

---

## Berichte

---

### Schlußfolgerungen aus der Konferenz des DGB zur Beschäftigungspolitik in den 1980er Jahren

Die Konferenz des DGB zur Beschäftigungspolitik in den 1980er Jahren am 21. und 22. Oktober 1980 ist eine weitere Aktion des DGB zu einer umfassenden Darstellung seiner beschäftigungspolitischen Forderungen gegenüber der Öffentlichkeit. Bereits Mitte 1977 hat der DGB durch die Veröffentlichung seiner Vorschläge zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung deutlich gemacht, daß es zu einer wirksamen und dauerhaften Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kein Patentrezept gebe, sondern vielmehr des offensiven und koordinierten Einsatzes aller beschäftigungswirksamen Maßnahmen bedarf. Diese Forderungen wurden in den Anträgen des 11. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses 1978 sowie verschiedener Kon-

grosse von Mitgliedsgewerkschaften des DGB wieder aufgegriffen. In einem der Anträge des 11. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses wurde hierzu eine Verstärkung der öffentlichkeitswirksamen Aktionen des DGB gefordert. Dies ist mit der Beschäftigungspolitischen Konferenz des DGB aufgegriffen worden, in der eine Zwischenbilanz zu den diesbezüglichen Forderungen in dem Vollbeschäftigungsprogramm des DGB von 1977 gezogen werden sollte. Diese Konferenz fand nicht nur zu Beginn eines neuen beschäftigungspolitisch besonders problematischen Jahrzehnts - den 1980er Jahren -, sondern ebenfalls zu Beginn einer neuen - infolge der politischen Machtverhältnisse nicht minder problematischen - neuen Legislaturperiode des Deutschen Bundestages und einer neuen Amtsperiode der Bundesregierung statt.

In dieser Konferenz wurde der beschäftigungspolitische Ansatzpunkt des DGB aus seinem Vollbeschäftigungsprogramm von 1977 fortgeführt. Im Mittelpunkt stand dabei die These, daß Vollbeschäftigung nur wiederhergestellt und gesichert werden kann, wenn alle beschäftigungswirksamen Maßnahmen der Wirtschafts-, Finanz-, Struktur-, Technologie-, Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Tarif- und Unternehmenspolitik koordiniert eingesetzt werden. Diese müssen auf folgende Ziele gerichtet sein: Die Förderung des qualitativen Wirtschaftswachstums; die soziale Gestaltung der Produktivitätsentwicklung; die Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitsleben\*.

#### *Förderung des qualitativen Wirtschaftswachstums*

Die in Wissenschaft und Politik lange Zeit verfolgte Tendenz, Vollbeschäftigung vor allem durch globale Wirtschaftspolitik mit dem Vorrang auf der finanziellen Förderung privater Unternehmensinvestitionen wiederherzustellen und zu erhalten, erweist sich in zunehmendem Maße als unhaltbar. Das seit 1974 anhaltende generelle Defizit an Arbeitsplätzen und die hohe Arbeitslosigkeit sind in erster Linie auf strukturelle Ungleichgewichte in der Beschäftigungsentwicklung zurückzuführen. Ausschlaggebend hierfür sind die verringerten Steigerungsraten des Wirtschaftswachstums. Sie reichen weder aus, um genügend neue Arbeitsplätze für die zusätzlich in das Erwerbsleben eintretenden Personengruppen - vor allem Jugendliche und Frauen - zu schaffen, noch um den Abbau von Arbeitsplätzen infolge der weiterhin anhaltenden Rationalisierung nicht nur im Produktionsbereich, sondern auch im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor aufzufangen. Diese strukturellen Ursachen der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit sowie deren zunehmende Konzentration auf benachteiligte Personengruppen - insbesondere Frauen, Ältere, gering Qualifizierte, gesundheitlich Eingeschränkte - erfordern einen strukturell gezielten Einsatz aller beschäftigungswirksamen Maßnahmen.

In der Wirtschaftspolitik ist daher das Schwergewicht auf beschäftigungssichernde Maßnahmen der öffentlichen Finanz- und Strukturpolitik zu verlagern. Darüber hinaus sind derartige Maßnahmen einer beschäftigungsfördernden strukturellen Wirtschaftspolitik durch die direkt beschäftigungswirksamen Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zu ergänzen. Diese müssen vor allem dazu beitragen, für die von lang anhaltender Arbeitslosigkeit besonders betroffenen benachteiligten Personengruppen Beschäftigungschancen zu eröffnen und ihre Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.

---

\* Die spezifischen Beiträge der Wirtschaftspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Bildungspolitik, sozialen Gestaltung der Rationalisierung sowie Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitsleben wurden in Arbeitsgruppen auf der Grundlage von Einführungsreferaten von Alois Pfeiffer, Gerd Muhr, Maria Weber, Karl-Heinz Janzen, Helmut Prasse erörtert und in Arbeitsgruppenberichten zusammengefaßt.

*Beitrag der Wirtschaftspolitik*

Wesentliche Grundlage für eine Erhöhung der beschäftigungspolitischen Wirksamkeit wirtschaftspolitischer Maßnahmen ist die Bereitstellung ausreichender Informationen über die generelle und strukturelle Beschäftigungsentwicklung auf kurze, mittlere und längere Sicht. Auf dieser Basis sind beschäftigungspolitische Handlungskonzepte zu entwickeln, die je nach beschäftigungspolitischer Problemsituation in die erforderlichen wirtschaftspolitischen Maßnahmen umgesetzt werden können.

Vor dem Hintergrund der für 1981 bereits erkennbaren Beschäftigungseinbrüche und der ungünstigen Beschäftigungsperspektiven bis zum Ende dieses Jahrzehnts ergibt sich ein zwingender Handlungsbedarf für die beschäftigungssichernde Finanzpolitik. Der DGB fordert daher ein mehrjähriges Anschlußprogramm für das auslaufende Zukunftsinvestitionsprogramm. Hierbei sollten die Schwerpunkte auf Energie-, Wohnungsbau und Städtebauinvestitionen liegen.

Bereits in den Vorschlägen des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung von Mitte 1977 ist die Notwendigkeit eines ausreichenden mittelfristigen öffentlichen Investitionsprogramms hervorgehoben worden. Das von der Bundesregierung im gleichen Jahr begonnene vierjährige öffentliche Investitionsprogramm war hierzu ein erster Schritt und als solcher auch vom DGB unterstützt und begrüßt worden - vor allem dessen Erhöhung von ursprünglich 16 Milliarden DM auf die vom DGB geforderten 20 Milliarden DM. Nach bisher vorliegenden Schätzungen konnten durch dieses mittelfristige öffentliche Zukunftsinvestitionsprogramm und die zusätzlich vorgenommenen Steuersenkungen, die allerdings zum Teil verteilungs- und beschäftigungspolitisch fragwürdige Steuergeschenke für Unternehmer darstellten, etwa 350 000 Arbeitsplätze geschaffen werden. Davon entfallen ungefähr 120 000 auf zusätzliche Einstellungen im öffentlichen Dienst.

Dieser wichtige beschäftigungspolitische Beitrag der beschäftigungssichernden Finanzpolitik ist daher durch ein entsprechendes Anschlußprogramm fortzuführen. Darüber hinaus liegt gerade in den oben genannten Bereichen öffentlicher Investitionen - dem Energie-, Wohnungsbau- und Städtebausektor - erheblicher gesellschaftspolitischer Nachholbedarf vor. Wenn auch hier keinesfalls einer unkontrollierten öffentlichen Ausgaben-, Haushalts- sowie Personalpolitik das Wort geredet werden soll, so ergeben sich Finanzierungsspielräume für derartige beschäftigungswirksame Programme vor allem in Anbetracht der dann möglichen Einsparungen an Arbeitslosenunterstützungszahlungen sowie zusätzlicher Einkommens-, Steuer- und Sozialversicherungsleistungen, die die privaten und öffentlichen Einnahmen erhöhen. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten könnten sich aus der Umsetzung der Forderungen des DGB nach einer besseren Subventionskontrolle sowie einer Umstrukturierung der Ausgaben innerhalb der öffentlichen Haushalte ergeben. Die auch aus gewerkschaftlicher Sicht notwendigen Steuerentlastungen sind auf begrenzte Aktionen zugunsten der Einkommenssituation der Arbeitnehmer zu begrenzen.

Ein weiterer wesentlicher Maßnahmenbereich einer beschäftigungssichernden Wirtschaftspolitik ist die vorausschauende Strukturpolitik. Erforderlich hierzu ist die Förderung zukunftssträchtiger Industriezweige mit qualifizierten Tätigkeiten und hoch entwickelten Technologien. Das Schwergewicht sollte auf arbeitsplatzschaffenden, rohstoff- und energieeinsparenden sowie umweltschonenden Bereichen liegen. Dabei sind kleine und mittlere Unternehmen verstärkt einzubeziehen. An eine beschäftigungswirksame, regionale Strukturpolitik insgesamt sind insbesondere folgende Anforderungen zu stellen:

- Verbesserung der Koordinierung aller raumwirksamen Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene;

- Ausrichtung der regionalpolitischen Fördermaßnahmen an Zahl, Qualität und Dauerhaftigkeit der gesicherten und neu geschaffenen Arbeitsplätze;
- verstärkte Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Infrastruktur - insbesondere der betrieblichen und überbetrieblichen beruflichen und schulischen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten;
- Verbesserung der Erfolgskontrollen über die beschäftigungspolitische Wirksamkeit derartiger strukturpolitischer Maßnahmen;
- Einbeziehung der betroffenen Betriebs- und Personalräte in Entscheidungen über strukturpolitische Maßnahmen.

#### *Beitrag der Arbeitsmarktpolitik*

Der Arbeitsmarktpolitik ist bisher lediglich eine untergeordnete und flankierende Funktion im Rahmen der gesamten Beschäftigungspolitik zugewiesen. Nach der Schwerpunktverlagerung in der Arbeitsmarktpolitik mit der Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) von 1969 steht im Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik - wie sie vor allem von der Bundesanstalt für Arbeit ausgeführt wird - die Verhütung strukturbedingter Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung durch berufliche Anpassung der Arbeitnehmer. Diese Zielrichtung der Arbeitsmarktpolitik entstand (und hatte seine Berechtigung) in Zeiten anhaltend hoher Beschäftigung, wobei ständige Veränderungen in den Beschäftigungsstrukturen stattfanden.

Seit Anhalten des generellen Beschäftigungsdefizits und des hohen Bestandes an Arbeitslosen sowie der ständigen Verschlechterung des strukturellen Kerns der Arbeitslosigkeit hat sich eine derartige Förderung der beruflichen Mobilität als unzureichend erwiesen. In den letzten Jahren erfolgte daher eine Ausweitung der direkt auf die Förderung von Arbeitsmöglichkeiten und die Wiedereingliederung von Arbeitslosen gerichteten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Dabei wurden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach dem Arbeitsförderungsgesetz durch verschiedene arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme der Bundesregierung ergänzt. Diese Trendverlagerung in der Arbeitsmarktpolitik ist zu begrüßen, reicht jedoch angesichts der weiterhin anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit und deren zunehmenden Konzentration auf besonders benachteiligte Personengruppen nicht aus. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung konnte durch derartige Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung und der beruflichen Weiterbildung die Anzahl der Arbeitslosen in den Jahren 1978 und 1979 um etwa 130 000 pro Jahr verringert werden. Allein durch die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurden pro Jahr etwa 50 000 Arbeitslose in Beschäftigung gebracht. Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosenzahlen sind diese beschäftigungspolitischen Erfolge der Arbeitsmarktpolitik allerdings als bescheiden einzuschätzen.

Der DGB ist daher der Auffassung, daß die direkt und gezielt beschäftigungswirksamen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik in ihrer Wirksamkeit erhöht, verstärkt und besser mit den übrigen beschäftigungswirksamen Maßnahmen koordiniert werden müssen. Dabei muß die Arbeitsmarktpolitik durch flankierende Hilfen vor allem darauf hinwirken, die wirtschaftspolitischen Instrumente der Konjunktur- und Struktursteuerung stärker beschäftigungsorientiert einzusetzen und ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Arbeitsplatzangebot in der erforderlichen regionalen, sektoralen und beruflichen Verteilung zu gewährleisten. Bei der öffentlichen Förderung von Investitionen in strukturschwachen Branchen und Regionen müssen dauerhafte und der Struktur der Arbeitssuchenden Rechnung tragende Arbeits- und Ausbildungsplätze gesichert oder geschaffen werden. Dabei ist besonders die Wiedereingliederung und Beschäftigungssicherung der benachteiligten Arbeitnehmergruppen - Frauen, Jugendliche, Ältere, gesundheitlich Beeinträchtigte - zu berücksichtigen.

Hierzu bedarf es eines Ausbaus und eines beschäftigungswirksameren Einsatzes der Instrumente der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, der beruflichen Qualifizierung sowie der beruflichen Wiedereingliederung. Um einer mißbräuchlichen Verwendung derartiger öffentlicher Mittel wirksam zu begegnen, sind sowohl bei der Entscheidung über einzelne Anträge als auch bei der Erfolgskontrolle dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Stellungnahmen der betroffenen Betriebs- und Personalräte einzuholen.

Die Umsetzung dieser arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse in konkrete Maßnahmen erfordert eine erhebliche Stärkung der Selbstverwaltung bei der Bundesanstalt für Arbeit, vor allem auf dezentraler Ebene. Die aus Vertretern von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und öffentlichen Körperschaften zusammengesetzten Verwaltungsausschüsse bei den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern sind am ehesten in der Lage, die jeweiligen strukturellen arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse am Ort zu übersehen und den beschäftigungswirksamen Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu gewährleisten. Ihnen sind daher erheblich mehr Befugnisse bei den diesbezüglichen arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen einzuräumen.

Die gestiegenen Anforderungen an die Arbeitsmarktpolitik machen es dringend erforderlich, die vom DGB seit langem geforderte Verbreiterung der Finanzierungsbasis vorzunehmen. Es ist daher ein Arbeitsmarktbeitrag einzuführen, der von allen Erwerbstätigen entsprechend der Höhe ihres Einkommens zu entrichten ist.

Angesichts der zunehmenden Anzahl schwerbehinderter Arbeitsloser ist die Erhöhung der Pflichtquote und der Ausgleichsabgabe zur Beschäftigung der Schwerbehinderten nach dem Schwerbehindertengesetz erforderlich. Zusätzlich müssen die rehabilitativen und präventiven Maßnahmen zugunsten gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb der Betriebe verbessert werden.

Die beschäftigungspolitische Wirksamkeit dieser arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesanstalt nach dem Arbeitsförderungsgesetz hängt jedoch in entscheidendem Maße davon ab, inwieweit hierdurch auch auf die innerbetriebliche Personalpolitik Einfluß genommen werden kann. Dabei ist insbesondere der Selektionspolitik der Unternehmen entgegenzuwirken, wobei das generelle Defizit an Beschäftigungsmöglichkeiten dazu genutzt wird, die Leistungsfähigsten unter den Arbeitnehmern auszusuchen und die tatsächlich oder vermeintlich weniger Leistungsfähigen zu entlassen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik ist die Verbesserung der Informationen über innerbetriebliche Personalvorgänge sowie Veränderungen des Angebots und der Qualität von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Die Arbeitsmarktpolitik darf nicht durch das gesellschaftspolitisch schädliche Gewerbe des Arbeitnehmerverleihs unterlaufen werden. Erforderlich ist daher ein generelles Verbot der gewerbsmäßigen Leiharbeit. Die zu beobachtenden Tendenzen zur Rationalisierung über Arbeitsintensivierung, flexible und kapazitätsorientierte Personaleinsatzplanung oder dem Abschluß von befristeten Arbeitsverhältnissen sind zurückzudrängen. Das erfordert eine Verstärkung der Stammebelegschaften.

#### *Beitrag von Bildungs- und Berufsbildungspolitik*

Auch die Bildungs- und Berufsbildungspolitik kann und muß einen wesentlichen Beitrag zur Förderung eines beschäftigungsorientierten qualitativen Wirtschaftswachstums und damit zur Wiederherstellung und Erhaltung der Vollbeschäftigung leisten. Erforderlich hierzu ist vor allem eine Korrektur der Bildungspolitik zugunsten von mehr und besserer Bildung und mehr Qualität in der Berufsbildung für alle - insbesondere durch: bessere Lern- und Ausbildungsbedingungen, entsprechendes Lehr- und Ausbildungspersonal sowie durch inhaltliche Reformen. Dazu gehören sowohl eine an den Interessen der Arbeitnehmer

ausgerichtete Arbeitslehre und ein entsprechender Berufswahlunterricht, die Realisierung einer beruflichen Grundbildung auf Berufsfeldbreite, eine qualifizierte berufliche Fachbildung und eine stärkere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung.

Durch derartige Qualifikationsverbesserung können bildungs- sowie arbeitsmarktpolitische Ziele gleichermaßen erfüllt werden. Zum einen erfolgt hierdurch eine Motivierung vom lebenslangen Lernen - dem vorrangigen bildungspolitischen Ziel -, gleichzeitig wird eine qualifizierte und breite berufliche Verwertbarkeit von Fertigkeiten und Kenntnissen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Über diesen mittel- und langfristigen Beitrag der Bildung und beruflichen Bildung zum qualitativen Wirtschaftswachstum und zur Beschäftigungssicherung hinaus können bildungspolitische Maßnahmen auch kurzfristig zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes und einer Verbesserung der Beschäftigungssituation beitragen. Dies gilt für alle diesbezüglichen Maßnahmen zur Verlängerung von Bildungs- und Ausbildungszeiten und damit gleichzeitig zu einer Verringerung der Lebensarbeitszeit sowie einer daraus folgenden Verknappung des Arbeitskräftepotentials. Erforderlich hierbei sind insbesondere:

- die Einführung eines generellen 10. Hauptschuljahres,
- die Verwirklichung eines Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer zur allgemeinen und politischen Bildung,
- verstärkte Freistellung von der Arbeit zum Erwerb, zur Sicherung und zur Fortentwicklung beruflicher Qualifikationen.

Durch eine derartige Verlängerung und Qualitätsverbesserung von Bildung und Berufsbildung können auch mehr Arbeitsplätze im Bildungsbereich selbst geschaffen werden. Dies gilt insbesondere für die generelle Einführung des 10. allgemeinbildenden Hauptschuljahres, die Verringerung der Klassenstärken, die Einführung der Ganztagschule, die Erhöhung der Stundenzahl für den Berufsschulunterricht; die verstärkte Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens; die regelmäßige Fortbildung von Lehrern und Ausbildern.

Wesentliche Voraussetzung für einen derartigen beschäftigungspolitischen Beitrag der Bildung und Berufsbildung ist eine Verstetigung der Investitionen in die Bildung und berufliche Bildung unabhängig von kurzfristigen konjunkturellen Entwicklungen. Erforderlich ist daher eine konsequente und zügige Fortschreibung des Bildungsgesamtplanes. Unabdingbar ist jedoch hierbei ebenso die Einführung einer Berufsbildungsabgabe aller Betriebe und Verwaltungen sowie die Mitbestimmung der Gewerkschaften in einer Selbstverwaltung der Berufsbildung. Die Finanzierung von beruflicher Aus- und Weiterbildung muß somit eine Solidarleistung für die soziale Zukunftssicherung der gesamten Gesellschaft sein.

Die Wirksamkeit dieses sowohl kurz- als auch mittel- und längerfristigen beschäftigungspolitischen Beitrags von Bildung und Berufsbildung ist abhängig von der Schaffung ausreichend qualifizierter Arbeitsplätze in der erforderlichen regionalen, sektoralen und beruflichen Verteilung durch die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie eine entsprechende Ergänzung durch die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Informationen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Ausbildungsplätze, das Angebot beruflicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Förderung der Qualifizierungsfähigkeit.

#### *Soziale und beschäftigungsorientierte Gestaltung der Produktivitätsentwicklung*

Die beschäftigungspolitischen Probleme der Rationalisierung nehmen in dem Maße zu, in dem die Steigerungsraten des Wirtschaftswachstums zurückgehen und keine ausreichenden

neuen alternativen Arbeitsplätze geschaffen werden. Namhafte Forschungsinstitute schätzen den Anstieg der Arbeitslosigkeit in diesem Jahrzehnt aufgrund fortschreitender Rationalisierung - vor allem im arbeitsorganisatorischen Bereich sowie durch Einsatz der Mikroelektronik — auf zwischen zwei und drei Millionen. Betroffen hiervon sind nach diesen Untersuchungen vor allem die Wirtschaftsbereiche Bauwirtschaft, Handel, Dienstleistungen, Verwaltung und Verkehr.

Unabhängig von den negativen generellen Beschäftigungswirkungen fortschreitender Rationalisierung sind erhebliche Veränderungen in den beruflichen Anforderungen zu erwarten. Darüber hinaus sind die neuen technischen und arbeitsorganisatorischen Verfahren vielfach mit erheblichen ergonomischen und gesundheitlichen Gefährdungen behaftet. Ein wirksames beschäftigungspolitisches Gegengewicht zu dem rationalisierungsbedingten Personalabbau muß daher in erster Linie durch die Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Wirtschafts-, Finanz-, Struktur-, Technologie- und Arbeitsmarktpolitik gewährleistet werden. Die hierzu oben dargestellten beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Instrumente müssen und können mithin auch einen wesentlichen Beitrag zu einer beschäftigungsorientierten und sozialen Gestaltung der Produktivitätsentwicklung leisten. Darüber hinaus bedarf es jedoch gleichzeitig einer Verbesserung und beschäftigungswirksameren Gestaltung der Maßnahmen auf Unternehmens- und Betriebsebene. Ein Aufschub bzw. eine Streckung vorgesehener Rationalisierungsmaßnahmen ist vorzusehen, wenn dies aus beschäftigungspolitischen Gründen erforderlich ist - vor allem wenn die sozialen Kosten derartiger Rationalisierungsmaßnahmen zu einem bestimmten Zeitpunkt die damit zu erzielenden einzelwirtschaftlichen Erträge übersteigen. Erforderlich ist weiterhin eine beschäftigungsorientierte Gestaltung der betrieblichen Personalpolitik vor allem durch eine Verstärkung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Rahmen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts.

Hierzu bedarf es folgender Korrekturen:

- Einführung einer Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmervertretung bei allen Tätigkeitsbereichen, in denen die Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz Informations- und Beratungsrechte hat.
- Abschaffung des Tendenzschutzes, da den betroffenen Betriebsräten hierdurch wichtige Informationsmöglichkeiten vorenthalten werden;
- Verbesserung der Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitsgestaltung insbesondere bei der Planung von Rationalisierungsmaßnahmen hinsichtlich der personellen Auswirkungen sowie der damit verbundenen gesundheitlichen Belastungen;
- Umkehr der Beweislast zu Lasten der Hersteller und Anwender gesundheitsgefährdender Stoffe oder Verfahrensweisen bei deren Einführung in die Arbeitswelt;
- Einbeziehung der Festlegung der von den einzelnen Arbeitnehmern verlangten Leistungsnormen in die betriebliche Mitbestimmung;
- Einführung von Mitbestimmungsrechten bei der Personalplanung in den Unternehmen und Verwaltungen;
- Schaffung eines Einigungszwangs durch ausdrückliche Einfügung der Einigungsstellen in das Gesetz.

Einen wesentlichen Beitrag zu einer beschäftigungsorientierten und sozialen Gestaltung der Produktivitätsentwicklung würde auch die Festlegung von Mindestquoten für die Ausbildung sowie berufliche Weiterbildung in Betrieben und Verwaltungen bedeuten.

### *Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitsleben*

In engem Zusammenhang mit der sozialen und beschäftigungsorientierten Gestaltung der Produktivitätsentwicklung stehen Maßnahmen zur Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitsleben. Derartige Maßnahmen erfüllen nicht nur beschäftigungspolitische Erfordernisse angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und der begrenzten Wirksamkeit von Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer sozialen und humaneren Gestaltung des Arbeitslebens. Eine dringliche Notwendigkeit hierbei ist eine weitere stufenweise Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche mit entsprechendem Lohnausgleich. Bei allen Formen der Arbeitszeitverkürzung muß sichergestellt werden, daß sie nicht zu einer weiteren Leistungsverdichtung und damit erhöhten Arbeitsbelastung führen. Dies würde nicht nur eine Gesundheitsgefährdung für die betroffenen Arbeitnehmer bedeuten, sondern auch die angestrebten beschäftigungspolitischen Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung zunichte machen.

Als arbeitszeitpolitische Maßnahmen bzw. Regelungen, die beschäftigungssichernde und -erhöhende Wirkung haben, und tarifvertraglich in naher Zukunft realisierbar erscheinen, bieten sich an:

- Abbau von Mehrarbeit und Sonderschichten;
- Bildung einer ausreichenden Personalreserve, womit gleichzeitig der zunehmenden Praxis der Einstellung von Teilzeitkräften, Aushilfskräften oder Leiharbeitnehmern entgegenge-wirkt werden kann;
- Abbau erhöhter Arbeitsbelastungen durch Freizeitausgleich sowie Sonderurlaubsregelungen oder Freischichten;
- Verkürzung der Schichtzeiten und Einführung neuer Schichtsysteme;
- Einführung zusätzlicher Erholungszeiten und bezahlter Kurzpausen innerhalb der Arbeitszeit als Ausgleich für arbeitsbedingte Ermüdungen;
- Anrechnung eines bestimmten Zeitanteils der zunehmenden Wegezeiten auf die bezahlte Arbeitszeit.

Erforderlich ist weiterhin die Änderung der aus dem Jahre 1938 stammenden Arbeitszeitordnung und Anpassung an die tarifliche Entwicklung, wonach in der Regel die 40stündige Wochenarbeitszeit bereits erreicht ist. Gleichzeitig sollte die Mehrarbeit nur noch zur Abdeckung von unvorhergesehenen und unvermeidbaren wirtschaftlichen Zwangssituationen zulässig sein.

Die flexible Altersgrenze ist für Männer und Frauen auf 60 Jahre herabzusetzen. Dies wäre eine wesentliche Ergänzung gesetzlicher Maßnahmen zur Verkürzung des Arbeitslebens zu tariflichen Regelungen, die ein früheres und flexibles Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ermöglichen. Dabei ist jedoch sicherzustellen, daß derartige Maßnahmen zu einem früheren und flexibleren Übergang aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand nicht dazu genutzt werden, ältere Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben herauszudrängen.

Die Ausweitung der Teilzeitarbeit stellt keine Alternative zur Verkürzung der Arbeitszeit dar. Vielfältige Erfahrung vor allem aus den Bereichen von Handel und Dienstleistungen zeigen, daß insbesondere in Form der kapazitätsorientierten Personaleinsatzplanung bestehende Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze mit der Folge entsprechender Arbeitsintensivierung, geringerer Einkommen und Sozialversicherungsleistungen umgewandelt werden. Hierbei handelt es sich um Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich mit negativen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer wie für die Gesamtwirtschaft.

Ungeachtet dieser Problematik der Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit der Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitsleben ist jedoch ein bedarfsgerechtes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen arbeitsmarkt- wie sozialpolitisch erforderlich. Hierbei ist vor allem zu berücksichtigen, daß nicht nur Arbeitnehmer mit Familienpflichten nach Teilzeitarbeit suchen, sondern ebenso ältere und gesundheitsbeeinträchtigte Arbeitnehmer. Hierfür ist ein entsprechendes Angebot an ausreichend qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen bereitzustellen, wobei jedoch sichergestellt werden muß, daß nicht ein Vollzeitarbeitsplatz in einen Teilzeitarbeitsplatz umgewandelt wird. Darüber hinaus ist die soziale Sicherheit der Teilzeitarbeitenden zu gewährleisten.

*Dr. Ursula Engelen-Kefer, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik*