

Sozialdemokratischer Pressedienst

Chefredakteur:
Helmut G. Schmidt
Verantwortlich: Rudolf Schwinn

Telefon: (02 28) 9 15 20-0
Telex: 8 88 846 pbbn
Telefax: (02 28) 9 15 20-12

Inhalt

Professor Dr. Eckhart Pick
MdB zur Einbringung eines
Gesetzentwurfs zur Regelung
der Arbeitnehmerhaftung: Den
Arbeitnehmer vor unbilligen
Belastungen schützen.

Seite 1

Detlef Hensche zur Notwen-
digkeit, die Beschäftigungs-
krise zu überwinden: Arbeits-
zeitverkürzung notfalls ohne
vollen Lohnausgleich.

Seite 2

48. Jahrgang / 150

10. August 1993

Den Arbeitnehmer vor unbilligen Belastungen schützen

Zur Einbringung eines Gesetzentwurfs zur Regelung der
Arbeitnehmerhaftung

Von Professor Dr. Eckhart Pick MdB
Stellvertretender rechtspolitischer Sprecher der SPD-
Bundestagsfraktion

Die geltende Haftung des Arbeitnehmers für Schäden, die er im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verursacht, wird den heutigen Verhältnissen nicht mehr gerecht. Ein einziges Fehlverhalten kann zu wirtschaftlich ruinösen Folgen führen. So wird nach der derzeitigen Rechtsprechung ein Busfahrer mit einem monatlichen Einkommen von circa 3.000 DM in Regreß genommen. Von einem Poller, der es unterlassen hatte, einen Baggerführer auf die Lage einer Gasleitung hinzuweisen, fordert der Arbeitgeber 80.000 DM Schadensersatz. Für eine Zerstörung des Computer-Programms ist der Arbeitnehmer verantwortlich, wenn ihm hier bei lediglich mittlere Fahrlässigkeit zur Last gelegt werden kann.

All diesen Fällen ist eines gemeinsam: Der Schaden ist um ein Vielfaches höher als der Lohn und die Rechtsprechung kann sich nur um eine interessengerechte Lösung bemühen, denn eine summenmäßige Haftungsbeschränkung ist nur dem Gesetzgeber möglich. Die langwierigen, durch mehrere Instanzen geführten Prozesse zeigen zudem, daß die unter dem Gesichtspunkt der Billigkeit und damit der Einzelgerechtigkeit ausgestaltete Arbeitnehmerhaftung zu nur schwer voraussehbaren Entscheidungen führt. Oftmals sind die einzelnen Instanzen jeweils verschiedener Ansicht, und der Prozeß wird nicht etwa durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts abgeschlossen, sondern die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückgewiesen.

Wir Sozialdemokraten halten deshalb eine gesetzliche Regelung für notwendig, die klare Verhältnisse schafft und den Arbeitnehmer vor unbilligen Belastungen schützt, ohne andererseits den Gedanken der individuellen Verantwortung preiszugeben. Damit verfolgen wir die Intention unseres Gesetzentwurfs aus der letzten Wahlperiode weiter. Seitdem hat sich die Notwendigkeit gesetzgeberischen Handelns durch die Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten und durch die gebotene Harmonisierung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und Beamte sogar noch verschärft.

Verlag, Redaktion und Druck:
Sozialdemokratischer Pressedienst GmbH
Heussallee 2-10, Pressehaus I/217, 53113 Bonn
Postfach 12 04 08, 53046 Bonn

Erscheint täglich von Montag bis Freitag.
Bezug nur im Abonnement. Preis DM 82,50 mtl.
zuzügl. MwSt. und Versand.

Verantwortlich: Günther
mit weiteren Beauftragten
Kreuzlin-Druck



Wir wollen die Haftung des Arbeitnehmers für Sach- und Vermögensschäden des Arbeitgebers auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränken. Bei Vorsatz soll der Arbeitnehmer uneingeschränkt haften; in den Fällen grober Fahrlässigkeit darf die Ersatzpflicht drei Monatsgehälter nicht übersteigen. Den Gegnern einer Haftungsbeschränkung sei bereits jetzt gesagt, daß wir uns von diesem notwendigen Bestandteil einer interessengerechten Regelung nicht mit der Erwägung, "es würde ein zu starker Anreiz für leichtsinniges Verhalten gegeben" abbringen lassen. Denn selbst wenn man einmal unterstellt, der Arbeitnehmer werde durch die Gefahr drohender Haftung von einem leichtsinnigen Verhalten abgehalten, warum sollte dann nicht eine Teilhaftung zur Abschreckung ausreichen?

Eine generelle Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit heißt auch, daß eine Haftung des Arbeitnehmers nicht nur für leichteste sondern auch für normale Fahrlässigkeit ausgeschlossen ist. Damit haben wir gleichzeitig die gebotene Harmonisierung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und Beamte zu einem wichtigen Reformziel erklärt. Denn im Beamtenrecht hat sich bereits die Erkenntnis durchgesetzt, daß der arbeitende Mensch seinem Dienstherrn dann nicht zum Schadensersatz verpflichtet sein kann, wenn ihm lediglich durchschnittlich (normale) Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Diese Erkenntnis muß im Hinblick auf Artikel 3 Absatz 1 GG auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen wie im privaten Bereich gelten.

(-/10. August 1993/rs/ks)

Arbeitszeitverkürzung notfalls ohne vollen Lohnausgleich
Zur Notwendigkeit, die Beschäftigungskrise zu überwinden

Von Detlef Hensche
Vorsitzender der IG Medien

Die Arbeitslosigkeit nimmt dramatische Ausmaße an. Heute sind bereits mehr als drei Millionen Menschen ohne Arbeit; morgen könnten es vier Millionen und mehr sein. Dabei sind nur die gezählt, die von den Arbeitsämtern registriert sind.

Es ist zum Verzweifeln, mit welcher Gelassenheit die Mehrheit der Gesellschaft dies hinnimmt. Die Spaltung einer Zwei-Drittel-Gesellschaft beginnt zu wirken; zwischen oben und unten, zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen, zwischen West und Ost!

Die Politik fördert die Ausgrenzung. Was großspurig als "Solidarpakt" ins Werk gesetzt wurde, entpuppte sich als Sparprogramm zu Lasten der Arbeitnehmer. Kaum ist dieses Kapitel abgehakt, plant die Bundesregierung die nächsten Schandtaten, wie die Kürzung von Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe. Wer keine Arbeit hat, soll noch mehr der Armut verfallen!

Parallel dazu warten politische Irrlichter mit der grotesken Idee auf, die Arbeitszeit für die, die Arbeit haben, zu verlängern - also die Arbeitslosigkeit zu vergrößern!

Wieder andre beteiligen sich am sozialpolitischen Hexensabbat unserer Tage mit dem Vorschlag, in Gestalt eines "zweiten Arbeitsmarktes" untertarifliche Beschäftigung einzuführen. Gäbe es eine Strafe für Torheit und Menschenverachtung: jedem, der untertarifliche Arbeit vorschlägt, sollte ab sofort eine 20prozentige Gehaltskürzung verpaßt werden!

Und wir, die Gewerkschaften? Wir scheinen gelähmt. Es ist abermals zum Verzweifeln. Da sind Betriebsschließungen und Arbeitsplatzabbau an der Tagesordnung. Weltfirmen wie Mercedes, Bosch und VW streichen Stellen, jeweils in fünfstelliger Zahl. Im Osten erfüllen sich die düsteren Voraussagen vom industriellen Ausverkauf. Da werden Betriebsräte und Belegschaften in west-östliche Konkurrenz getrieben. Und wir, die Gewerkschaften stehen mehr oder weniger hilflos daneben.

Gewiß, wir wehren uns gegen den Sozialabbau und bereiten derzeit Aktionen gegen den Ausverkauf der Lohnfortzahlung vor.

- Doch die Verteidigung zentraler Elemente unserer Sozialverfassung steht und fällt letztlich damit, daß wir zugleich mit eigenen Vorschlägen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit in die Offensive kommen. Solange keine Hoffnung auf beschäftigungspolitische Umkehr besteht, werden sich die Mitglieder letztlich abwenden und die Verteidigung noch so wichtiger Besitzstände her mißmutig mittragen, im Stile einer Pflichtübung.

Eine gewerkschaftliche Offensive der Beschäftigungspolitik ist daher überfällig.

Vorbemerkung: Staatliche Beschäftigungspolitik ist machbar

Damit es nicht vergessen werde: Wir leben in einem reichen Land. Die Bundesrepublik geht nicht am Stock.

- Die deutsche Wirtschaft ist wettbewerbsfähig wie eh und je. Der Reichtum wächst, er ist nur ungerecht verteilt und zu einem wachsenden Anteil unproduktiv eingesetzt. Geld für eine staatliche Beschäftigungspolitik wäre vorhanden. Doch die dafür notwendige Umverteilung ist derzeit politisch nicht gewollt.

Das kann und darf uns nicht hindern, weiterhin eine staatliche Beschäftigungspolitik einzuklagen, die zugleich demokratische Wirtschaftsreformen einschließt. Der Staat kann weder finanziell noch reformpolitisch aus der Verantwortung entlassen werden. Doch daneben ist auch die Tarifpolitik gefordert.

Arbeit teilen!

Was können die Gewerkschaften tun, um die Arbeitslosigkeit abzubauen zu helfen? Die Antwort ist so alt wie einfach: Die Arbeitszeit verkürzen!

Es ist seit einiger Zeit vom Teilen die Rede. Nun, wir haben etwas zu teilen: Arbeit, das heißt Arbeitszeit.

Würde man die Arbeit, die derzeit in der Bundesrepublik anfällt, auf alle, die arbeiten wollen, verteilen, dann hätten wir die 32-Stunden-Woche. Tatsächlich arbeiten jedoch 27 Millionen Menschen zwischen 37 und 40 Stunden, rund sechs Millionen Menschen zwischen 10 und 30 Stunden und fünf Millionen Menschen sind gegen ihren Willen zum Nichtstun verurteilt.

Eine sinnvolle, menschenwürdige und soziale Ordnung? Wohl kaum!

Ernüchterung

Trotzdem ist es still geworden um die Arbeitszeitverkürzung. Gewerkschaftsvorstände und Tarifkommissionen üben sich in Zurückhaltung; der Umgang mit der 35-Stunden-Woche gleicht dem mit einer heißen Kartoffel. Das hat Gründe.

Nach langen Jahren der Umverteilung, der Teuerung und der staatlichen Beutezüge spielen Löhne und Gehälter eine wichtigere Rolle. Hinzu kommt, daß die Arbeitszeitverkürzungen der achtziger Jahre mit manchen Enttäuschungen verbunden waren. Da wurde die Leistungsschraube angezogen, dort haben neue Schichtpläne und flexible Arbeitszeiten die Arbeitszeitverkürzungen ins Leere laufen

lassen. Was nützt der frühere Feierabend, wenn in den sieben Stunden dasselbe geleistet werden muß wie früher in acht Stunden?

- Und dennoch, an weiterer Arbeitszeitverkürzung führt kein Weg vorbei - es sei denn, wir nähmen wachsendes Elend, Armut und sich vertiefende Spaltung der Gesellschaft in Kauf. Doch wir haben aus Mängeln und Enttäuschungen der Vergangenheit Lehren zu ziehen.

Große Schritte

Wenn Arbeitszeitverkürzung greifen soll, sollte sie in möglichst großen Schritten vollzogen werden. Sicher, jede Arbeitszeitverkürzung zeigt Wirkung. Selbst eine halbe Stunde in der Woche oder sechs Freischichten im Jahr tragen zumindest dazu bei, daß die vorhandenen Arbeitsplätze sicherer sind und daß sich bei zurückgehenden Wachstumsraten Produktivitätsfortschritt nicht in Beschäftigungsrückschritt niederschlägt.

- Doch wenn es gilt, dem dramatischen Anwachsen der Arbeitslosigkeit Einhalt zu gebieten und den Arbeitslosen wieder Beschäftigungschancen zu schaffen, sind möglichst große Schritte der Arbeitszeitverkürzung nötig. Je größer, desto besser.

Würde binnen Jahresfrist die Arbeitszeit aller Beschäftigten in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst um zwei Stunden verkürzt, fänden zwei Millionen Arbeitslose wieder Arbeit! Dabei sind schon die zusätzlichen Rationalisierungseffekte jeder Arbeitszeitverkürzung herausgerechnet.

Freie Wahl der Lage der Arbeitszeit

Die zusätzliche Freizeit soll auch etwas bringen. Wer kann das besser beurteilen und entscheiden als der einzelne Arbeitnehmer? Entgegen einer verbreiteten Legende schreiben die Tarifverträge schon bisher kein starres Schema der Verteilung von Arbeitszeit und Freizeit vor. Das hat seine guten Gründe. Arbeitsbedingungen, berufliche Anforderungen, die Identifizierung mit der Arbeit sind verschiedenartig und bedingen unterschiedliche Freizeitbedürfnisse.

Schon bisher haben Betriebsräte die Arbeitszeitverkürzung für Drei-Schicht-Abteilungen vorrangig in Gestalt freier Tage umgesetzt. Oder: Als unsere Gewerkschaft im Jahre 1985 für die Arbeit in den Büros und in Ein-Schicht-Abteilungen der Druckindustrie den Sieben-Stunden-Tag propagierte, hat sie zur gleichen Zeit für Redakteurinnen und Redakteure die Arbeitszeitverkürzung in Gestalt freier Tage geltend gemacht.

Andere Beschäftigungsgruppen, zum Beispiel Angestellte, jüngere Arbeitnehmer mögen Blockfreizeiten vorziehen, zum Beispiel das Recht, alle zwei Jahre für einen oder zwei Monate neben dem Urlaub aus der Arbeit auszusteigen.

Das sind durchaus keine neuen Erkenntnisse. Doch werden wir sie in Zukunft ernster nehmen und konsequenter befolgen müssen. Die Beschäftigten müssen die Wahl haben. Immerhin geht es um ihre Freizeit. Da haben die immer wieder beschworenen betrieblichen Belange zurückzustehen. Die Unternehmensleitung hat genug Möglichkeiten, durch Schichtplanung, versetzte Schichten, verlängerte Maschinenlaufzeiten et cetera die Interessen des Betriebes durchzusetzen, notfalls vor der Einigungsstelle.

Kontrolle der Leistungsbedingungen

Auch eine noch so optimale Form der Verteilung von Arbeitszeit und Freizeit verhindert nicht, daß durch neue Wege der Leistungssteigerung die vorhandene Arbeit in kürzeren Arbeitszeiten bewältigt wird. Es sei nur an die vielfältigen "Angebote" der Dezentralisierung erinnert. Die Delegation von Ergebnis- und Kostenverantwortung in sogenannte Profit-Center setzt geradezu darauf, daß die Beschäftigten die (zentral) vorgegebenen Ziele notfalls im Wege der Selbstausbeutung erfüllen.

Nicht zuletzt deshalb haben die Gewerkschaften immer wieder im Zusammenhang mit tarifvertraglicher Arbeitszeitverkürzung Mitbestimmungsrechte über Stellenpläne, über die Arbeitsverteilung und die Leistungsbedingungen geltend gemacht. Leider, bis auf wenige Ausnahmen, ohne Erfolg! Wir werden nicht umhin kommen, solche Forderungen zu wiederholen - übrigens auch unabhängig von Arbeitszeitverkürzungen.

- So fordert die IG Median in den bevorstehenden Manteltarifverhandlungen für die Druckindustrie und das Verlagsgewerbe, daß die Beschäftigten das Recht erhalten, in Gestalt von Beratungsgesprächen und über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates die Leistungsbedingungen zu kontrollieren.

Die Kosten: Wer bezahlt die Arbeitszeitverkürzung?

Je dringender der Abbau der Arbeitslosigkeit, je größer folglich die Schritte der Arbeitszeitverkürzung - desto höher die Kosten. Damit ist der volle Lohnausgleich in Frage gestellt.

Die Feststellung wird Entrüstung auslösen. Deshalb einige Erläuterungen und Relativierungen:

Zunächst einmal ist daran zu erinnern, daß jede Arbeitszeitverkürzung letztlich von den Arbeitnehmern bezahlt wird. In der Vergangenheit wurde sie allerdings "nur" aus den Lohnzuwächsen bezahlt. In all den Jahren, in denen eine Stufe der Arbeitszeitverkürzung in Kraft trat, fielen die entsprechenden Lohn- und Gehaltserhöhungen niedriger aus als in vergleichbaren Branchen ohne Arbeitszeitverkürzung.

Seit zwei Jahren hat die Arbeitslosigkeit die Ausmaße einer beschäftigungspolitischen Katastrophe angenommen, verbunden mit allen Begleiterscheinungen der gesellschaftlichen Spaltung, der Verödung ganzer Regionen in den neuen Bundesländern und einer breiten Verarmung. Wer auf wundersame Wachstumsschübe setzt, etwa aus dem Ausland (welchem?), betrügt sich und andere.

- Deshalb, wegen der Schärfe und Ausweglosigkeit, sind Arbeitszeitverkürzungen von bisher nicht praktizierter Dimension vonnöten. Sie sollen ja gerade bewirken, daß private und öffentliche Arbeitgeber in großem Umfang Neueinstellungen vornehmen. Unter diesen, aber auch nur unter diesen Voraussetzungen können wir uns der Frage nach den Kosten nicht entziehen.

Als Oskar Lafontaine vor Jahren die Gewerkschaften mit dem Vorschlag einer Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich schockte, erntete er heftige Empörung. Aus gutem Grund. Seine Thesen waren seinerzeit, am Vorabend eines Tarifkonflikts, nicht nur unzeitgemäß, sondern angesichts der damaligen wirtschaftlichen Lage auch ökonomisch unbegründet. Heute müßte unsere Antwort anders ausfallen.

Große Schritte der Arbeitszeitverkürzung können auch zur Umverteilung in den eigenen Reihen zwingen. In diesem Zusammenhang wird immer wieder verdrängt daß die Hinnahme wachsender Arbeitslosigkeit heute schon eine Umverteilung in den eigenen Reihen bewirkt: In Gestalt wachsender Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und durch die Kürzung der Arbeitslosenunterstützung; morgen womöglich durch untertarifliche Beschäftigung auf einem "zweiten Arbeitsmarkt". Nur diese Umverteilung geht vor allem zu Lasten der Opfer, also derer, die ganz unten stehen. Wer Arbeit hat, insbesondere, wer ein Gehalt jenseits der Beitragsbemessungsgrenze bezieht, bleibt von dieser Umverteilung weitgehend verschont.

Um diese Umverteilung von unten nach oben nicht weiter fortzusetzen und weiter zu verschärfen, sind bei der Arbeitszeitverkürzung Korrekturen der sozialen Gestaltung unerlässlich.

Sozial gestaffelter Lohnausgleich

Arbeitszeitverkürzungen, die sich in den bisher praktizierten Dimensionen bewegen, müssen auch künftig mit Lohnausgleich verbunden sein. Die effektive Kostenbelastung einer ein- oder zweistündigen Arbeitszeitverkürzung bewegt sich zwischen 1,5 Prozent und 4,5 Prozent, also in einer Größenordnung, die auch in angespannter Wirtschaftslage durchaus zu verkraften ist.

- Das Nachdenken über einen eingeschränkten Lohnausgleich sollte überhaupt erst unterhalb der 35-Stunden-Woche einsetzen und nur bei großen Schritten, etwa bei Verkürzungen von mehr als zwei Stunden in der Woche. Doch auch hier muß die Arbeitszeitverkürzung nicht mit einem gänzlichen Lohnverzicht verbunden sein, muß also nicht die Gestalt einer tarifvertraglich angeordneten Teilzeit annehmen.

So ist etwa ein teilweiser Einkommensverzicht denkbar, etwa hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung, die über zwei Stunden hinausgeht.

Oder, wichtiger noch: Die Angehörigen der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen erhalten unverändert den vollen Lohn- und Gehaltsausgleich, die oberen Gruppen müssen dagegen teilweise Verluste hinnehmen.

Zum Vergleich: In den letzten Jahren wurden die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung um rund 2,5 Prozent-Punkte angehoben. Anstelle dieses Abzugs hätte für alle Beschäftigten die Arbeitszeit mehr als um eine Stunde herabgesetzt werden können - mit der Folge, daß annähernd eine Million Menschen heute Arbeit hätten.

Lohnersatz vom Arbeitsamt

Der Vergleich mit der Arbeitslosenversicherung führt zu einer weiteren Frage:

- Wäre es eigentlich so abwegig, bei großen Schritten der Arbeitszeitverkürzung den Überhang, der nicht als Lohnausgleich vom Arbeitgeber zu holen ist, in Gestalt öffentlicher Lohnersatzleistungen aus den Beiträgen der Arbeitslosenversicherung zu decken? Womöglich auch dies sozial gestaffelt, also für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen mit dem Ziel einer 100prozentigen Abdeckung, für die Spitzengehälter dagegen nur zum Teil?

Ein solcher Lohn- und Gehaltszuschuß könnte befristet, etwa für drei Jahre gewährt werden, verbunden mit einem jährlichen Abbau. Die regelmäßigen Lohn- und Gehaltserhöhungen sollten den Zuschuß mittelfristig überflüssig machen.

Man könnte - wenn es nicht zu bürokratisch wird - noch einen Schritt weitergehen und die Wahl zwischen Lohnausgleich und befristetem Lohnersatz vom Arbeitsamt dem Arbeitgeber anheimstellen und davon abhängig machen, ob und in welchem Umfang er unbefristete Neueinstellungen vornimmt.

Die vorstehenden Vorschläge sind bewußt als Fragen formuliert. Sie müssen präzisiert, gerechnet und auf ihre Machbarkeit abgeklopft werden. Das mag der Teufel noch im Detail stecken.

- Nur ein Einwand komme bitte nicht: Das alles sei zu teuer. Die Kombination von Arbeitszeitverkürzung mit teilweise gestaffeltem Lohnausgleich und vorübergehenden Lohnzuschüssen vom Arbeitsamt ist mit Sicherheit weitaus billiger, als eine wachsende Zahl von Arbeitslosen hinzunehmen; und sie dürfte auch billiger sein, als die gegenwärtigen Aufwendungen für ABM-Maßnahmen, bei deren Auslaufen für viele wiederum der Sturz in die Arbeitslosigkeit steht.

Recht auf Teilzeitarbeit

Tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzung für alle ist die eine Seite, weitergehende Wahlrechte der Arbeitnehmer die andere.

- Was spricht eigentlich dagegen, unabhängig von der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung Teilzeitarbeit zu fördern und im Tarifvertrag das individuelle Recht auf Teilzeit zu verankern?

Auch dies bedingt eine teilweise Kurskorrektur gewerkschaftlicher Politik. Vollzeitarbeit galt lange Zeit als Normalarbeitsverhältnis und war allgemeine Richtschnur. Aus gutem Grund. Teilzeit ist mit Einkommenseinbußen verbunden. Viele können sich das nicht leisten. Hinzu kommen zahlreiche Diskriminierungen. Immer noch werden vorrangig untergeordnete Arbeiten in Teilzeit vergeben. Aufstiegs- und Qualifizierungschancen bestehen kaum.

Dennoch gibt es immer mehr Beschäftigte, die ganz oder vorübergehend auf Teilzeitarbeitsplätze wechseln wollen. Viele von Ihnen stoßen mit ihrem Wunsch auf taube Ohren. Deshalb fordern wir derzeit in der Druckindustrie - nach dem Vorbild des Manteltarifvertrages in der Papierverarbeitung - das Recht des Beschäftigten, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren. Zum Beispiel haben Eltern mit kleinen Kindern ein wachsendes Interesse an solchen Wahlmöglichkeiten. Hier haben wir also schon in den letzten Jahren eine tarifpolitische Wende vollzogen.

Was also hindert die Tarifvertragsparteien, den Beschäftigten allgemein das Recht einzuräumen, zum Beispiel auf 30 oder 25 Stunden in der Woche zu wechseln?

Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit

Spannend wird es erst bei der Frage, wie die Rahmenbedingungen aussehen müssen, damit ein solches Recht nicht für viele nur auf dem Papier steht. Es gilt, die vorhandenen Diskriminierungen der Teilzeitarbeit abzubauen.

- Teilzeitbeschäftigte müssen das Recht erhalten, in gleicher Weise an betrieblichen Qualifizierungsangeboten und am betrieblichen Aufstieg teilzunehmen wie Vollzeitbeschäftigte. Aufgabe der Tarifpolitik ist es, die tarifvertraglichen Grundlagen dafür zu schaffen.
- Wichtiger noch ist die Einkommenssicherung. Wie wäre es mit einer steuerrechtlichen Privilegierung der Teilzeitarbeit? Solange der moderne Staat Steuern erhebt, betreibt er mit Hilfe unterschiedlicher Vergünstigungen Struktur-, Industrie-, Standort- und Beschäftigungspolitik. Ja, glaubt man den Sonntagsraden und offiziellen Rechtfertigungen, so werden 90 Prozent aller Subventionen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen vergeben. Oft auf windigen Wegen. Wer garantiert zum Beispiel eine dauerhafte Beschäftigung, wenn mehr oder weniger blind Investitionen gefördert werden? Die Pleiten und Mißerfolge dieser Art der Förderung sind Legion.

Steueranreize für Teilzeitarbeit

Warum also nicht einmal die steuerrechtliche Förderungspraxis vom Kopf auf die Füße stellen und in stabilen Betrieben dem Wunsch nach Teilzeit durch Steueranreize entgegenkommen? Mit der Folge, daß der Betrieb in diesem Falle verlässliche Neueinstellungen vornehmen muß.

Konkret kann dies bedeuten: Wer zum Beispiel 30 Stunden wählt, erhält eine Steuerklasse, die sein Nettoeinkommen, gemessen an dem der Vollzeitarbeit, nur geringfügig schmälert. Notfalls, bei geringen Einkommen, wäre auch an eine sogenannte Negativsteuer zu denken, also an die Zahlung eines Mindestbetrages.

Selbst bei der Wahl von 25 Stunden ließe sich eine Steuerregelung entwickeln, die den Einkommensverlust in erträglichen Grenzen hält. Auch eine solche steuerrechtliche Privilegierung könnte befristet

gewährt werden, da die allgemeine Einkommensentwicklung und weitere Arbeitszeitverkürzung den Grund für den Einkommensausgleich mittelfristig wegfallen lassen.

Der eine oder andere mag zunächst über ein so komfortables Angebot erstaunt sein: Weniger arbeiten und beinahe genausoviel netto verdienen? Wer möchte das nicht? Nun, wer Sorge hat vor einem großen Andrang, dem können wir nur antworten: Genau dies, ein möglichst großer Andrang, ist gewollt. Um so mehr Arbeitslose finden wieder Arbeit.

Abbau von Benachteiligungen in der Sozialversicherung

Eine dritte Rahmenbedingung soll nicht unerwähnt bleiben. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung darf Teilzeitbeschäftigung nicht zu unvermeidbaren Verlusten führen. Es soll hier nicht das System der arbeits- und lohnbezogenen Sozialversicherung in Frage gestellt werden. Dennoch sind Korrekturen angebracht. Sie betreffen nicht nur die Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Auch Teilzeitarbeit, jedenfalls wenn sie im Zusammenhang mit der Kindererziehung oder der Pflege erkrankter Familienangehöriger steht, sollte nicht zur Leistungsschmälerung führen. Nebenbei, auch die Geringfügigkeitsgrenze wird ja, je länger je mehr, mit Recht in Frage gestellt.

Desgleichen wird es Zeit, die alte Debatte über eine von der Lohnsumme unabhängige Finanzierung der Arbeitslosen- und Rentenfinanzierung wieder aufzugreifen. Wer über steigende Lohnnebenkosten klagt, sollte für eine ergänzte Wertschöpfungsabgabe beziehungsweise Maschinensteuer eintreten.

Dies alles mag utopisch klingen. Doch ist es nicht ein kaum erträglicher Widerspruch, daß unser gegenwärtiges Arbeitssystem auf der einen Seite Vollzeitbeschäftigte daran hindert, ihren Wunsch nach individuell kürzeren Arbeitszeiten zu erfüllen, also Arbeitszeit abzutreten, und auf der anderen Seite Millionen Menschen gegen ihren Willen von der Arbeit aussperrt?

Aufbruch zur Solidarität oder Vertiefung der Spaltung?

Die vorstehenden Fragen und Anmerkungen sind kein Programm. Sie sollen die Diskussion anstoßen.

- Nur eines ist sicher: Ohne Arbeitszeitverteilung, ohne radikale Arbeitszeitverkürzung, wird die Arbeitslosigkeit weiter wachsen. Die Gretchenfrage für die Gewerkschaften wird die nach der Solidarität sein. Nicht im Sinn christlicher Fürsorge, sondern in wohlverstandenerm Interesse aller.

Mit Achselzucken oder in Ohnmachtsgesten über die Probleme der Arbeitslosigkeit hinweggehen, treibt auch die, die Arbeit haben, in einen Strudel ungekannter sozialer Verwerfungen, Spannungen und Angriffe.

- Den Preis der Arbeitslosigkeit zahlen alle, selbst wenn die unmittelbaren Opfer entsprechend dem gegenwärtigen politischen Kurs noch mehr ins Elend gedrängt werden. Die Folgen sind in gleicher Weise Spaltung, Sozial- und Tariffabbau, auch zu Lasten derer, die sich auf der Sonnenseite wähnen.

Und: Massenerbeitslosigkeit ist nicht nur die unmenschlichste und widersinnigste, sondern auch volkswirtschaftlich die teuerste Variante mit den Veränderungen in der Arbeitswelt fertigzuwerden.

Eine Kurskorrektur ist daher notwendig, ehe es zu spät ist.

(-/10. August 1993 /rs/ks/fr)
