbeitsorganisation, die man nicht abstellen kann. Weil es dann Hierarchien gibt, auf die man keinen Einfluß hat. Und ich denke, das sind so Dinge, die nicht die Welt verändern, aber das Leben der Menschen in der Tat belästigen auch psychischer Natur abbauen. Und da kann ich nur sagen: leider ist es ja nicht so wie Herr Dr. Stumpfe in gekonnter Rhetorik darstellt, daß wir die Mitbestimmung in Betrieben haben, in dieser Art und Weise. Und zweitens: hier sitzen ja auch möglicherweise ein paar Arbeitnehmer, die das entweder untermauern oder auch widerlegen können. In den Jahren zunehmender Arbeitslosigkeit, und das ist nicht erst seit gestern, stellen wir fest, daß der Ton in den Betrieben immer ruppiger wird. Und das der Satz — ich vereinfache jetzt, um es deutlicher zu machen — „wenn Dir das nicht paßt, kannst Du ja gehen“, immer häufiger fällt. Und was glauben Sie, was ein Arbeitnehmer — der natürlich keine Alternative hat — was glauben Sie, was er da jeden Abend mit nach Hause trägt. Und das womöglich über die Jahre. Es kann ja sein, Herr Dr. Stumpfe, daß es in Ihrem Unternehmen vielleicht nicht so wie hier geschildert. Es kann auch sein, daß Sie mit Ihren Aufgaben so beschäftigt sind, daß Sie nicht genügend in die

Werkstatt runterkommen. Ich komme oft in die Betriebe und bin oft mit Kollegen zusammen, das sind die Sorgen der Arbeitnehmer neben den allgemeinen Sorgen. Kleingeiten, jeden Tag Ärger, wo sie die Abhängigkeit zu spüren kriegen an völlig unnötigen Stellen. Dagegen wollen wir etwas tun. Da kann Mitbestimmung vieles ändern. Und ich kann das auf eine Ebene höher bringen. Was glauben Sie, wie oft täglich Betriebsräte unter Druck gesetzt werden mit angeblich objektiven wirtschaftlichen Fakten. Das kann ich auch sehr genau belegen: wo man Betriebsräten nennt, wenn ihr nicht bereit seid, entweder die Kosten um x Prozent zu senken, egal was es abgeschnitten wird, oder Samstag und Sonntag zu arbeiten, dann geht die Produktion nach Saragossa, und sie geht nach Genf oder sie geht nach irgendwohin ins Ausland. Dort hat man erst angesichts hoher Arbeitslosigkeit, 21% in Saragossa beispielsweise, eine Abstimmung durchgeführt, ob die Belegschaft bereit ist, um den Abbau der Arbeitslosigkeit zu forcieren, Samstag- und Sonntagschichten einzuführen. Natürlich gab es eine große Zustimmung, daß neue Leute eingestellt werden für Samstag und Sonntag, bei denen, die von Montag bis Freitag arbeiten. Bei 21% Arbeitslosigkeit wären bei uns die Menschen vielleicht auch bereit, noch mehr hinzugeben als sie ohnehin schon hingeben. Nur die Tatsache, daß die Abstimmung dort erfolgreich war, stellte das deutsche Tochterwerk vor die Alternative „entweder ihr schafft auch Samstag, Sonntag oder wir müssen in Saragossa die Kapazitäten voll auslasten“. Ich meine, das sind so tägliche Erpressungsversuche, die angesichts der Arbeitslosigkeit stattfinden, und die das Klima versauen und die, ich sage das deutlich, auch die Produktivität und die Motivation schädigen.

Sabine Nawroth-Lingenthal:

Das war ein gutes Stichwort zum Übergang, Herr Dr. Stumpfe, was macht der mündige Arbeitnehmer, wenn er arbeitslos wird? Was bieten Sie den jetzt arbeitslos Gewordenen oder den Langzeitarbeitslosen an? Wo sehen Sie Zukunftschancen für diese Arbeitnehmer? Worin sehen Sie die Wachstumshemmnisse?

Dr. Werner Stumpfe:

Gestatten Sie mir trotzdem, daß ich mit bestimmten Worten auf das, was Herr Steinkühler gesagt hat, eingeh, weil

mich an der Schilderung von Herrn Steinkühler wieder nicht nur das Schwarzweißdenken, sondern vor allem die Darstellung stört, daß die einen immer die bösen Buben und die anderen immer die Schlawen sind. Da hat also angeblich irgend jemand untersucht, daß Konkurse grundsätzlich auf Fehlentscheidungen des Managements zurückzuführen sind. So einfach ist das noch nicht einmal bei der Neuen Welt. Die Realität ist ganz anders. Es gibt immer eine Fülle von Gründen oder jedenfalls sehr unterschiedliche Gründe, die dazu führen, daß ein Unternehmen den Konkurs anmelden muß. Der Aufrichtigkeit wegen muß ich sagen, ein Grund sind Managementfehler. Es wäre lächerlich, wenn ich das bestreiten würde. Aber wir sollten doch auch sehen, daß Marktentwicklung, Kostengesichtspunkte und Subventionierung ausländischer Wettbewerber — in der Stahlindustrie haben wir ein Beispiel — Gründe sind. Und daß wir nicht nur die Realität falsch widerspiegeln, wenn wir sagen, der Grund sei immer eine falsche Entscheidung des Managements.

Wenn wir die Realität nur falsch schildern würden, das wäre noch nicht das Schlimmste. Das Schlimmste ist, wenn wir die Realität so verzerren, daß wir uns dann außerstande setzen, die Gegenwart und die Zukunft einigermaßen vernünftig zu bewältigen. Denn dazu ist es eben erforderlich, daß wir bei solchen vermeidbaren Entwicklungen die Vielzahl der Gefahren sehen, die an unterschiedlichen Stellen entstehen. Wir müssen uns gemeinsam helfen, Gewerkschaften und Arbeitgeber und Gesetzgeber und Betriebsräte, solche Fehler zu vermeiden. Das ist der richtige Weg und nicht, sich hinzusetzen und zu sagen, da Fehler hier nur vom Arbeitgeber gemacht werden können, warten wir mal ab, was sie jetzt wieder für Fehler machen. Zu den Arbeitslosen: ich kann ein Patentrezept für die Beseitigung der Arbeitslosigkeit nicht anbieten. Ich gehöre zu den Realisten, die sagen, wir können die Arbeitslosigkeit nur mit einem Maßnahmenbündel angehen. Ich zähle die meines Erachtens wichtigsten Maßnahmen auf: wir müssen erstens die Arbeitskosten begrenzen. Was Herr Steinkühler gerade gesagt hat, ist alles recht und schön, und das mag bei manchen von Ihnen, meine Damen und Herren, Heiterkeit auslösen. Der deutsche Unternehmer ist aber, wenn er im Ausland ist, mit dem

Faktum konfrontiert, das, was er in Deutschland erzeugt, in England z. B. zu 50 % billiger erzeugt werden kann.

Nun kann man das ganz schrecklich finden. Man könnte auch wünschen, die Engländer sollten doch 50 % mehr verdienen. Wir könnten alle möglichen Ausreden suchen und Wünsche formulieren, wir kommen aber nicht daran vorbei, daß wir im Weltmarkt Angeboten begegnen, die gemessen an unseren Angeboten um 30, 40 und 50 % niedriger sind. Da nützt alles Beklagen der Ungerechtigkeiten auf dieser Welt nichts. Man bekommt den Auftrag, und dann kann man Arbeitsplätze erhalten, oder man bekommt den Auftrag nicht, und dann kann man diese Arbeitsplätze eben nicht erhalten. An diesen, nennen Sie das Sachzwänge, kommen wir nicht vorbei. Das heißt, wir müssen in unserem eigenen Interesse unsere Arbeitskosten begrenzen, und zwar die direkten wie die indirekten. Zweiter Teil des Maßnahmenbündels: wir müssen die Flexibilität fördern, damit meine ich nicht nur die Arbeitszeit, aber auch die Arbeitszeit. Wir haben uns in unseren Betrieben gerade mühsam und gegen den vielfältigen Widerstand, insbesondere der IG Metall, damit durchzusetzen versucht, daß, wenn wir schon die kürzeste Arbeitszeit in der Welt haben, wir wenigstens diese Arbeitszeit dann einsetzen können, wenn die Arbeit vorhanden ist und nicht in auftragsschwacher Zeit. Wir brauchen diese Flexibilisierung auch bei befristeten Arbeitsverträgen. Wir brauchen die Flexibilisierung auch dort, wo Sozialplanzahlungen nicht mehr geleistet werden, um den einzelnen Arbeitnehmer vor materieller Not zu bewahren, sondern wo Sozialplanzahlungen gewährt werden, weil es zu einem Ritual geworden ist, auch dann, wenn der Arbeitnehmer, der die Abfindungen empfängt, am nächsten Tag um die Ecke bei einem anderen Arbeitgeber als Facharbeiter eine Beschäftigung findet, bei der er keine Verdiensteinbuße hat. Wir müssen an dieser Stelle überlegen, ob wir da das Richtige tun, wenn wir mit Sozialplanzahlungen, die ich nicht abschaffen will, dort, wo materielle Not damit abgefedert wird, weiter so umgehen. Wir müssen die Teilzeitarbeit fördern, das ist ein Bestandteil in der Bundesrepublik 300 000 Arbeitslose, die Teilzeit möchten. Wir haben nach Umfragen 3,4 Millionen

Beschäftigte, die lieber Teilzeitarbeit hätten, als den ganzen Tag zu arbeiten.

Sabine Nawroth-Lingenthal: Sind Sie denn, der Meinung, daß diese Teilzeitarbeitenden sozial, sicherungsrechtlich und arbeitsrechtlich abgesichert werden müssen?

Dr. Werner Stumpe: Darüber kann man sich doch gut unterhalten. Da widerspreche ich doch gar nicht. Ich bitte Sie aber um Verständnis, daß ich selbst dort, wo ich es für richtig, für möglich, für denkbar halte, zu Vereinbarungen mit der IG Metall zu kommen, dies hier aus taktischen Gründen nicht sagen kann. Schließlich müssen wir uns insbesondere um die Qualifizierung von Arbeitslosen kümmern.

Sabine Nawroth-Lingenthal: Wer muß die qualifizieren? Auf Kosten der Steuerzahler oder die Betriebe?

Dr. Werner Stumpe: Ich verstehe die Frage kaum. Ich will Ihnen auch sagen warum. Wenn man von den allgemeinbildenden Schulen absieht, dann wird in Deutschland die Qualifizierung zu, ich schätze mal, 95 % von den Arbeitgebern bezahlt. Ich weiß nicht, ob das ein Punkt ist, über den wir uns jetzt mit irgendjemand streiten müssen.

Sabine Nawroth-Lingenthal: Ja, wir haben heute morgen gehört, daß von der Bundesanstalt für Arbeit 6 Milliarden DM und von aller Arbeitgebern insgesamt 10 Milliarden DM für die Qualifizierung ausgegeben werden.

Dr. Werner Stumpe: Das halte ich für völlig ausgeschlossen, daß der Anteil der Bundesanstalt einschließlich der Berufsausbildung, der Fortbildung, der Weiterbildung mehr als die Hälfte ausmachen sollten. Das ist mit Sicherheit eine falsche Zahl, ohne daß ich jetzt die richtige Zahl hier im Kopf habe.

Franz Steinkühler: Lassen Sie mich mit dem Punkt 2 anfangen. Mit der von den Arbeitgebern gesehenen Notwendigkeit, die Flexibilität zu erhöhen. Ich habe schon gesagt, als ich meine Thesen vorgetragen habe, daß wir uns ein bißchen ärgern, daß es die Arbeitgeber geschafft haben, den Begriff Flexibilität zu besetzen. Denn welcher erwachsene Mensch wäre nicht gerne flexibel? Welcher erwachsene Mensch würde nicht die Arbeit nach sei-

nen persönlichen Bedürfnissen gestalten wollen? Und die IG Metall ist ja eine Gewerkschaft, die versucht, wie alle anderen auch, zuallererst die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Unsere Mitglieder haben das Interesse, unabhängig zu sein, frei zu sein. Deswegen ist die IG Metall seit einiger Zeit dem Begriff Flexibilisierung gegenüber auch sehr aufgeschlossen. Wir haben ja auch Forderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gestellt. Wir haben auch Modelle vorgelegt. Wir sehen beispielsweise, daß es sinnvoll sein könnte, die persönliche Arbeitszeit von der betrieblichen Arbeitszeit abzukoppeln. Es ist in der Tat nicht sinnvoll, daß alle Arbeitnehmer morgens um 6 Uhr anfangen, um 18.30 Uhr Feierabend haben und dafür im Stau stehen. Hin und zurück. Einer unserer Vorschläge war, die Fabriken sollten 10 Stunden offen sein und die Arbeiter die Lage ihrer Arbeitszeit frei innerhalb der 10 Stunden wählen können. Das ist Flexibilisierung nach unseren Bedürfnissen. Die Arbeitgeber haben, Sie werden sich noch daran erinnern, als wir zum ersten Mal 1984 für Arbeitszeitverkürzung streikten mußten, Propaganda mit ihren glücklichen Kühen gemacht, mit dem vierblättrigen Kleeblatt. Und da stand ja drauf, Flexibilisierung bedeute Freiheit. Wir haben das ernst genommen. Das war ein Fehler, man sollte nicht alles ernst nehmen, was die Arbeitgeber sagen. Denn, als wir konkret unsere Vorstellung zur Flexibilisierung einbringen wollten, haben wir festgestellt, daß die Arbeitgeber etwas ganz anderes als wir wollten. Die möchten gerne — jetzt übertrabe ich ein bißchen — Arbeitnehmer haben, die da sind, wenn man nach ihnen pfeift. Sie möchten, daß Arbeitnehmer so quasi da sind, wie der Geist in der Flasche, der rauskommt, wenn man ihn braucht, und wieder schön artig zurückgeht, wenn man ihn nicht mehr braucht. Das stellen wir uns nicht unter Flexibilisierung vor. Das ist etwas ganz anderes. Und im übrigen betrugendes die Arbeitgeber die Flexibilisierung auch damit, daß unsere Arbeitszeiten so starr sind. Ich darf Ihnen nur mal ein paar Fakten zur Kenntnis geben, die nicht die IG Metall ausgegraben hat. Nach einer OECD-Studie aus dem Jahre 1986, in Paris veröffentlicht, ergibt sich, daß beispielsweise der Prozentanteil von atypischen Arbeitsformen in Deutschland wesentlich höher ist als bei allen potentiellen Konkurrenten. Die Schichtarbeit

z. B. wird in der Bundesrepublik Deutschland von 18 % der Arbeitnehmer geleistet. In den Vereinigten Staaten von 8 %, in Großbritannien von 13 %, in Schweden von 12 %, in Norwegen von 11 %, in Österreich von 13 %, in Dänemark von 12 % und in Frankreich von 8 %. In der Bundesrepublik von 18 %. Und Sie werden doch nicht bestreiten, das Schichtarbeit etwas mit Flexibilisierung in dem Sinne, wie Arbeitgeber Flexibilisierung verstehen, zu tun hat. Zweitens: Nachtarbeit. Das ist ja wohl auch eine Art hübsche Arbeit. Nachtarbeit wird in der Bundesrepublik von 12 % aller Arbeitnehmer geleistet. In Belgien von 8 %, in Dänemark von 3 %, in Frankreich von 5 %, in Irland von 9 %, in Italien von 14 % — eine andere Klimazone, in Norwegen von 1 %, in Schweden von 9 % und in den Vereinigten Staaten von 11 %. Also nach den Zahlen gibt es in der Bundesrepublik bereits genügend Flexibilisierung. Hinzu kommt, meine Damen und Herren, daß sich hier einiges geändert hat, laufend ändert. Wir stellen fest, daß neueste Untersuchungen dazu geführt haben, und das ist erschreckend, daß ein Drittel der Befragten, also ein Drittel der Arbeitnehmer, regelmäßig am Wochenende arbeitet. Ein Drittel leistet regelmäßig Überstunden. 15 % der Arbeitnehmer, das sind bereits mehr als diese OECD-Studie besagt, sind in Nachtarbeit tätig, 14 % teilzeitbeschäftigt und 4 % der Teilzeitarbeiter sind typischerweise Frauen. Ich will damit nur deutlich sagen, aus ökonomischen Gründen gegenüber den Konkurrenten kann diese Flexibilisierungsdebatte der Arbeitgeber nicht geführt werden. Und zur Teilzeit: ich denke, es wird in der Bundesrepublik — ich sage das sehr vorsichtig — für die Zeit, für die ich, wenn ich gesund bleibe, Politik für die IG Metall machen kann, so bleiben, daß Erwerbsarbeit noch wie vor das Zentrum der Arbeit sein wird und bis dahin wird Arbeit leichter nicht bei allen Menschen identisch sein mit ihrem Hobby, sondern nur beim kleineren Teil. Und das bedeutet, die Mehrheit der Menschen muß bis ins Jahr 2000 von Erwerbsarbeit leben. Wenn man von Teilzeitarbeit leben kann, habe ich nichts mehr dagegen. Ich gehe aber davon aus, daß die Mehrzahl der Menschen von Teilzeit ihren Familienunterhalt nicht bestreiten kann. Deswegen haben wir nichts dagegen, wenn Teilzeitarbeit als zusätzliche Arbeit angeboten wird für die, die es

brauchen. Bei VW haben wir darüber vor kurzem einen Tarifvertrag abgeschlossen. Unter einer Voraussetzung, daß sichergestellt werden kann, daß Vollverarbeitbar deshalb nicht abgeschafft wird. Wir werden nicht zulassen, daß ganze Tagesarbeitsplätze halbiert werden, nur um die Zahlen der Arbeitslosen zu schönen und darauf läuft es oftmals hinaus. Ich habe jetzt bewußt erwähnt, daß 4 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Aber das Problem will ich jetzt nicht erörtern. Teilzeitarbeit wird auch in absehbarer Zeit nicht als gleichwertig für Vollzeit angesehen werden, mit allem, was für Karriereplanung, Karriere und Gleichberechtigung damit verknüpft ist. Da soll man sich nichts vormachen. Der nächste Punkt, auf den ich noch kurz eingehen möchte, ist die Qualifizierung. Im Prinzip sind wir ja in Reden und Erklärungen mit den Arbeitgebern einig. Bei der Qualifizierung von Arbeitslosen habe ich aber Probleme. Ich will nicht dagegen sprechen hier einiges geändert hat, laufend ändert. Wir stellen fest, daß neueste Untersuchungen dazu geführt haben, und das ist erschreckend, daß ein Drittel der Befragten, also ein Drittel der Arbeitnehmer, regelmäßig am Wochenende arbeitet. Ein Drittel leistet regelmäßig Überstunden. 15 % der Arbeitnehmer, das sind bereits mehr als diese OECD-Studie besagt, sind in Nachtarbeit tätig, 14 % teilzeitbeschäftigt und 4 % der Teilzeitarbeiter sind typischerweise Frauen. Ich will damit nur deutlich sagen, aus ökonomischen Gründen gegenüber den Konkurrenten kann diese Flexibilisierungsdebatte der Arbeitgeber nicht geführt werden. Und zur Teilzeit: ich denke, es wird in der Bundesrepublik — ich sage das sehr vorsichtig — für die Zeit, für die ich, wenn ich gesund bleibe, Politik für die IG Metall machen kann, so bleiben, daß Erwerbsarbeit noch wie vor das Zentrum der Arbeit sein wird und bis dahin wird Arbeit leichter nicht bei allen Menschen identisch sein mit ihrem Hobby, sondern nur beim kleineren Teil. Und das bedeutet, die Mehrheit der Menschen muß bis ins Jahr 2000 von Erwerbsarbeit leben. Wenn man von Teilzeitarbeit leben kann, habe ich nichts mehr dagegen. Ich gehe aber davon aus, daß die Mehrzahl der Menschen von Teilzeit ihren Familienunterhalt nicht bestreiten kann. Deswegen haben wir nichts dagegen, wenn Teilzeitarbeit als zusätzliche Arbeit angeboten wird für die, die es

machen. Da muß etwas Neues kommen. Und das ist der Punkt, bei dem ich ankämpfen wollte an einen Satz, als Herr Stumpe zwar zugab, daß die Arbeitgeber Fehler machen, aber dann aufgefordert hat, wir sollten nicht warten, bis sie den nächsten Fehler machen. Genau das wollen wir nicht. Die Diskussion im Augenblick, aktuell in der Stahlindustrie, wird ja wohl damit getragen, daß wir der Regierung und den Arbeitgebern mit Konzepten auf die Nerven fallen, was gar nicht unsere Aufgabe wäre. Aber wir sind es, die im Augenblick versuchen, kraftpflanzlich die mangelnde Kreativität, die mangelnde Innovationsfähigkeit der Arbeitgeber dort, wo abgebaut und etwas Neues aufgebaut wird, mit Konzepten ein bißchen auf die Sprünge zu helfen. Beschäftigungsgesellschaften ist das Stichwort. Für die Beschäftigungsgesellschaften Geld auszugeben, ist allemal besser als Geld für Sozialpläne auszugeben. Keiner soll sagen, dafür wäre kein Geld da. Diese Republik hat im letzten Jahr für die Bezahlung von Arbeitslosigkeit 56 Milliarden DM zusätzlich aufgebracht. Auch Arbeitslosigkeit ist nicht umsonst zu haben. Aber wenn man weiterhin Arbeitslosigkeit anwachsen lassen will und nicht aktiv etwas dagegen tut, werden wir eines Tages handlungsunfähig für Alternativen. Das ist unsere Sorge.

Für eine gerechte Verteilung von Erwerbsarbeit und Eigenarbeit

Inge Wertig-Danielmeier
Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen
Mitglied der SPD-Programmkommission

„Wir wollen Menschen, Frauen und Männer, die gleich, frei und solidarisch erzogen, sich allen Bereichen der gesellschaftlichen Arbeit und des gesellschaftlichen Lebens widmen und denen nach Haus- und Erwerbsarbeit Zeit und Kraft bleibt für gesellschaftliches Engagement, für kulturelle und sportliche Tätigkeit.“

„Im Mittelpunkt unseres Ringens um Reformen steht also die Erwerbsarbeit. Sie kann durch nichts ersetzt, ihre Mängel können nicht anderswo wettgemacht werden. Darüber hinaus wollen wir allerdings verstärkt für die gesellschaftliche Anerkennung solcher Arbeit werben, die Menschen außerhalb des Erwerbssektors leisten.“

Diese Zitate machen die Schwierigkeiten der SPD mit der Zukunft der Arbeit deutlich. Nicht nur unter der Perspektive gesellschaftlicher Gleichheit von Frau und Mann brauchen wir eine umfassende Vorstellung von der Arbeit und ihrer Zukunft. Es ist unter uns unstrittig, daß Erwerbsarbeit auch in Zukunft das Leben der Menschen im Positiven und Negativen prägen wird. Es ist aber auch deutlich, daß Erwerbsarbeit und von Erwerbsarbeit freie Zeit sich nicht entkoppeln lassen, und das wurde sogar von denen belegt, die den absoluten Vorrang in der Erwerbsarbeit sehen.

Allein die Tatsache, daß die Privilegien des Erwerbslebens sich in der Freizeit fortsetzen, daß erfüllte und sinnvolle Freizeit vor allem von denen gelebt wird oder gelebt werden kann, die einer sinnvollen und relativ selbständigen Erwerbsarbeit nachgehen, machen das überdeutlich.

Nicht nur Erwerbsarbeit und -Bildung müssen integrierte Bestandteile des Ar-

beitslebens eines Menschen sein. — Dabei muß beachtet werden, daß forcierte Weiterbildung immer auch Außenstehende und Arbeitslose weiter aussondern kann. Es geht darum, die Weiterqualifikation von Arbeitslosen, wenig qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ebenso wie die Weiterqualifikation von Beschäftigten kleiner Betriebe voranzutreiben, damit die Kluft zwischen privilegierten und weniger privilegierten Arbeitnehmern und Arbeitslosen nicht immer größer wird. — Zur Arbeit gehört in einer demokratischen Gesellschaft aber auch gesellschaftliche Teilhabe. Erwerbsarbeitsstrukturen, die diese gesellschaftliche Teilhabe unmöglich machen, widersprechen unserer Verfassung — und die gesellschaftliche Teilhabe ist nicht mit der Mitgliedschaft in einer Gesellschaft erschöpfbar.

Die Zukunft der arbeitenden Menschen ist von zwei Problemen besonders betroffen:

- der völligen Beziehungslosigkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit oder Eigenarbeit,
- der Erwerbsarbeitslosigkeit eines großen Teils der Bevölkerung.

Die Probleme der Entkopplung von Beruf und Familie lassen sich nicht einfach dadurch lösen, daß Eigenarbeit höher bewertet wird. Solange die Erwerbsarbeit Männern zugeordnet wird, die Eigenarbeit aber Frauen, kann ich Jahrzehntlang über andere Bewertungen diskutieren, die Unterbewertung der Eigenarbeit wird sich nicht ändern.

Eigenarbeit muß — wie Christine von Weizsäcker heute schon sagte — auch humanisiert werden.

Solange Eigenarbeit und Erwerbsarbeit nur je bestimmten Personen zugeteilt oder gar nach Geschlechtern verteilt werden, ist weder eine Humanisierung



Inge Wertig-Danielmeier

der Eigenarbeit noch der Erwerbsarbeit möglich. Die Aufteilung der Arbeit nach Geschlechtern funktioniert ohnehin nicht mehr, denn Frauen nehmen ihren Ausschluß aus der Erwerbsarbeit nicht länger hin. Erwerbsarbeit wird bis heute nur nach vermuteten Kapitalinteressen organisiert — und die Mehrzahl der Männer hält das für Sachzwänge.

Die Erwerbsarbeitszeit muß verkürzt werden, und sie muß anders organisiert werden. Dabei kann die Entkopplung der persönlichen und betrieblichen Arbeitszeit im Interesse der Arbeitnehmer ein Weg sein.

Zur Teilzeitarbeit muß wohl angemerkt werden, daß die Frauen, die heute Teilzeitarbeit suchen, in der Regel nach einer 28- bis 32-Stunden-Woche Ausschau halten. Das entspricht genau unserer Vorstellung von Vollzeitverwerbsarbeit im Jahre 2000. Mit 30 Stunden Erwerbsarbeit kann Familienarbeit vereinbart werden.

Es kann keine isolierte „Befreiung in der Arbeit“ geben, wenn Erwerbsarbeit und Familienarbeit sich gegenseitig ausschließen.

Gegenwärtig ist das der Fall und auch die Tarifvereinbarungen des letzten Jahrzehnts zur Arbeitszeitverkürzung haben die Familie im wesentlichen als irrelevante Freizeitgestaltung außen vor gelassen.

Die Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeberseite von der Kapovaz bis

zur Sonntagsarbeit machen Familie zur Freizeitgestaltung und Frauen zu Anhängseln ihrer männlichen Partner.

Familie ist weder Freizeitgestaltung noch kann sie allein Frauen und Kindern überlassen werden. In der Familie findet Arbeit statt, die für die Gesellschaft mindestens so notwendig ist wie die Arbeit im Erwerbsleben und diese Arbeit kann, wenn sie erfolgreich sein soll, nicht von Frauen und Kindern alleine geleistet werden, auch dann nicht, wenn die Gesellschaft endlich ihrer Verpflichtung zur gemeinsamen Erziehung von Kindern in Kindergärten und Schule ernst nimmt. Kinder brauchen Väter und Mütter.

Michael Schumann hat die Gefahr der Dualisierung der Erwerbsarbeitenden in Rationalisierungsgewinner — und vielleicht weniger Gewinnerinnen — mit im großen und ganzen befriedigenden Arbeitsverhältnissen und Verlierern, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Krisenbranchen: und Arbeitslosen, beschworen — eine Gefahr, die er nicht nur kurzfristig sieht, sondern als langfristiges Problem auch für die programmatistische Entwicklung der SPD. Verlierer wären insbesondere immer wieder Frauen und immer wieder ältere Arbeitnehmer, vor allem solche, die schon den richtigen Einstieg in das Erwerbsleben verpaßt haben und in der immer wieder notwendigen Weiterqualifikation nicht mithalten konnten.

Wenn das stimmt, was hier von Ilse Brusis und allen Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmern gesagt wurde, dann müssen Arbeits- und Qualifikationsstrukturen in den Betrieben den Bedürfnissen der Betroffenen und das heißt vor allem auch den Bedürfnissen der Familien- und Eigenarbeit stärker Rechnung tragen.

Eine Politik der Solidarität zwischen den Gewinnern und Verlierern und Verliererinnen des Rationalisierungs- und Technisierungsprozesses der Erwerbsarbeit wäre die Zukunftsaufgabe der SPD.

In einem solchen Zukunftskonzept kann die Grundsicherung für alle ein Mosaikstein sein — wichtiger aber noch wird die gerechte Verteilung der Arbeit sein, der Eigenarbeit, der politischen Arbeit, der Kulturarbeit und der bezahlten Erwerbsarbeit.

Wir brauchen eine aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik

Hermann Rappe
Vorsitzender der IG Chemie
Mitglied der SPD-Programmkommission

Wenn wir das Programm verabschiedet werden, um das es hier geht, wird zwischen dem Bad Godesberger Programm und dem neuen Programm ein Zeitabschnitt von etwa 30 Jahren liegen. Es ist natürlich die Frage, ob wir in der Lage sind, in dieser schnelllebigen Zeit ein neues Programm für wiederum 30 Jahre zu machen.

Aber auf jeden Fall ist ein Grundsatzprogramm etwas anderes als ein Wahlprogramm: Es geht darum, Perspektiven für einen längeren Zeitraum zu entwickeln. Für die weiteren Überlegungen will ich hierzu ein paar Gedanken formulieren: Ich glaube, daß diese heutige Veranstaltung im Rahmen der Programmdiskussion zu dem Bereich „Zukunft der Arbeit“ lohnenswert, richtig und notwendig ist. Aber ich denke, daß ein noch so guter Programmtitel „Zukunft der Arbeit“ der Partei nicht zum Durchbruch verhilft, wenn das dazu in einem anderen Teil Stehende, was wir über die Wirtschaft sagen, nicht dazu paßt. Gerade in Fragen der Wirtschaftspolitik erhält die SPD in der Öffentlichkeit noch immer nicht die notwendige Kompetenzuebung. Deswegen erscheint es mir unabdingbar, bei unseren langfristigen Überlegungen zur Zukunft der Arbeit die Komplexe Wirtschaft, Finanzen und Steuerpolitik sehr sorgsam miteinander zu verknüpfen. Dazu will ich — wie bei Schlufgedanken zeitlich bedingt — einige Gesichtspunkte kurz anreißen: Ich glaube im Gegensatz zu manchem Diskutanten, daß die Wachstumsentwicklungen sehr viel enger sein werden, weil offenbar niemand bei höheren Prozentsätzen auch die Gütermenge mit ins Kalkül zieht, um die es dabei geht.

Meine Damen und Herren, es gibt ja hinreichend Institutsberechnungen dazu. Für dieses Jahr wird ein Wirtschafts-

wachstum von etwa 1 ½% prognostiziert, wenn wir Glück haben. Aus meiner Kenntnis und aus Vorhersagen von Fachleuten glaube ich sagen zu können, daß bei durchschnittlichen Wachstumserwartungen von 2 bis 2 ½% in den nächsten 10 Jahren — wobei ich im Durchschnitt aller Branchen eher zu 2% tendiere — die deutsche Volkswirtschaft als kerngesund bezeichnet werden kann.

Und mit Blick auf die damit verbundenen Fragen der natürlichen Ressourcen, der Absatzchancen dies auch eine realistische Größenordnung ist.

Damit kann der SPD weder Wachstumsgenossenschaft noch Pessimismus unterstellt werden, vielmehr ist dies eine klare Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung bis zum Ende dieses Jahrzehnts. Wenn dies aber so ist, dann ist klar, daß auf längere Sicht durch den ungehinderten freien Ablauf der Wirtschaft die Arbeitslosigkeit nicht abgebaut werden kann. Dies zeigt sich hinlänglich. Bleibt die Frage der technologischen Entwicklung zu diskutieren, genauso kurz und knapp. Die SPD kann keine technologiefeindliche Partei sein. Sie würde dann die Arbeiter und die Angestellten in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienstbereich nicht erreichen können als Wähler. Gelöst und gemeistert jedoch muß die soziale Seite des Problems werden, aber nicht Technologiebehinderung oder -verhinderung.

Wenn die gleichen Institute recht haben, daß die durchschnittliche Entwicklung der Produktivität je Arbeitsstunde — das ist nämlich die Umrechnung des technologischen Prozesses — bei etwa 3% jährlich in diesen 10 Jahren liegen wird, gibt es durch den Ablauf der Wirtschaft bei dieser Entwicklung keinen Abbau der Arbeitslosigkeit. Deshalb muß das Kapital Arbeit eingebettet sein in die Gesamtsammehänge Wirtschaft, Finanzen, Steuerpolitik und Aufgaben des Staates für den Komplex Arbeit.

Es geht in den nächsten 10 Jahren nicht

um die Frage, daß kein Geld vorhanden ist. Produktion aus Industrie, Handel und Gewerbe — also aus dem privaten Teil der Wirtschaft — wächst immer noch, und es wird Geld verdient. Die Frage des Kapitels Arbeit für die nächsten 10 Jahre wird sein, wie denn der Verteilungsprozeß gelöst wird. Und ob es darauf eine glaubwürdige Antwort gibt, die uns nicht wieder in die Dauer-auseinandersetzung bringt, uns viele nichts anderes ein als der Ruf nach dem Staat.

Also die Frage ist doch, wie der Verteilungsprozeß zum Erhalt und zum Ausbau einer lebenswerten Gesellschaft gelöst werden kann. Dabei geht es sowohl um öffentliche Dienstleistungen, um soziale Aufgaben, aber auch um umweltorientierte Investitionen für die Zukunft, vor allem auch der öffentlichen Hände im Bereich von Wasser, Luft, Boden, Müll und in vielen anderen Feldern. Oder die Lebensqualität in unserem Lande sinkt.

Und hier ist meine Meinung, dies geht nur durch Steuerverteilung, durch aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik von Bund, Ländern und Gemeinden; all dies läßt sich nur durch und mit der staatlichen Steuerquote beantworten und lösen. Denn Geld kann man nur einmal verteilen. Dies ist der Kern der Auseinandersetzung; dies ist aber auch die Kernfrage zwischen sozialdemokratischer und konservativer Gesellschaft und Wirtschaftspolitik. Wird die Steuereinnahme privatisiert, ist das Geld für diese Aufgaben nicht da. Und da geht es nicht darum, daß man die Staatsquote erhöht, sondern es geht darum, daß mehr Arbeit nicht durch Industrie, Handel und Handwerk bei den aufgezeichneten Wachstumsgrenzen entstehen kann, sondern in den nächsten 10 Jahren wahrscheinlich noch etwas abnehmen wird im privaten Wirtschaftsbereich. Aber wachsen kann Arbeit im öffentlichen Bereich in unterschiedlichster Art und mit differenzierten Programmansätzen. Das ist nur eine Frage der Verteilung des Steueraufkommens. Denn aus diesen öffentlichen Händen erwächst ja Auftragsleistung an die mittelständische Industrie bis in das gesamte Umfeld der gewerblichen Wirtschaft. Und unsere Auseinandersetzung mit den Konservativen und das, was uns unterscheiden muß in unserem Programm, ist, daß wir nicht nach der Methode von Reagan und Thatcher das Land ent-



Hermann Rappé, Oskar Lafontaine

wickeln lassen wollen, sondern den Sozialstaat für die Bürger auch lebenswert beschreiben und ausfüllen wollen. Dabei ist die Frage von Wirtschaft und Finanzen und Arbeit ein zusammenhängender Gedankengang, der sich zwar in den einzelnen Kapiteln widerspiegelt, aber insgesamt eine Einheit darstellen muß.

Und nun noch ein weiterer Punkt: Ich will noch eine Bemerkung machen zur weiteren Diskussion um erwerbsorientierte Arbeit und ihren Stellenwert; denn das wird die Programmdiskussion noch sehr beschäftigen. Es hat uns ja auch in der ersten Programmdiskussion schon sehr beschäftigt. Ich war ja Mitglied in der ersten Programmkommission ebenso wie in der zweiten.

Rente oder Pension oder sonstige Versorgung haben.

Ich bitte Sie, einen Blick auf die schwierige soziale Lage der Arbeitslosen zu werfen. Da geht's dann nicht mehr um diese so schön beschriebenen Tätigkeiten als Ersatz für erwerbsorientierte Arbeit. Da ist das nämlich gar nicht möglich. Das kann nur jemand, der erwerbsorientierte Arbeit hat. Ich bin also zutiefst davon überzeugt, daß jeder Gedanke und jede Diskussion in der sozialen Absicherung und Einkommenssicherung der erwerbsorientierten Arbeit liegen muß, und sollte die Partei hier den klaren Blick verlieren, gibt es meiner Ansicht nach große Defizite bei einer Reihe von Problemen.

Und nun ein letzter Gedanke. Über Fle-

xiabilität auf allen anderen Ebenen — auch im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich — dann gehen. Aber es muß Klarheit darüber bestehen, das ist nicht bloß eine gewerkschaftliche Frage, daß dies eingebettet sein muß in tarifvertraglich, sozial und arbeitsrechtlich gesicherte Verhältnisse.

Denn wir haben nicht vor 50 Jahren die Tagelöhner ab geschafft, um sie auf dem Umweg über Kapovaz und sonstige Modelle wieder hereinzuholen. Hier muß notwendig der Rahmen durch Gesetze und Ordnungen geschaffen werden, damit Sicherheit für alle Arbeitnehmer gewährleistet ist. Dann ist flexible Gestaltung innerhalb des Rahmens auch nach den Bedürfnissen beider Seiten möglich und sinnvoll.

Ich glaube, daß man auf diesem Gebiet eine wesentliche Idee in die Tat umsetzen muß, die wir in der sozial-liberalen

Koalition so erfolgreich begonnen hatten, nämlich den vollständigen Abbau der unteren Sozialversicherungspflichtgrenze. Denn es muß Schluß sein damit, daß Frauen oder Männer unterhalb der Sozialversicherungsgrenze zwei oder drei Arbeitsverhältnisse haben, denn damit tragen sie weder zu ihrer eigenen noch zur gesamtgesellschaftlichen sozialen Sicherheit mit ihrer Arbeit bei; vielmehr wird damit dem Sozialstaat eine Belastung auferlegt, die dem Solidaritätsprinzip entgegensteht.

Meine Damen und Herren, liebe Genossinnen und Genossen, die Programmdiskussion wird schon nach munter sein; soll sie auch in der Öffentlichkeit mit allen Meinungsträgern. Und sie wird es auch danach im Prozeß in der Partei sein. Aber wir wollen ein Programm konzipieren, so hoffe ich, das uns alle verbindet, das inhaltlich klar, gut lesbar — nicht bloß für Bibliotheken

gemacht — für die Menschen im Lande ein Hoffnungssignal ist.

Vor allem muß das Programm der SPD ein Programm sein, aus dem die Hoffnung hervorgeht, daß die Probleme dieser Zeit mit den Mitteln der parlamentarischen Demokratie und mit den Mitteln der politischen Parteien, die wir in unserem Lande kennen, auch gelöst werden können. Nicht, daß es vor lauter grauem Himmel und schwarzen Wolken den Ruf nach anderen Lösungsmöglichkeiten gibt. So muß unser Programm angelegt sein, meine Damen und Herren.

Ich bedanke mich bei allen Beteiligten im Namen der Programmkommission für die Mitarbeit. Ich denke, wir werden darauf aufbauen können in unserer Programmkommission. Wir werden noch weitere Vorschläge in solchen Tagungen zusammenfügen, um unser Programm in der kurz skizzierten Form zu formulieren.

Ich glaube, daß all das, was wir gerne möchten, da richtig beschrieben ist. Frau von Weizsäcker hat ja eine ganze Reihe sehr plastischer Beispiele gebracht. Aber eins scheint mir denn wohl die Basis zu sein und der Grundgedanke, den die Partei hoffentlich nicht aus dem Auge verliert in der Programmdiskussion: Jede soziale, kulturelle Betätigung, jede richtige ehrenamtliche Arbeit, jede Hilfe im sozialen Bereich, jede Übernahme von Verantwortung, jede Tätigkeit, die in Richtung Hobby geht, können sich immer nur die leisten und machen nur die, und zwar seit langem, die eine gesicherte Existenz durch erwerbsorientiertes Einkommen, durch