
Dieter Schulte

Gewerkschaften und „New Economy“*



Dieter Schulte, geb. 1940 in Duisburg, ist seit 1994 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Die neuen Technologien gehören mittlerweile zum gewerkschaftlichen Handwerkszeug. Die Gewerkschaften stellen sich der Diskussion um die Informationsgesellschaft, weichen den Fragen, die sich mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien für die Arbeits- und Lebenswelt ergeben, nicht aus. Sie sind also nicht, wie gelegentlich behauptet wird, die Kinder des Industriezeitalters, die den wirtschaftlichen Wandel altersschwach und mit einem verständnislosen Kopfschütteln wahrnehmen. Erst recht nicht sind sie Maschinenstürmer, die technischen Fortschritt als Teufelszeug verdammen. Hingegen stimmt, dass die Gewerkschaften noch Wege gestalten müssen, um mit dem technologisch bedingten Wandel in der Wirtschaft im Sinne der Beschäftigten umzugehen. Denn so rasant, wie sich die Informations- und Kommunikationstechnologien im vergangenen Jahrzehnt entwickelt haben, so beschleunigt, ja hektisch entwickelt sich die Diskussion über das zukünftige Bild unserer Wirtschaft und der Arbeit.

Schlagwörter wie digitale Ökonomie, Netzwerkökonomie, Wissensökonomie, Internet-Ökonomie belegen den durch die Informationstechnologie getriebenen dramatischen Strukturwandel, den wir in der industrialisierten Welt erleben. Mittlerweile scheint sich „New Economy“ auf dem Markt der Begriffe durchgesetzt zu haben. Dieser Begriff macht mehr als die anderen deutlich, dass wir es mit einer neuen Qualität der Wirtschaft und der Arbeit zu tun haben.

Eine „Neue Ökonomie“ im Unterschied zur „Alten Ökonomie“ – das bedeutet mehr als einen Wandel der Wirtschaft. Denn mit ihr geht das Versprechen einer neuen Welt mit atemberaubenden Perspektiven einher: In Folge der zunehmenden Vernetzung der Welt und dem damit verbundenen Rückgang der Transaktionskosten soll die Produktivität steigen

* Gekürzte und überarbeitete Fassung eines Referats auf der Fachtagung „Neu denken - neu handeln“ der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) am 1. Februar 2001 in Berlin.

und der Wettbewerb zunehmen. Die Entwicklung von Konjunktur und Preisen könnte sich verstetigen und stabilisieren. Damit stiege, so eine weitere Prophezeiung, auch die Beschäftigung. Hinzu kommt, dass das Arbeiten in den jungen Unternehmen der „New Economy“ mit einem neuen Lebensstil, gar mit neuen Werten wie Selbstbestimmung, Individualität, Flexibilität, Mobilität und Schnelligkeit einhergeht. Arbeiten in Start-up-Unternehmen gilt als modern und ist zugleich Mode geworden.

Insbesondere Versprechungen im Hinblick auf die Wirtschaft haben es an sich, dass sie übertrieben sind und nicht eingehalten werden. Und es ist gut, dass die Perspektiven der „Neuen Ökonomie“ inzwischen mit größerem Realismus gesehen werden. Die massiven Kurseinbrüche auf dem neuen Markt in jüngster Zeit haben nicht nur an den Börsen zur Ernüchterung geführt. Sie haben auch den Beschäftigten in den Informations- und Kommunikationsunternehmen vor Augen geführt, wie sich ihre Aktiendepots plötzlich in Luft auflösten. Diese Vorgänge werfen die Frage auf, ob wir es wirklich mit einer „Neuen Ökonomie“ im Sinne einer neuen Wirtschaftswelt zu tun haben. Es ist nämlich nicht zu übersehen, dass sich bislang zu wenige der Versprechen bewahrheitet haben.

Dennoch: Vieles hat sich geändert, und der starke Impuls, der von diesen Veränderungen auf unsere Arbeits- und Lebenswelt ausgeht, sollte nicht unterschätzt werden. Deshalb ist es ratsam, die Veränderungen zunächst unvoreingenommen zu beschreiben. Die Gewerkschaften räumen ein, dass eine neue Phase der Marktwirtschaft erreicht ist, sodass sie sich zu fragen haben, wie diese sich auf zwei zentrale Leitideen unserer Gesellschaft auswirkt, nämlich auf Arbeit und soziale Gerechtigkeit.

Fünf Neuerungen in der Marktwirtschaft

Fünf Neuerungen in der Marktwirtschaft sind für die Gewerkschaften von großer Bedeutung.

Da ist *erstens* das Bild eines neuen Idealtypus von Unternehmen, das virtuelle Unternehmen, das dadurch gekennzeichnet sein soll, dass es sich in seine Bestandteile „auflöst“. Obwohl Skepsis daran angebracht ist, trifft zu, dass viele Unternehmen nicht mehr Spezialisten für alle denkbaren Aufgaben auf Vorrat einstellen werden. Sie werden also in dem Sinne „virtuell“, dass sie nicht mehr real als Gebäudekomplex, Belegschaft und Hierarchie existieren. Sie weisen eine stark veränderte innere Organisation und Absatzstruktur und einen Verbund von Zulieferern auf, der den Kunden z.T. Einblicke in die Unternehmen erlaubt. „Virtuell“ sind solche Unternehmen insofern, als sie nicht mehr eigenständige Wirtschaftseinheiten im heutigen Sinne sind, wobei unsicher scheint, wie stark dieser Trend zu verallgemeinern ist. Mit Blick auf die Arbeitsverhältnisse werden jedenfalls das Management des Faktors „Wissen“, der Umgang mit Wissen und Erfahrungen und die Möglichkeiten der Weiterbildung viel bedeutsamer als die reine Größe der Firmen.

Wissen, z.B. in Form von Software, ist heute schnell zu vervielfältigen und zu verteilen. Deshalb wird die Organisation von Innovationen, d.h. der Fähigkeit, aus vorhandenem Wissen möglichst rasch neues Wissen zu erzeugen, immer wichtiger im Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Dies hat zur Folge, dass sich Organisation, Infrastruktur und Unternehmenskultur ändern. Aufgrund des raschen Wandels von marktbedingten Anforderungen an die Unternehmen müssen Produktplanung und Kompetenzaufbau entkoppelt werden. Die Unternehmen von morgen werden - zumindest in den Modellvorstellungen - oftmals nicht mehr als ein kleiner Kern von wenigen fest angestellten Mitarbeitern sein, die

Fäden zu Lieferanten und externen Spezialisten knüpfen und diese zu einem Netz vereinen, um das gemeinsame Produkt herzustellen.

Zweitens: Wir haben es zunehmend mit einem neuen Typus von Arbeitsorganisation zu tun: mit flachen Hierarchien, kleinen Teams und kreativer Freiheit bei den Projekten im Idealfall. Prognostiziert wird ein Trend, wonach viele Großunternehmen aufgrund grundlegender Veränderungen in der Kommunikationsstruktur nahezu alle wichtigen Informationen innerhalb kürzester Zeit an immer größere Zahlen von Mitarbeitern delegieren. Auch wenn das technisch inzwischen schon möglich ist, bleibt die Frage, ob es auch tatsächlich geschieht bzw. geschehen wird.

Erkennbar ist, dass sich bei den „Start-ups“, d.h. neu gegründeten Unternehmen, an spannenden Themen arbeiten und sich etwas bewegen läßt, ohne dass langwierige Kämpfe gegen Vorgesetzte und Dienstvorschriften geführt werden müssen.

Eine weitere neue Form der Arbeit ist die Teleheimarbeit. Eine Reihe von wirtschaftlichen und technischen Faktoren hat diese Arbeitsform möglich gemacht: Der liberalisierte Telekommunikationsmarkt hat das Telefonieren erheblich verbilligt; E-mail, Fax oder Videokonferenzen erlauben die Kommunikation auch über weite Entfernungen hinweg. Schätzungen gehen davon aus, dass es derzeit mehr als 2 Millionen Telearbeiter gibt. Die meisten von ihnen sind zwei oder drei Tage in ihrem Unternehmen, alternierende Telearbeit hat sich bewährt. In keinem anderen Land Europas ist die Zahl der Telearbeiter in den vergangenen fünf Jahren so stark gestiegen wie in Deutschland. Lediglich in den skandinavischen Ländern und den Niederlanden ist diese Arbeitsform ähnlich weit verbreitet. Damit ist das Potenzial aber noch nicht ausgeschöpft; es scheint möglich, dass die Zahl der Telearbeiter jährlich um 20 Prozent wächst, so dass bis 2006 fast vier Millionen Beschäftigte Arbeit und Privatleben leichter unter einen Hut bringen können. Die Probleme mit der Telearbeit liegen auf zwei Ebenen: zum einen müssen Teleheimarbeiter eigenverantwortlich arbeiten, sie müssen zuverlässig sein und die Fähigkeit besitzen, sich selbst zu motivieren. Sie werden vom Unternehmen über Zielvereinbarungen virtuell geführt, die Qualität ihrer Arbeit muss gut sein und sie muss termingerecht erledigt werden. Dies animiert die dort Arbeitenden zu mehr Leistung, denn die Arbeitseffizienz liegt durchschnittlich um ca. 20 Prozent höher als im Unternehmen. Einerseits ist hierin jedoch die Gefahr dauerhafter Überarbeitung verborgen, andererseits ist in allen den Fällen, in denen Teleheimarbeit stark von der Firma abgekoppelt ist, die Gefahr der sozialen Isolierung vorhanden. Die Gewerkschaften können einiges für die Telearbeiter tun und haben es auch bereits getan, indem sie deren Wünsche nach räumlicher und zeitlicher Flexibilität aufnehmen und ihnen dennoch ein hohes Maß an Schutz und Sicherheit bieten.

Einer der Pioniere der Telearbeit, Gil Gordon, hat die Chancen und Risiken dieser neuen Arbeitsform einfach zusammengefasst: „Die gute Nachricht: Die Leute können überall und jederzeit arbeiten. Die schlechte Nachricht: Die Leute können überall und jederzeit arbeiten.“

Drittens: Mit der neuen Ökonomie entwickelt sich ein neuer Typus von Arbeitnehmer. Man spricht vom Arbeitskraftunternehmer, Lebens-Unternehmer oder Wissensarbeiter. Dieser „neue Arbeitnehmer“ hat die sozialen Errungenschaften der „Alten Ökonomie“ scheinbar hinter sich gelassen, die nicht zuletzt dem Einsatz der Gewerkschaften zu verdanken sind: Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitverkürzung, geregeltes tarifliches Einkommen sowie Arbeitnehmerrechte. In diesem neuen Typus treffen sich zwei Entwicklungen des letzten Jahrzehnts: die zunehmenden und anhaltenden Individualisierungstendenzen in unserer Gesellschaft und die gesteigerten Flexibilisierungserfordernisse einer globalen Wettbe-

werbswirtschaft. Inwieweit die Entgrenzung der Arbeitszeiten den individuellen Zeitwünschen oder dem Diktat der Auftraggeber entspringt, kann dabei nur im Einzelfall beantwortet werden.

Bekannt ist, dass gerade in noch jungen, kleinen Unternehmen 70-Stunden-Wochen keine Seltenheit sind. Das erhält dann in solchen Unternehmen einen eher sportlichen Charakter. Ebenso werden Nachtschichten oder Arbeit am Wochenende hingenommen. Die Kehrseite der Medaille ist, dass selbst junge Menschen, die kontinuierlich so arbeiten, nicht vor einem „Burnout“ gefeit sind. Sie empfinden den Job nur noch als Belastung und haben den Eindruck, mit immer mehr Energieaufwand immer weniger zu erreichen. Das hören insbesondere die jungen Leute in den Start-Ups nicht gerne. Aber es ist so: Die meisten brennen aus, weil sie sich selbst zu hart unter Druck setzen. Was haben Gewerkschaften diesen Arbeitnehmern zu bieten?

Auf Dauer regeln sich solche Arbeitsverhältnisse nämlich nicht selber, und der Bedarf nach klaren Spielregeln wächst. So ist es notwendig, Vereinbarungen über Spitzenbelastungen und Zeiten der Erholung und der Entspannung zu treffen. Es besteht kein Zweifel, dass der Regulierungsbedarf steigt, je älter die Beschäftigten werden und je mehr ein Unternehmen an Größe gewinnt.

Viertens: Nicht nur auf Arbeitnehmerseite, auch bei Selbständigkeit hat sich das Spektrum erheblich erweitert. Es reicht vom Internet-Unternehmer bis zur Selbst-Anstellung. Es ist heute kein Einzelfall mehr, dass ein 22-Jähriger zum anerkannten Geschäftspartner von großen Computerfirmen avanciert, weil er beispielsweise eine Innovation für die Layout-Sprache der Webseiten des Internet zu bieten hat. Unklar ist wiederum, wie verbreitet dieser neue Typus von Unternehmer ist. Auf der anderen Seite ist festzustellen, dass die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse rückläufig ist. Noch 82 Prozent arbeiten in solchen Verhältnissen, fast 5,5 Millionen Menschen arbeiten in Teilzeitarbeitsverhältnissen, ca. 4 Millionen für monatlich 630 DM, und es gibt in Deutschland eine Million Zeitarbeiter. Man muss sich ernsthaft fragen, ob sie je zu den Kernbelegschaften gehören werden. Aber auch sie brauchen Schutz und soziale Rechte.

Der Trend zur Selbständigkeit sollte allerdings nicht zu linear und zu eindeutig stilisiert werden. Neuerdings kehren viele Mitarbeiter aus Unternehmensberatungen, die das Gründerklima, die Aussicht auf Selbständigkeit und der Wunsch nach mehr Verantwortung reizten, zu etablierten Firmen zurück. Kurseinbrüche von Internet- und Biotech-Firmen haben deutlich werden lassen, dass die „Neue Ökonomie“ nicht jeden zum Millionär macht. Aber auch die Tatsache, dass sich Mitarbeiter bei den kleinen Start-ups intellektuell unterfordert fühlten und langweilten, erklärt womöglich den Rückwärtstrend in die zuvor verpönten Normalarbeitsverhältnisse.

Fünftens: Einer weiteren Neuerung in der Marktwirtschaft müssen die Gewerkschaften aufgeschlossener begegnen. Wir müssen neue Wege finden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am gesellschaftlichen Reichtum zu beteiligen. Die Chancen, die die Aktienmärkte dafür bieten, haben natürlich auch die Gewerkschaftsmitglieder schon längst genutzt. Nicht alle neuen Aktionäre lassen sich als Spekulanten bezeichnen, denen der Aktienkurs wichtiger ist als Arbeitnehmerrechte. Es ist nicht auszuschließen, dass sich auch die deutschen Gewerkschaften darum bemühen, etwa über Pensionsfonds, Aktionärsmacht zu bündeln und für ethisch vertretbares Investment einzusetzen. Es sollte auch nicht übersehen werden, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in private Formen der Alterssicherung investieren. Durch Stärkung und Ausbau der betrieblichen Alterssicherungssysteme könnten wir dazu attraktive Alternativen organisieren helfen. Jedenfalls sind

die Gewerkschaften jetzt in ihrem Anspruch herausgefordert, die ungleiche Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums zu korrigieren und die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand voranzutreiben.

Diese fünf Neuerungen in der Marktwirtschaft machen deutlich: Es bilden sich neue ökonomische Elemente und Rollen heraus, die für unsere Wirtschaftsordnung zentral sind: neue Unternehmen, neue Formen der Arbeitsorganisation, neue Typen von Arbeitnehmern und Selbständigen, der Arbeitnehmer als Aktionär. Unklar ist die Reichweite dieser Neuerungen. Fraglich bleibt, ob wir es wirklich mit einer neuen Gestalt der Wirtschaft zu tun haben, bei der die alte Ökonomie von einer neuen Ökonomie abgelöst wird. Es dürfte plausibler sein, von Mischformen auszugehen oder davon, dass sich Altes und Neues wechselseitig durchdringen.

Neudefinition von Arbeit und sozialer Gerechtigkeit

Unter den Bedingungen dieses unübersichtlichen gesellschaftlichen Geländes müssen Arbeit und soziale Gerechtigkeit neu definiert werden. Für die Gewerkschaften ergeben sich drei Bündel einer Strategie, die notwendig ist, um unter den Bedingungen einer durch die Informationstechnologie erneuerten Ökonomie den Leitideen von Arbeit und sozialer Gerechtigkeit zu folgen.

Erstens: Wir müssen in Deutschland unsere wirtschaftlichen Trümpfe ausspielen und innovative Unternehmen fördern, die neue Arbeitsplätze schaffen.

Zweitens: Nachhaltig und dauerhaft kann das nur erfolgreich sein, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Prozess der Innovation tragen, ihm auch folgen können.

Und schließlich bedarf es *drittens* einer Wirtschaftspolitik, die eine angemessene makroökonomische Nachfrage erzeugt.

Die Modernisierung der Wirtschaft und innovative Unternehmen sind wichtig. Aber in welche Richtung, mit welchem Weltbild geht diese Entwicklung vonstatten? Vor einiger Zeit ist die Losung einer „wissensgestützten Dienstleistungsgesellschaft“ ausgegeben worden. Besonderheiten der Wirtschaftsstruktur der Bundesrepublik sind dabei sträflich unberücksichtigt geblieben. Von europäischen Ländern wie den Niederlanden oder Großbritannien unterscheiden wir uns durch einen sehr starken, hochproduktiven und exportorientierten industriellen Sektor wie der Automobil-, der Maschinenbau- oder der chemischen Industrie. Er wird trotz des Wachstums des Dienstleistungssektors weiterhin für Deutschlands Zukunft wichtig bleiben. Diese Besonderheit eröffnet Chancen, dem Komplex von industrieller Produktion, Dienstleistungen und Informationsindustrie ein besonderes, hochgradig wettbewerbsfähiges Profil zu geben. Die hier schlummernden Potenziale und unentwickelten Zukunftschancen müssen ausgeschöpft werden. Jede Modernisierungsstrategie muss an unseren Stärken anknüpfen, sie muss diese aufgreifen und ausbauen. Deutschland ist ein Hochlohnland und muss es auch bleiben. Das ist möglich, so lange es uns gelingt, unsere im Vergleich zu anderen Ländern hohe Produktivität und Innovationsfähigkeit zu halten und zu steigern.

Darüber hinaus wird die Infrastruktur, werden Verkehr, Kommunikation, Wohnungs- und Städtebau, Bildung zweifellos auch in Zukunft zu den wesentlichen Standortvorteilen Deutschlands und Europas gehören. An diesen Stärken muss festgehalten und an den Schwächen gearbeitet werden. Ein moderner, leistungsfähiger öffentlicher Sektor ist un-

verzichtbar für einen notwendigen Modernisierungskurs und für die Lebensqualität der Bürger.

Nötig ist auch, Forschung und Entwicklung weiter voranzutreiben. Immer noch gilt: Die Prozess- und Produktinnovationen von heute sichern die Arbeitsplätze von morgen. Deshalb darf es hier keinen Stillstand geben. In diesen Zusammenhang steht die Förderung von Gründerunternehmen und selbständigen Existenzen. Es ist offensichtlich, dass dies ganz unmittelbar zu mehr Wettbewerbsfähigkeit und zu mehr Arbeit beiträgt. Die Gewerkschaften legen innovativen Unternehmen keine Steine in den Weg. Im Gegenteil: Sie tragen den Notwendigkeiten von Unternehmen und den Bedürfnissen der Beschäftigten nach mehr Flexibilität schon längst auch in der tarifpolitischen Praxis Rechnung. Die schon gefundenen tarifvertraglichen Instrumente wie Arbeitszeitkorridore, Jahresarbeitszeiten, die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sollten ausgebaut werden.

Die Tarifpolitik ist aber nicht nur von den Realitäten der Arbeitswelt herausgefordert, sondern auch von den neuen Trends in der Vermögenspolitik. Wie dringlich das ist, zeigen alle aktuellen Vermögensstatistiken: Die Reichen sind noch reicher geworden. Und hinter den Glitzerfassaden des Wohlstands ist neue Armut schon lange nicht mehr zu verbergen. Die skandalöse Reichtumsverteilung ist allein durch die Arbeit der Gewerkschaften wohl nicht zu korrigieren. Hier ist die Steuerpolitik gefordert.

Was die Gewerkschaften tun können, um die offenkundige Gefahr wachsender Einkommens- und Vermögensungleichheit abzuwenden, werden sie angehen. Das hat neben dem verteilungspolitischen Aspekt auch Auswirkungen auf die Altersversorgung und generell auf die Möglichkeiten der Teilhabe und der Einflussnahme. Hier sei nur der verteilungspolitische Aspekt erwähnt.

Die Gewerkschaften wollen, dass zur Vermögensbildung nicht nur in großen Konzernen, sondern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Angebote gemacht werden. Denn die 1,8 Millionen Belegschaftsaktionäre aus dem Jahr 2000 verteilten sich auf nur rund 400 Kapitalgesellschaften. Mit dem Ziel einer Vermögensbildung für alle ist dies nicht zu vereinbaren, deshalb muss nach überbetrieblichen Lösungen gesucht werden. Überbetriebliche Fonds lassen sich auch so einrichten, dass sie für die Beschäftigten in mittelständischen Unternehmen attraktiv werden.

Derzeit lässt sich das nur als Ziel beschreiben, das lauten muss, tarifvertragliche Vereinbarungen für überbetriebliche Beteiligungen anzustreben. Auf diese Weise wäre es möglich, das Risiko von Aktienbesitz zu minimieren. Denn solche Einrichtungen böten wegen ihrer weitgefächerten Anlage-Struktur automatisch mehr Schutz gegen Substanz- oder Totalverluste. Beim Kampf gegen die ungleiche Vermögensbeteiligung darf der Staat nicht aus seiner Verantwortung entlassen werden. Auch deshalb sind entsprechende Konzepte für steuerliche Flankierungen weiterhin notwendig.

Ein weiterer Beitrag der Gewerkschaften zur Innovation besteht in der Mitbestimmung. Innovative Unternehmen, die auf die Einbeziehung der Erfahrungen der Arbeitnehmer verzichten, sind kaum vorstellbar. Es widerspricht sich geradezu, moderne Produkte in einem modernen Unternehmen mit veralteten Formen der Arbeitsorganisation herstellen zu wollen. Darüber hinaus geht es jedoch auch darum, qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur als Arbeitskräfte, sondern als ganze Menschen anzuerkennen. Motivation ist auf längere Sicht nicht ohne Teilhabe an Entscheidungen zu haben. Aus Betroffenen müssen Beteiligte werden. Deshalb ist die Mitbestimmung weit davon entfernt, altmodisch zu sein, wie es in der gegenwärtigen Auseinandersetzung um die

Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von Arbeitgebern und Unternehmern, aber auch von manchen Politikern behauptet wird. Demokratische Partizipation an Informationen und Entscheidungen wird umso wichtiger, je weniger sich Unternehmen nach dem Prinzip von Kleingruppen organisieren lassen. Dass die Informations- und Kommunikationstechnologie von Tag zu Tag ausgebaut wird, ist eine Tatsache. Die Chancen, diesen Ausbau erfolgreich zu gestalten und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu nutzen, steigen aber nur dann, wenn dieser Prozess von qualifizierten Arbeitskräften getragen wird.

Zur Voraussetzung geregelter Mitbestimmungsrechte gehört jedoch Qualifizierung. Es muss mehr und effizienter in Bildung und Forschung investiert werden, um den Mangel an qualifiziertem Fachpersonal zu beheben. Eine Bildungsoffensive des Staates, der Wirtschaft und der Gewerkschaften ist notwendig, um den Übergang in die „Wissengesellschaft“ erfolgreich zu gestalten. Wenn die Menschen in der Lage sein sollen, auf die Herausforderungen zu reagieren, werden Ausbildung und Wissen immer wichtiger. Wissen und Erfahrung der Arbeitnehmer werden zukünftig über die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entscheiden. Lernen wird zu einer lebenslangen Aufgabe werden.

In der Verantwortung stehen dabei nicht nur die Unternehmen, Staat und Verbände müssen sich ebenfalls bei den Angeboten zur Weiterqualifizierung während des Berufslebens verstärkt engagieren. Auch hierzu gibt es Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit. Die offenkundige Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich neues Wissen und neue Fähigkeiten in Arbeit und Freizeit anzueignen, ist zu fördern. Wer sich weiterbildet, soll ein aussagekräftiges, anerkanntes und übertragbares Zertifikat erhalten. Da Weiterbildung auch eine Verpflichtung für die Tarifvertragsparteien ist, streben wir gemeinsam mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens an.

Im diesem Zusammenhang muss über Mobilität gesprochen werden. In den USA ist es viel selbstverständlicher, dass Arbeitnehmer mehrfach in einem Berufsleben den Arbeitsplatz wechseln. Man wird sagen können, dass wir von den USA lernen können, ohne die kulturellen Gewohnheiten dieses Kontinents zu kopieren. Das heißt, dass unter bestimmten Bedingungen auch hierzulande berufliche Mobilität gefördert werden sollte.

Nehmen wir z.B. das Problem der hohen Arbeitslosenrate unter jungen Leuten zwischen 15 und 25 Jahren in den neuen Bundesländern. Selbstverständlich werden die Gewerkschaften nicht aufhören dafür zu kämpfen, dass in den neuen Ländern ausreichend Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden, damit die arbeitslosen jungen Leute dort eine berufliche Perspektive erhalten. Die Fortsetzung des Sofortprogramms der Bundesregierung über das Jahr 2000 hinaus ist deshalb eine beschlossene Tatsache. Im Jahr 2001 wird die Hälfte des Sofortprogramms in den neuen Ländern eingesetzt.

Der Blick auf die Arbeitsmarktlage von Jugendlichen wirft jedoch die Frage auf, ob das ausreichen wird. Die Situation für die jungen Leute hat sich nämlich verschlechtert. Deshalb müssen auch die Möglichkeiten genutzt werden, arbeitslose Jugendliche auf unbesetzte Arbeitsplätze in anderen Bundesländern zu vermitteln und Mobilität zu unterstützen.

Arbeit und soziale Gerechtigkeit werden sich nicht einseitig durch das Fortschreiten der „Neuen Ökonomie“, also durch eine veränderte Marktwirtschaft mit grenzenloser Flexibilisierung und Deregulierung realisieren lassen. Sie werden sich auch nicht realisieren lassen, wenn eine angemessene makroökonomische Nachfrage ausbleibt. Ob die aktuelle Wirtschaftspolitik dieses Kriterium erfüllt, muss wohl in Frage gestellt werden. Ohne Zweifel ist es unumgänglich, die enorme Schulden- und Zinslast der Regierung Kohl abzubauen. Aber darin kann sich eine problemangemessene makroökonomische Strategie nicht erschöpfen.

Bei aller Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung darf sie nicht so weit gehen, dass Konjunktur und Wachstum abgebremst werden. Denn dann drohen Arbeitslosigkeit und soziale Ungerechtigkeit zu wachsen. Der Streit über eine eher angebots- oder eine eher nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik ist akademisch. Angebotsorientierte Instrumente wie der Ausbau der Infrastruktur können zugleich auch als nachfrageorientierte Instrumente wirken. Dies muss keineswegs heißen, öffentliche Ausgaben und mit ihnen die öffentliche Verschuldung in immer neue Höhen zu treiben. Aber es ist auch kein Ziel an sich, unabhängig von einer Haushaltskonsolidierung die staatlichen Ausgaben zu kürzen. Ebenso wenig trifft die Behauptung zu, dass die Höhe der Staatsausgaben mehr oder weniger die Grenze der Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht habe. Die Zustimmung zu Steuern und Abgaben hängt vielmehr davon ab, ob die Gesamtsumme der staatlichen Leistungen, von der Infrastruktur über die öffentlichen Dienstleistungen und die wirtschaftspolitischen Aktivitäten bis hin zu den sozialstaatlichen Leistungen, von den Bürgern und auch von den Unternehmen als befriedigende Gegenleistung akzeptiert wird.

Die Gewerkschaften können einen wichtigen Beitrag zur sozialen Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels leisten und dem Prozess der Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft Form und Richtung geben. Bis auf den heutigen Tag haben die Gewerkschaften immer wieder Kraft und Willen gehabt zu lernen, wobei Lernprozesse in Organisationen, die eine Geschichte besitzen, mühseliger sind als in Organisationen, die ganz in und von der Gegenwart leben. Schwierigere Lernprozesse erweisen sich allerdings oft genug als nachhaltiger.

Die Gegenwart ist so widersprüchlich, uneindeutig und voller Chancen, dass es Zeitvergeudung wäre, sich in Pessimismus zu ergehen. Neue Arbeitsformen und neue Leitbilder der Arbeit fordern die Solidarität zwischen Menschen heraus. Die Gewerkschaften haben genug Wissen und Erfahrung, um diesen Prozess moderieren und organisieren zu können. Es sind Formen zu finden, die individuelle und kollektive Interessen miteinander vermitteln. Noch sind die Gewerkschaften nicht völlig eingerichtet in dieser durch Informationstechnologien geprägten Arbeitswelt von heute. Aber sie bewegen sich in die richtige Richtung.