
Michael Sommer

DGB: Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit



Michael Sommer, geb. 1952 in Büderich, Studium der Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, war stellv. Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), stellv. Bundesvorsitzender von ver.di und ist seit Mai 2002 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

2003 war ein Jahr mit massivsten Angriffen auf die deutsche Gewerkschaftsbewegung und ihre Existenzberechtigung. Zudem wurden Errungenschaften des bundesrepublikanischen Sozialstaates in Frage gestellt. Dies vollzog und vollzieht sich auf der platten Deutungsfolie eines vorgeblichen Realitätssinns, dem sich alle zu unterwerfen hätten. Sie hat offenbar das politische Argumentations- und Handlungskürzel Sachzwang abgelöst. Unbenommen ist, dass wir in Zeiten dramatischer Umbrüche leben. Demographischer Wandel hin zu einer alternden Gesellschaft, globaler Wettbewerb, Erosion der sozialen Sicherungssysteme oder Bildungskatastrophe sind einige Begriffe, mit denen schlaglichtartig Realitäten beschrieben und gewertet werden. Massenarbeitslosigkeit bei stetigem Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit; ein wirtschaftliches Wachstum, das gegen Null tendiert; Riesendefizite in den Etats von Bund, Ländern, Gemeinden und Sozialversicherungen - das alles veranlasst die Parteien zu einem so nie da gewesenen „Reformwettbewerb“. Es schien, als sollte die jahrelang anhaltende Klage über eine in Bewegungslosigkeit und somit Zukunftsunfähigkeit erstarrte Gesellschaft ad hoc durch das bloße Beschwören von Reformnotwendigkeiten und eigenem Reformeifertum kompensiert werden. In immer kürzeren Abständen präsentierten Bundesregierung und Opposition, sekundiert von Wissenschaftlern und notorisch Selbstberufenen, in einem medial aufgeheizten Diskurs einer anfangs vielleicht noch interessierten, schließlich aber ermüdeten Öffentlichkeit einen Reformvorschlag nach dem anderen. Das machtpolitische Taktieren von Opposition und Bundesregierung firmierte in der öffentlichen Berichterstattung schließlich als Reformherbst, wobei nach den Ergebnissen des Vermittlungsausschusses zu bezweifeln ist, ob - um im Bild zu bleiben - im Frühling tatsächlich die ersten Reformblüten - nämlich mehr Wachstum, mehr Beschäftigung und Zukunftsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme - zu erkennen sein werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird wie in den vergangenen Jahren weiterhin als Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit die engen Zusammenhänge zwischen den politischen Entscheidungen und ihre arbeits- und lebensweltlichen Auswirkungen für die

Bürgerinnen und Bürger öffentlich thematisieren - und dies nicht nur im nationalen, sondern auch im internationalen Kontext, wie auf dem zentralen Europäischen Aktionstag am 3. April 2004. Dies entspricht nicht nur dem politischen Selbstverständnis des DGB, sondern erweist sich vor dem Hintergrund eines nachhaltigen Paradigmenwechsels im Koordinatensystem der Parteienlandschaft als notwendig. Denn spätestens mit der Verkündung der Agenda 2010 durch den Bundeskanzler wurde offenkundig, dass die rot-grüne Regierungskoalition das sozial-ökologische Politikmodell nicht mehr als vorrangig versteht, obwohl sie 1998 mit dieser Orientierung nach 16-jährigem Oppositionsdasein die Bundestagswahl gewonnen hat. Die Kanzlerformel „Wenn wir nicht die Soziale Marktwirtschaft reformieren, dann werden wir reformiert“ ist kennzeichnend und wegweisend für eine Politik, der ein eigener programmatischer Leitfaden abhanden gekommen zu sein scheint. Die Kritik des DGB an den wenig überzeugenden Einzelschritten der Agenda 2010 und den daraus abgeleiteten Gesetzesreformen bezieht sich im Kern vor allem auf die eklatante soziale Unausgewogenheit und die Ausrichtung auf möglichst günstige Bedingungen für das Unternehmertum. Leistungskürzungen auf den Feldern der Alters-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie Einschränkungen von Arbeitnehmerrechten gehören mittlerweile zum Repertoire des Politikverständnisses und der politischen Praxis der Bundesregierung und wohl schon immer der Opposition, die keinen Fehler der Regierungskoalition verhindern, sondern jeden noch vergrößern will.

Für den DGB ist und bleibt soziale Gerechtigkeit konstitutives Element des Gesellschaftsmodells Deutschland. Dies ist eine bewusste Entscheidung gegen rein an Marktinteressen ausgerichtete Gesellschaften, wie sie prototypisch in den Vereinigten Staaten von Amerika in Augenschein zu nehmen sind. Es geht jedoch keineswegs darum, so wie es eine oberflächliche Kritik den Gewerkschaften vorwirft, am Alten festzuhalten. Vielmehr gilt es, Reformen so zu gestalten, dass sie unter veränderten Rahmenbedingungen soziale Gerechtigkeit fördern statt sie zu verhindern. Eine Reformpolitik, deren Grundphilosophie soziale Gerechtigkeit nach Kassenlage ist, kann wohl kaum den Beweis erbringen, dass sie für das Gemeinwohl wirksam ist.

Die komplexen Herausforderungen in der Übergangsphase von der Industrie- in eine zunehmend wissensbasierte Gesellschaft bedürfen nicht minder differenzierter Lösungsantworten. Das verträgt sich nicht mit stetiger Wiederholung unbestimmter Schlagwörter wie Wachstums- bzw. Innovationsoffensive, wie sie von CDU bzw. SPD propagiert werden. Etwas weniger Bombast wäre vielleicht für das Nachvollziehen der Bürgerinnen und Bürger und das Einwerben ihrer Unterstützung hilfreicher. Der DGB wird sich auch 2004 an der politischen Gestaltungsdebatte offensiv beteiligen. Konkrete Politikfelder, die mit Vorrang bedacht werden sollten, sind Innovation und Bildung, deren Bedeutung in der bisherigen wirtschaftspolitischen Diskussion weitgehend ignoriert wird. Ohne stetige Innovation droht Deutschland der Abstieg in die zweite Liga mit noch weniger Wachstum, noch höherer Arbeitslosigkeit und zunehmenden Modernisierungsdefiziten der gesellschaftlichen Infrastruktur. Die unübersehbaren Versäumnisse der Bildungspolitik wirken sich nicht nur negativ auf die Betroffenen aus, sondern auch auf die Entwicklungsperspektiven einer Gesellschaft in der Übergangsphase von einer industriebestimmten Produktion zu einer Arbeitswelt, in der Wissen und Information die Schlüsselkategorien sind.

Strategiewechsel - Innovation der Innovationspolitik

Neue Arbeit, Wirtschaftswachstum und Wohlstand erfordern angesichts von Globalisierung, des Wandels zur Wissensgesellschaft sowie demografischer Veränderungen eine Strategie der permanenten Innovation. Mit Arbeitsmarktpolitik, Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens oder einer Reform der Arbeitsverwaltung allein ist das zentrale Ziel, die Verminderung von Arbeitslosigkeit, nicht zu erreichen. Da der Wettbewerb hoch entwickelter Volkswirtschaften immer mehr zu einem Innovationswettbewerb wird, sind die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und die Innovationskraft der Gesellschaft eine entscheidende Voraussetzung und Basis für das Sichern der vorhandenen Arbeitsplätze und für neue Arbeitsplätze. Auch wenn die Beschäftigungseffekte von Innovationen aufgrund von Rationalisierungs- und Substitutionseffekten nur schwer zu ermitteln sind, gibt es zu einer konsequenten Innovations-Strategie keine Alternative: Unter den Bedingungen von globalen Märkten profitieren die innovativen Vorreiter vom technologisch-organisatorischem Wandel, während bei den Nachzüglern oft die negativen Rationalisierungseffekte überwiegen.

Ohne Innovation ist weder die aktuelle Beschäftigungskrise zu lösen, noch kann der Standort Deutschland dem wachsenden Innovationsdruck in der zunehmend wissensbasierten Industriegesellschaft in Zukunft standhalten. Der allgemeine Befund über die Innovationsdynamik des Standorts Deutschlands ist angesichts dieser Herausforderungen ernüchternd: seine Innovationschwäche ist im internationalen Vergleich nicht mehr zu übersehen, der Strukturwandel zur Wissensgesellschaft verläuft im Schnecken tempo.

Die anhaltende Wachstums- und Beschäftigungskrise ist weniger Wettbewerbsnachteilen der deutschen Wirtschaft - etwa aufgrund zu hoher Arbeitskosten - geschuldet. Vielmehr ist diese auch eindeutig Folge von Defiziten bei der Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen. Sie sind immer noch traditionellen, aber zukunftsuntauglichen Erfolgsmustern der Vergangenheit verhaftet: zwar ist Deutschland eine außerordentlich erfolgreiche Exportnation, aber zugleich Netto-Technologieimporteur. Schwachstellen der Innovationsfähigkeit gibt es bei den Spitzentechnologien und damit bei den Produkten mit dem höchsten Wachstumspotential: Technologische Stärken der deutschen Wirtschaft konzentrieren sich in traditionellen Märkten, bei herkömmlichen, mittleren Technologien.

Weitgehend ausgeblendet wird in vielen Unternehmen die einfache und einleuchtende Tatsache, dass Innovationen von Menschen gemacht werden. Das Humankapital oder das „Arbeitsvermögen“ des Einzelnen wird entweder als reiner Kostenfaktor abgerechnet, oder - wenn überhaupt - peripher in Unternehmensstrategien zur Kenntnis genommen. In der Vernachlässigung des Arbeitsvermögens des Einzelnen liegt die wesentliche Ursache für die Innovationsschwäche des Standortes Deutschland. Innovationen entstehen zumeist am Rande und nicht im „Mainstream“ von Organisationen. Menschliche Fähigkeiten entwickeln sich im Rahmen von eher informellen Organisationsstrukturen, partizipativen Managementkonzepten und kooperativen Führungsstilen. Nach wie vor dominieren in Deutschland aber, anders als z.B. in den skandinavischen Ländern, hierarchische Unternehmensstrukturen und innovationshemmende Unternehmenskulturen, die die schnelle Umsetzung innovativer Ideen und Inventionen behindern oder gar verhindern.

Verpasste Innovationschancen oder nicht umgesetzte Inventionen bedeuteten immer auch den massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen. Dies war in der Vergangenheit so und gilt heute verstärkt auch für die Zukunft. Politische Maßnahmen zum nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit müssen daher vor allem bei der Aus- und Weiterbildung sowie der

Arbeitsgestaltung und -organisation ansetzen. Ein Strategiewechsel der Innovationspolitik muss der Innovation der Arbeit als entscheidendem Wettbewerbsfaktor stärker Rechnung tragen.

Ein rohstoffarmes Land wie Deutschland lebt von den im Arbeitsvermögen des Einzelnen angelegten Kompetenzen. Ein zukunftsfähiges Konzept muss daher über eine reine Technikzentrierung hinausgehen und Innovation gleichermaßen als einen komplexen sozialen Prozess definieren, in dem der Mensch, seine Qualifikation, seine Kreativität und seine Motivation im Mittelpunkt stehen. Je mehr Menschen und Unternehmen sich an der Suche nach neuen Möglichkeiten beteiligen, desto größer ist die Dynamik der Gesamtwirtschaft. Nachhaltig können Wettbewerbsvorteile in der wissensbasierten Gesellschaft nur dann gesichert werden, wenn Pflegen, Fördern und Entwickeln des „Arbeitsvermögens“ zur zentralen Aufgabe wird.

Eine zukunftsfähige Innovationspolitik bedeutet vor allem innovative Arbeitsgestaltung vor Ort. Das heißt, die Arbeitsprozesse in den Unternehmen so zu gestalten, dass Menschen ihre Fähigkeiten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und nicht zuletzt ihre innovativen Potentiale und Ideen entfalten und gleichzeitig ihre Arbeit mit dem übrigen Leben in Einklang bringen können. Dies bedeutet gerade für die durch den zunehmenden Einsatz neuer Technologien zeitlich und räumlich entgrenzten „neuen“ Arbeitswelten, dass deren Beschäftigte auch ein Recht auf Auszeiten erhalten müssen, um der Gefahr eines Burnouts rechtzeitig entgegenzuwirken. Gewerkschaftliche Konzepte zur Gestaltung einer humanen Arbeitswelt bilden hierfür die Grundlage. Sie können und sollten nicht nur im Kontext des gewerkschaftlichen Zukunftsdialoges weiterentwickelt werden.

Bildung als gesellschaftspolitische Herausforderung

Spätestens mit der PISA-Studie haben die bildungspolitischen Reformanstrengungen der sechziger und siebziger Jahre ihr Scheitern quittiert bekommen: zu wenig Abiturienten und Akademiker im internationalen Vergleich, eine wachsende Zahl von Schülerinnen und Schülern ohne Hauptschulabschluss und trotz des Anstiegs qualifizierter Abschlüsse von Mädchen und Frauen keine echte Chancengleichheit im Erwerbsleben. Für die Verfechter einer auf sozialen Ausgleich ausgerichteten Bildungspolitik war vor allem ein Befund dieser Studie niederschmetternd: Die Bildungspolitik hat nicht zu mehr sozialer Gleichheit beigetragen, sondern soziale Ungleichheit verfestigt oder mitunter vertieft.

Zwar existiert ein politischer Konsens darüber, dass Bildung der zukünftige Wachstumsgenerator sein wird und allen Menschen die Teilhabe am Erwerbsleben und der gesellschaftlichen Entwicklung ermöglichen soll. Allerdings ist gleichsam festzustellen, dass sich die Bildungsdebatte mehr und mehr an der „Marktfrage“ orientiert und somit die gesellschaftspolitische und soziale Dimension von Bildung weitgehend ignoriert. Eine allein auf internationale Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtete Bildungspolitik - vorausgesetzt, dass die Bildungsbedarfe zielgenau zu quantifizieren und qualifizieren wären - ist jedoch mit immensen ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zukunftskosten verbunden. Denn sie schließt wenige ein und viele aus. Die Mehrheit wäre dann auf sozialstaatliche Unterstützungen angewiesen, und die gesellschaftliche Spaltung würde sich vertiefen. Eine Bildungspolitik hingegen, die sich an der Leitidee sozialer Gerechtigkeit orientiert und dem komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel Rechnung trägt, müsste als Gesellschaftspolitik konzipiert werden.

Dazu muss verstärkt ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden, dass das Recht auf Bildung ein wesentlicher Bestandteil einer sozialstaatlich orientierten Demokratie ist. Bewusst gemacht werden muss auch, dass eine als Gesellschaftspolitik konzipierte und nicht dem Wettbewerbsmotiv des Marktes unterworfenene Bildungspolitik der Investitionen bedarf und nicht etwa gratis zu haben ist. Es geht also um die Frage, wie viel der Gesellschaft Bildung wert ist und wie viel der Staat und die einzelnen Bürgerinnen und Bürger bereit sind zu investieren. Die politischen Verantwortungsträger in Bund, Ländern und Gemeinden haben diese Frage für sich bislang noch nicht konsequent und aus Sicht des DGB zufrieden stellend beantwortet. Der vielzitierte Gemeinplatz, dass jede Investition in Bildung eine Investition in die gesellschaftliche Zukunft sei, ist in der politischen Praxis noch nicht angekommen.

Es ist zu kurz gegriffen, das Recht auf Bildung durch das bloße Vorhalten einer Bereitstellung der Infrastruktur für das Pflichtschulsystem schon als eingelöst zu betrachten. Vorschulische Bildung, berufliche Erstausbildung und hochschulische Ausbildung sowie auch berufliche, kulturelle und politische Weiterbildung unterliegen ebenfalls der gesellschaftlichen Verantwortung und öffentlichen Kontrolle. Private Angebote sollen die öffentlichen Wege ergänzen, können sie aber keinesfalls ersetzen.

Für den DGB ist und bleibt Bildung eine gesellschaftliche Aufgabe mit öffentlicher Verantwortung und erheblichen volkswirtschaftlichen Auswirkungen. Der Staat muss deshalb sicherstellen, dass alle Menschen Zugang zu Bildung haben. Es bleibt aber auch eine stetige Aufgabe aller Bildungsakteure, bei Jugendlichen und Erwachsenen für mehr persönliches Bildungsengagement zu werben und die Zukunftsbedeutung heraus zu stellen. In diesem Sinne sind Betriebs- und Personalräte, JAVen und Gewerkschaften auch gefordert, die Zusammenhänge von Bildung und Beschäftigung, lebensbegleitendem Lernen und gesellschaftlicher Teilhabe in ihrer Arbeit zu berücksichtigen und öffentlich zu machen. Dazu gehört auch, immer wieder darauf hinzuweisen, wie sehr das duale Ausbildungssystem durch fehlende betriebliche Ausbildungsplätze zunehmend ausgehöhlt wird. Das zweite große Standbein der Ausbildung - die Hochschulausbildung - krankt an der Überlast der Hochschulen, obwohl auch im internationalen Vergleich zu wenig Hochschulabschlüsse erreicht werden. Die Ausbildungspolitik verwaltet den Mangel. Die Durchlässigkeit ist nicht Prinzip, sondern Nebeneffekt. Öffentliche Verantwortung wird auf Appelle reduziert.

Seit Jahren fehlt eine beträchtliche Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze. Die öffentlichen wie die privaten Arbeitgeber bilden insgesamt zu wenig aus - auch dort, wo sie es könnten. Qualitätssicherung findet in der dualen Berufsausbildung fast nicht statt. Die veröffentlichte Statistik gibt nur unzureichend Auskünfte über die tatsächliche Zahl der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen. Fest steht jedoch, dass bis zu 17 Prozent eines Altersjahrgangs auf Dauer ohne einen Ausbildungsabschluss bleiben, d.h., dass sie permanent von Arbeitslosigkeit bedroht sein werden.

Nur ein Viertel der Betriebe und Verwaltungen bildet noch aus, beziehungsweise rund 75 Prozent der Betriebe bilden nicht aus. Selbst von den 1,2 Mio. Betrieben, die bisher eine Ausbildungsberechtigung haben, beteiligt sich deutlich weniger als die Hälfte. Dramatisch ist auch die Entwicklung bei den jungen Menschen bis zu 25 Jahren. Aktuell sind mehr als 600.000 Jugendliche arbeitslos, davon sind weit mehr als 100.000 unter 20 Jahren.

Ebenso ist eine Veränderung der Altersstruktur der Belegschaften zu beobachten: In Zukunft werden nur noch 20 Prozent der Erwerbstätigen jünger als 30 Jahre sein, während ein Drittel jenseits der 50 ist. Statt Prävention sind auch hier Stagnation und Rückfall eingetreten. Noch 1993 boten die Unternehmen betriebliche Weiterbildung für 85 Prozent ihrer Beschäftigten, 2002 nur noch für knapp 75 Prozent. Diese Entwicklung zeigt, dass die Forde-

rung nach lebensbegleitendem Lernen in der Weiterbildungspraxis konterkariert wird. Von den in zahlreichen Grundsatzreden geforderten Reformen ist in der Realität kaum etwas zu sehen. Die beschworene Bildungsoffensive steht noch aus. Grund dafür ist nicht der Mangel an zukunftsfähigen Reformkonzepten, sondern die mangelnde Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen, aber auch die unzureichende Bildungsfinanzierung.

Die Bildungspolitik steht für den DGB angesichts der künftigen Anforderungen vor einer doppelten Aufgabe: das Wissen und die Kompetenzen zu vermitteln, die morgen über gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt entscheiden, und gleichzeitig soziale Ausgrenzung zu verhindern. Der DGB setzt dabei in seiner Bildungspolitik klare Schwerpunkte: mehr Ausbildung durch einen gesetzlichen Rahmen für die Ausbildungumlage, mehr Ausbildungszeit für benachteiligte Jugendliche, Entwicklung der Schule zur Ganztagschule, Ausbau der Hochschulausbildung sowie lebensbegleitendes Lernen für alle.

Der DGB als Mitgestalter nötiger Reformarbeit

Die Reformdebatten und vor allem Reformergebnisse des vergangenen Jahres haben wenig dazu beigetragen, einen gesamtgesellschaftlichen Konsens über Veränderungsnotwendigkeiten und Problemlösungen zu erzeugen. Dazu war die öffentlich-politische Diskussion zu sehr von Unübersichtlichkeit, strategischem Kalkül und ideologischem Grundsatzstreit bestimmt. Und es ist nicht zu erwarten, dass sich dies 2004 grundlegend ändern wird. Für den DGB ist es daher perspektivreicher, den politischen Diskurs mit denen zu suchen, die ein seriöses Interesse haben, im Widerstreit der Meinungen und Vorschläge nach tragfähigen Orientierungen für den Prozess der politischen Entscheidungsfindungen zu suchen. Der DGB findet solche Gesprächspartner in allen Parteien, in den Kirchen, in den Sozialverbänden, in der Wissenschaft und in der Publizistik. Mit den Themen Innovation und Bildung will der DGB Reformanstöße geben, deren Tragweite über die tagespolitische Agenda hinausreicht. Hinzu kommen die Themenfelder „Gute Arbeit“ und „Zukunft der sozialen Sicherung“. Zusätzlich wird der DGB die Föderalismusdebatte mit eigenen Vorschlägen begleiten und sich darauf konzentrieren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker als Handlungsfeld zu etablieren.