

Diskussion (Arbeitsgruppe 2/Runde 3)

Gerhard Leminsky: Es ist wichtig, dass versucht wird, im Flächentarifvertrag grundlegende Festlegungen für die gesamte Branche zu fixieren. Das ist nach wie vor sinnvoll, weil gerade die Beschäftigten in kleinen und mittleren Dienststellen und Betrieben natürlich üblicherweise überfordert sind. Für sie muss es weiterhin Schutz vor Willkür im ganz traditionellen Sinn geben. Das ÖTV-Konzept weist in diese Richtung. Natürlich stellt sich die Frage, was ein solches Konzept von Mitbestimmung und Beteiligung für die Struktur und die Politik der ÖTV bedeutet. Kann man das zentral machen, wie weit muss man dabei dezentralisieren, welche Qualifikationen brauchen die Funktionäre, können das nur Funktionäre? Welche Rolle spielen politische Entscheidungen, welche Rolle hat Sachverstand? Dies sind Fragen mittelfristiger Natur, die mit diesen Problemen verknüpft sind.

Zweitens: Wir brauchen in der Tat eine neue Mitbestimmungsinitiative. Denn Begriffe wie Betrieb, wie Beschäftigung und Branchenstrukturen sind fließend geworden. Zudem gibt es eine Vielzahl von Problemen, die mit starker Rationalisierung verbunden sind. In den Ausführungen von Jürgen Peters stehen Tarifpolitik und Mitbestimmung nebeneinander. Dagegen kann zum Beispiel Tarifpolitik auch für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung genutzt werden - ich habe das ausgeführt. Diese Verknüpfung kann zu Aktivierungsmöglichkeiten im Betrieb führen. Bei der Frage der ertragsabhängigen Bezahlung müsste die Mitbestimmung im Unternehmen einen ganz neuen Stellenwert bekommen. Denn: Wie wird der Gewinn bemessen? Nach welchen Kriterien macht man das im Konzern? Hier hätte Mitbestimmung im Betrieb eine ganz wichtige Kontrollfunktion.

Jürgen Peters: Natürlich ist die Mitbestimmung durchgängiges Prinzip in der Tarifpolitik. Es stellt sich dennoch die Frage, ob man Mitbestimmungsregeln über den Tarifvertrag organisieren kann. Wir haben das schon versucht, stoßen aber irgendwo an Grenzen. Wir sollten die Tarifpolitik nicht überfrachten.

Wichtiger scheint mir, dass unserem Mitbestimmungsniveau droht, auf europäischer Ebene gesenkt zu werden. Die Institution Mitbestimmung hat in anderen Ländern kaum Akzeptanz, was auch damit zusammenhängt, dass man sie quasi als „Klassenverrat“ betrachtet. Wenn ein gemeinsames Europa daran etwas verändern könnte, kann irgendwann ihre institutionelle Weiterentwicklung versucht werden.

Herbert Mai: Wir haben versucht, ähnlich wie die IG Metall und andere Gewerkschaften, Mitbestimmung über die bestehenden Mitbestimmungsregeln hinaus abzusichern, bis hin

zu ihrer Institutionalisierung. Dabei ging es auch um die Beteiligung von Beschäftigten, aber zum Teil auch von Bürgern an gemeinsamen Gremien.

Spannend daran ist, dass davon die innere Struktur der Gewerkschaft selber betroffen ist. Denn solche Prozesse können nicht zentral gesteuert werden. Sie können nur noch zentral angestoßen und unterstützt werden. Die Prozesse selber müssen mit hoher dezentraler Verantwortung laufen. Und wenn davor, was in den Gewerkschaften öfters vorkommt, Angst besteht, dann wird man solche Prozesse in Organisationen nicht sinnvoll überführen können. Meine Erfahrung zeigt, dass diese dezentrale Verantwortung auch zu einer höheren Attraktivität von Gewerkschaften führen kann, nämlich dann, wenn im Betrieb Dinge auch gemeinsam entschieden, gemeinsam diskutiert werden. Das ist der eine Aspekt. Der zweite ist, dass ein ganz anderer Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt werden muss. Das heißt, wir brauchen in Fragen der sozialen Kompetenz, der Steuerung, der Unterstützung und Moderation von Prozessen eine neue Denkrichtung in der gewerkschaftlichen Politik.

Es gibt allerdings ein generelles Problem. Solche Veränderungsprozesse haben dort ihre Grenzen, wo die Ökonomisierung das Regiment übernimmt. Wenn in einer Stadt konkret entschieden wird, dass trotz Modernisierungsanstrengungen bis zum Ende des nächsten Jahres 7.000 Stellen abgebaut werden müssen, dann ist die Möglichkeit einer Beteiligung der Beschäftigten sehr begrenzt. Denn dann stehen soziale Ängste und damit auch ganz andere Prioritäten für gewerkschaftliches Handeln im Vordergrund. Da wir zunehmend auch von der Wettbewerbssituation betroffen sind, die von der europäischen Liberalisierungspolitik geprägt ist, habe ich Sorgen, ob wir mit dieser Idee, mit dieser Vision von Modernisierung, am Ende Erfolg haben werden.

Ilona Ostner: Der deutsche Wohlfahrtsstaat produziert, ein Insider/Outsider-Problem, das von den gewerkschaftlichen Vorschlägen nicht gelöst wird. Denn die Projekte, die Sie genannt haben, wie flexibel und partizipatorisch sie auch sein mögen, betreffen die Absicherung derjenigen, die drin sind. Das ist für mich die gängige Gewerkschaftspolitik. Eine Antwort auf die Krise der gewerkschaftlichen Vertretung, die sich aus der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ergibt, habe ich bis jetzt noch nicht gehört. Bei VW zum Beispiel wurde kein einziger neuer Arbeitsplatz geschaffen – abgesehen von einigen Ausbildungsplätzen. Es wurden nur die Arbeitsplätze der bereits Beschäftigten gesichert. Und Mitbestimmung richtet sich ganz nach innen und sichert, was noch zu retten ist. Ein weiteres Beispiel für die Insider/Outsider-Problematik betrifft die Universität, in die junge Leute nicht hineinkommen, weil die ÖTV unter anderem mit den Universitäten eine Politik der festen Einstellungen betreibt. Damit sinken die Mittel der Universitäten für die Beschäftigung junger Wissenschaftler. Vielleicht wollen Sie das nicht hören.

Klaus Schönhoven: Die deutschen Gewerkschaften sind ja durch eine besondere Pfadtreue gekennzeichnet, aber gerade bei der Mitbestimmung stehen sie vor einem doppelten Paradigmenwechsel. Einerseits geht es um den Abschied von einem antikapitalistischen Projekt, in dem die Mitbestimmung als Zwischenstation auf dem Weg zum demokratischen Sozialismus galt. Zweitens geht es um den Abschied von der traditionsreichen gewerkschaftlichen Bevormundung der Belegschaften. Es müssen neue Modelle gefunden werden, die die betriebliche Selbstbestimmung und die tarifliche Ordnung in ein Spannungs- und in ein Wirkungsverhältnis bringen. Dabei muss die Selbstbestimmung der Belegschaften von den Gewerkschaften ernster genommen werden, sonst werden sie bei jungen Arbeitnehmern weiter an Resonanz verlieren.

Volker Bahl: In meiner Funktion als Geschäftsführer einer Technologieberatungsstelle kann ich feststellen, dass die Reorganisation in den Betrieben auf einem sehr hohen Niveau stattfindet. Gewerkschaften könnten in diesem Rahmen gemeinsam mit kompetenten Betriebsräten eine Mitbestimmungsmacht entwickeln, die sie vorher nie besaßen. Leider sind Gewerkschaften in diesem Bereich normalerweise nicht präsent. Das hat viel mit mangelnder Dezentralisierungsfähigkeit und Kompetenz zu tun. Welcher Gewerkschafter kann denn kundig über Gruppenarbeit oder Reorganisationsprozesse in Betrieben sprechen? Dabei ließe sich auf diesem Feld viel gewinnen. Ein praktisches Beispiel: Ein regionaler Arbeitgeberpräsident kam auf uns zu und bat uns, gemeinsam einen Reorganisationsprozess abzuwickeln, den er alleine nicht bewerkstelligen konnte. Dies bietet den Gewerkschaften Möglichkeiten, in Betrieben Fuß zu fassen - indem sie die Beschäftigten beteiligen und beschäftigungsnahe Lösungen entwickeln.

Stephan Leibfried: Mir kommt die Mitbestimmungsfrage in der europäischen Diskussion vor allem deswegen so deutsch vor, weil sie auch an einer spezifischen Konstellation ansetzt, die sich durch hohe und breite Grundqualifikationen und flache Hierarchien auszeichnet. Dadurch bedingt gibt es viel Autonomie und eine bestimmte Form einer nicht allzu direktiven Steuerung, die sich im Mitbestimmungsverfahren in unterschiedlicher Dichte ausprägt. In Großbritannien hingegen fand man immer schon eine viel niedrigere Qualifikation, viel ausgeprägtere Hierarchien im Betrieb, viel weniger Autonomie, viel direktivere Steuerung. Wenn man diese unterschiedlichen Konstellationen kontrastiert, dann wird sehr schnell deutlich, warum in Europa keine gemeinsamen Mitbestimmungsnormen zustande kommen können. Somit stehen die Deutschen in der gegenwärtigen europäischen Diskussion vor der Frage, entweder den Status Quo aufrechtzuerhalten oder hinzunehmen, dass das deutsche Modell auf andere abschreckend wirkt.

Zweitens: Angriffe auf den Flächentarif und auf bestimmte sozialstaatliche Formen der Sicherung gehören heute zur Normalität. Dazu gibt es zwei unterschiedliche Verhaltensmöglichkeiten. Entweder geht es ums Bewahren oder es beginnt ein Nachdenken über andere Formen der universalen Elemente der sozialen Sicherung. Eine andere Form wäre beispielsweise, den Sicherungsvorrang für Insider aufzugeben und diese mit den Outsidern zusammenzubringen.

Jürgen Peters: Würde die Tarifpolitik generell auf die Betriebsebene beschränkt, hätte das zur Konsequenz, dass die Aspekte des Gemeinwohls keine Rolle mehr spielen würden. Zwar können wir mittels Tarifpolitik, was Beschäftigung angeht, nur kleine Schritte machen. Aber zum Beispiel im Fall VW wären zwanzig- bis dreißigtausend Beschäftigte entlassen worden, wenn wir nicht die soziale Verantwortung dieses Großunternehmens eingeklagt hätten. Die Tarifpolitik hat hier also etwas leisten können, auch wenn sie nicht vier Millionen Arbeitslose verschwinden lassen kann.

Auch die Mitbestimmung in den Unternehmen müsste ein Instrument sein, um mit Entlassungsfragen umzugehen. Vielleicht könnte die Institution Mitbestimmung dahingehend ausgebaut werden, dass mit ihre Hilfe bestimmte Gewinne für eine andere Personalpolitik eingesetzt werden könnten.

Herbert Mai: Die These, dass die Tarifpolitik als kollektiver Vertrag jene begünstigt, die drin sind, wird teilweise durch die Praxis bestätigt. Aber die eigentliche Frage ist doch, ob wir gemeinsam, ob Wissenschaftler und Praktiker, weiterkommen, wenn wir uns auf moralische

Appelle beschränken und Defizite beschreiben. Oder ob es eher darauf ankommt, gemeinsam die Organisationsdynamiken zu betrachten und daraus neue Strategien zu entwickeln. Die Beantwortung dieser Frage ist für uns von elementarer Bedeutung. Wenn ich als Vorsitzender oder Vorstand einer großen Organisation einen anderen Kurs fahren möchte, dann muss ich die mit im Boot haben und die hinter mir haben, die bereit sind, so einen Weg mitzugehen. Das ist in so einer hochkomplexen Organisation wie einer Gewerkschaft ganz, ganz schwierig, vor allem bei steigenden Aktienkursen und dem gleichzeitigen Druck auf Arbeitsplätze und auf Tarifverträge. Trotz dieser Dynamik machen wir eine ganze Menge.

Wir haben vor drei Jahren einen Tarifvertrag abgeschlossen, der, wenn auch in einem kleinen Bereich, die Erhöhung der Ausbildungsplätze um fünf Prozent, das waren ungefähr 4.000 Stellen, beinhaltete. Dafür wurde aber die Ausbildungsvergütung über zwei Jahre festgeschrieben, was zu sehr großen Konflikten geführt hat. Aber am Ende ist dieser Tarifvertrag mitgetragen worden, dessen Fortschreibung an den Arbeitgebern scheiterte. Denn diese wollten sich tariflich nicht weiter binden, aus Sorge, dass über Tarifverträge schließlich auch mehr Arbeitsplätze eingefordert werden könnten.

Meine zweite Anmerkung bezieht sich auf den Wohlfahrtsstaat in der gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Lage sowie auf die dynamischen Entwicklungen in der Wirtschaft selber und in Europa. Der Sozialstaat hat als ein kollektives Gut oder als ein gesellschaftlicher Wert immer etwas mit Dienstleistungen zu tun. So bedeutet ein gut ausgebauter Nahverkehr, dass der Schüler, der Rentner, die Hausfrauen, die wenig verdienen, auch von Punkt A zum Punkt B in der Stadt kommen können. Diese Leistung wird weitgehend finanziert durch Gewinne aus dem Energiesektor. Drei Milliarden DM fließen von dem Bereich in den Nahverkehr, um diese bestimmte öffentliche Dienstleistung im Rahmen des Sozialstaates aufrechtzuerhalten. Europa hat entschieden, den Strommarkt vollkommen zu liberalisieren. Dies wurde in Deutschland sofort umgesetzt, mit der Folge, dass wir jetzt einen Wettbewerb um Kunden haben. Der Einzelkunde profitiert davon, weil er eine Reduzierung des Energiepreises bekommt. Allerdings wird es dazu führen, dass in anderthalb Jahren diese drei Milliarden nicht mehr zur Verfügung stehen und gesellschaftlich entschieden werden muss, wie der Nahverkehr zukünftig finanziert werden soll. Diese Entscheidung betrifft dann ein gesellschaftliches Gut, und es stellt sich damit die Frage, ob die Gesellschaft bereit ist dafür zu zahlen, z.B. über die Erhöhung des Benzinpreises. Wenn ich die Wahlergebnisse sehe, habe ich erhebliche Zweifel an einer solchen Bereitschaft. In solchen, für die Zukunft des Sozialstaates elementaren Entscheidungssituationen müssen Gewerkschaften Positionen beziehen

Horst Schmitthenner: Der Begriff des aktiven Sozialstaates könnte den Eindruck erwecken, als hätten wir in der Bundesrepublik das Gegenteil, nämlich einen passiven Sozialstaat. Stimmt das so?

Das Rentenversicherungssystem zum Beispiel wirkt durchaus aktivierend. Wer sich während seines Arbeitslebens nicht bemüht, mindestens immer den Durchschnitt zu verdienen und 45 Versicherungsjahre zusammen zu bringen, der wird das, was wir als Lebensstandardsicherung nennen, nicht erreichen, sondern ganz wesentlich darunter fallen. In der Rentenversicherung wird nur für einen einzigen Fall etwas voraussetzungslos gezahlt, das ist die Rente nach Mindesteinkommen. Dahinter steht aber die Überzeugung, dass die Frauen aufgrund ihrer Qualifizierung und Rolle in dieser Gesellschaft kaum eine Chance haben, ein Einkommensniveau zu erreichen, das ihnen eine entsprechende Alterssicherung garantiert. Wenn sie also schon während des Arbeitslebens bestraft werden, will man sie in der Altersversorgung nicht noch einmal bestrafen.

Beim aktiven Sozialstaat geht es also weniger um die Begrifflichkeit, sondern dahinter steht womöglich die Überlegung, sich vom bisherigen Begriff von Sozialstaatlichkeit zu verabschieden und durch Kürzungen von Ansprüchen und Leistungen Menschen ihrem Schicksal zu überlassen.

Gerd Köhler: Die GEW hat in den ostdeutschen Bundesländern fast flächendeckend Tarifverträge auch für den Schulbereich mit unterzeichnet, in denen Arbeitszeitverkürzung, Verkürzung der Vergütung festgeschrieben worden sind. Einmal, um die Arbeitsplätze derer, die da beschäftigt sind, zu erhalten und zum anderen, um auf diesem Weg neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dabei geht es um etwa 180.000 Menschen, das ist nicht so üblich in dieser Republik. Wenn man darüber diskutiert, was Gewerkschaften alles tun und was sie nicht tun, sollte man dieses auch mit beachten. Da ist beschäftigungspolitisch von unserer Seite einiges gemacht worden, und ich finde, die privaten und die öffentlichen Arbeitgeber stehen da noch in der Bringschuld.

Stephan Leibfried: Es gibt eine europäische und eine angelsächsische Tradition, Bildungspolitik und Sozialpolitik zusammen zu sehen. Es gibt auch einige ermutigende Zeichen einer europäischen Bildungspolitik. Zudem ist interessant, sich in Deutschland und Europa Lehrbücher zur Sozialpolitik anzuschauen. Dort wird man nirgendwo etwas zur Bildungspolitik finden - allenfalls hier und da etwas über Realelemente, aber das sind zuzusagen Rohfortsätze der Sozialpolitik.

Der typischste Fall, der mir dazu einfällt, ist Folgender: Frankreich und Deutschland haben nach dem Krieg Renten an die Soldaten gezahlt, die Amerikaner haben den Leuten Gutscheine gegeben, um in Harvard und den besten Universitäten zu studieren. Das war der typische alternative Weg für 21-jährige. So gesehen steckt eigentlich eine große Herausforderung in der Aufgabe, Sozial- und Bildungspolitik systematisch zusammen zu denken. In einer harmonisierten Bildungspolitik in einem europäischen Bildungsmarkt liegt meines Erachtens die größte Chance für eine schnelle Europäisierung.