

Frank Bsirske

## Soziale Gerechtigkeit und Innovation

### Gewerkschaftliche Ziele und Handlungsfelder



*Frank Bsirske, geb. 1952 in Helmstedt, Studium der Politikwissenschaft in Berlin, wurde im November 1999 zum Vorsitzenden der ÖTV gewählt. Seit März 2001 ist er Vorsitzender von ver.di.*

Wenn die Gewerkschaften derzeit die wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder wahren wollen, bläst ihnen in vielen Feldern der Wind ins Gesicht: In der Tarifpolitik stehen wir in der Auseinandersetzung mit einer Kampagne von öffentlichen und privaten Arbeitgebern, die die Arbeitszeit verlängern wollen; in der Sozialpolitik geraten Leistungen, die sich über lange Zeit bewährt haben, zwischen die Mühlsteine „Haushaltssanierung“ einerseits und „Lohnnebenkostensenkung“ andererseits und laufen Gefahr, zermahlen zu werden; mit der Unternehmensmitbestimmung wird eine Institution, die wie kaum eine andere unsere Vorstellung von einer gerechten und demokratischen Wirtschaftsordnung symbolisiert, immer unverhohlener angegriffen; und gleichzeitig bleibt die unverändert hohe Arbeitslosigkeit ein Stachel in unserem Fleisch, denn es ist für Gewerkschaften bei hoher Arbeitslosigkeit seit jeher besonders schwierig gewesen, aus defensiven Situationen herauszukommen: Die Sorgen der Menschen um ihren Arbeitsplatz lassen sich allzu leicht instrumentalisieren, um Druck auf Einkommens- und Arbeitsbedingungen auszuüben.

Den Hintergrund für diese Auseinandersetzungen bilden Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die wir nicht ignorieren können: Die Kapitaleseite ist heute sehr viel stärker international ausgerichtet als noch vor 20 Jahren – immer mehr Belegschaften haben Erfahrungen mit Betriebs- oder Unternehmensverlagerungen machen müssen oder waren doch zumindest Drohungen ausgesetzt, dass auch anderswo produziert werden könne. Zusätzlich stehen wir vor zwei gegenläufigen soziodemografischen Veränderungen: Parallel zu einem Anstieg beim Altersdurchschnitt der Gesamtbevölkerung erleben wir ein Absinken des Altersdurchschnitts in den Betrieben und Verwaltungen. Die sozialen Sicherungssysteme, die nach wie vor bezogen auf das Individuum auf 45 Arbeits- und Beitragsjahre und gesamtgesellschaftlich auf Vollbeschäftigung ausgerichtet sind, geraten angesichts dieser Entwicklung zunehmend unter Druck.

Gerade in einer solchen Situation ist es ratsam, gewerkschaftliche Ziele und Prioritäten sorgfältig festzulegen: Nicht auf Veränderungen zu reagieren, wäre ein dramatischer Fehler – ebenso problematisch wäre es aber, in dieser Situation die Weichen falsch zu stellen. Welche Ziele setzt sich ver.di, und wie wollen wir sie erreichen?

### **Einkommenspolitik: Lohnsenkungen verhindern, gesetzlichen Mindestlohn verwirklichen!**

In der Tarifpolitik sehen wir uns einer doppelten Herausforderung gegenüber: Arbeitszeitpolitisch gilt es, die offensichtlich abgestimmten Bestrebungen einiger öffentlicher und privater Arbeitgeber zurückzuweisen, die eine Arbeitszeitverlängerung auf breiter Front durchsetzen wollen. Das Ansinnen, die Wochenarbeitszeiten auf 42 oder gar 50 Stunden zu verlängern, reiht sich nahtlos ein in Forderungen, den Jahresurlaub zu kürzen oder Feiertage zu streichen. Erklärtermaßen geht es dabei nur noch um Lohnsenkungen durch Arbeitszeitverlängerung, selbst in ertragsstarken Branchen und Unternehmen – längst wird nicht einmal mehr vordergründig mit notwendigen Reaktionen auf branchenspezifische Gegebenheiten oder mit betrieblichen Notlagen argumentiert. Solchen Plänen wird sich ver.di auch weiterhin entgegenstemmen – es ist schließlich nicht einzusehen, warum in einer Zeit, in der Managergehälter in kürzester Zeit dreistellige Zuwachsraten erreichen, Löhne und Gehälter für andere Beschäftigte sinken und im unteren Bereich gerade noch für ein Leben hart an der Armutsgrenze reichen sollen. Gleichzeitig werden wir dort, wo das erforderlich ist, über das jeweils notwendige Maß an Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung verhandeln und mit unterschiedlichen arbeitszeitpolitischen Instrumenten zu seiner Verwirklichung beitragen.

Die zweite Herausforderung im tarifpolitischen Bereich neben der Arbeitszeitpolitik liegt in der Erosion im unteren Einkommenssegment: Wir haben eine wachsende Diskrepanz zwischen Arbeitseinkommen im Bereich einfacher Qualifikationen und im hoch qualifizierten Segment; auch die Lohnspreizung zwischen stärker exportorientierten Branchen einerseits und Gütern und Dienstleistungen für regionale Märkte andererseits nimmt zu. Schon heute finden wir in manchen Branchen sehr niedrige Tariflöhne – im privaten Bewachungsgewerbe in Thüringen beispielsweise werden 4,35 Euro pro Stunde bezahlt, von denen oft noch Fahrt- und Übernachtungskosten bei weiter entfernten Einsatzorten bezahlt werden müssen. Wenn von diesen niedrigen Löhnen in Zukunft – unter den Bedingungen von Hartz IV – beim Einsatz von Langzeit-Arbeitslosen nochmals 30 Prozent abgezogen werden können, kann man mit Fug und Recht sagen, dass jemand, der eine solche Arbeit gezwungenermaßen annimmt, kaum von ihr leben kann und ganz sicher nicht ohne staatliche Hilfe von diesem Einkommen seine Familie ernähren kann. Wir werden – mit anderen Worten – erleben, dass eine Schicht von arbeitenden Armen, von Menschen also, die trotz Arbeit arm bleiben, in Deutschland nicht wie bisher als Ausnahme, sondern als soziale Normalität angetroffen wird.

Der Gesetzgeber hat mit Hartz IV einem Niedriglohnsektor bislang nicht gekannten Ausmaßes den Weg bereitet. Da kann man es nur noch als zynisch bezeichnen, wenn ebendieser Gesetzgeber anschließend die Gewerkschaften auffordert, auf dem Weg der Tarifpolitik die unteren Einkommensgruppen abzusichern. Angesichts der unterschiedlichen derzeit diskutierten Ansätze, wie mit dem Problem umgegangen werden soll, plädiert ver.di für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, wie er in neun von 16 unserer westeuropä-

ischen Nachbarstaaten eingeführt ist. Andere Lösungswege - etwa in der Art eines Lohnzuschusses für Arbeitnehmer oder einer negativen Einkommensteuer - beinhalten einen steuerfinanzierte Transferanteil, der in hohem Maße von haushaltspolitischen Entscheidungen abhängt. Auf diesen Umstand gründet unsere Skepsis gegenüber solchen Modellen - und sie wurde durch die haushalts- und steuerpolitischen Entscheidungen der vergangenen Jahre keineswegs geringer. Deshalb beharren wir darauf: Von einer Ganztagsarbeit sollte ein Mensch leben können, ohne zusätzlich auf fremde Hilfe angewiesen zu sein.

### **Die sozialen Sicherungssysteme als solidarische Systeme europa- und zukunftsfähig machen**

Die Behauptung, Gewerkschaften würden Reformbedarfe in den sozialen Sicherungssystemen abstreiten und sich auf die Rolle der Blockierer beschränken, wird auch durch ständige Wiederholung nicht wahrer. Die Reformbedarfe haben wir aus unserer Sicht häufig genug beschrieben, z. B. im Hinblick auf die gesetzliche Krankenversicherung: derzeit wird sie überwiegend aus den Erwerbseinkommen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen finanziert. In dem Maße, wie sich die Einkommensstruktur insgesamt ändert - Stichworte sind hier beispielsweise das Anwachsen der Einkünfte aus Vermögen und Verpachtung und der anteilige Rückgang der Einkommen aus abhängiger Erwerbsarbeit - muss auch die Finanzierung der Gesundheit dem Rechnung tragen. Wenn die Finanzierungsbasis allein im kleiner werdenden Anteil der Einkommen aus abhängiger Erwerbsarbeit liegt, steht man schnell nicht nur vor der Frage, wovon denn der medizinische Fortschritt finanziert werden soll - es bleibt auch offen, ob das Volumen reicht, um allein die notwendigen Leistungen zu bezahlen. Deshalb treten wir für den Umbau der gesetzlichen Krankenversicherung in eine solidarische Bürgerversicherung ein, zu deren Finanzierung jeder entsprechend der Höhe seiner Einkünfte herangezogen wird: Wer hohe Einkünfte hat, zahlt mehr, wer nur geringe Einkünfte hat, zahlt entsprechend weniger. Die Versicherung von Kindern sollte als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus dem allgemeinen Steueraufkommen erfolgen, die Beiträge aus Arbeitseinkommen werden zur Hälfte von den Arbeitgebern finanziert.

Die deutschen Sozialversicherungen sind im Kern immer - von kleineren Abweichungen abgesehen - reine Arbeitnehmerpflichtversicherungen geblieben. Im Vergleich dazu haben viele unserer europäischen Nachbarn Systeme, die jede Form von Erwerbsarbeit einbeziehen - so beispielsweise Großbritannien, Portugal oder Irland. Noch weiter gehen die universell angelegten Sicherungssysteme, wie sie z.B. in Dänemark und den Niederlanden für die Alterssicherung gelten: Dort sind alle erwachsenen Einwohner unabhängig von ihrem Erwerbsstatus einbezogen und abgesichert. Eine Weiterentwicklung der Arbeitnehmer-Versicherung in Richtung der Einbeziehung eines breiteren Personenkreises könnte in so fern auch als Ergebnis eines europäischen Lernprozesses gesehen werden.

### **Lasten gerecht verteilen**

Damit die anstehenden Veränderungen auch finanziell bewältigt werden können, brauchen wir mehr Gerechtigkeit und Transparenz bei der Finanzierung öffentlicher Aufgaben. Wir treten deshalb für eine Steuerreform ein, die das Steuersystem gerechter und durchschaubarer macht. Für ver.di ist dabei wichtig, dass breite Schultern mehr tragen als schmale:

Deshalb plädieren wir für eine Besteuerung großer Erbschaften, für die Schließung von Steuerschlupflöchern und für europäische Mindeststeuersätze in der Unternehmensbesteuerung, um ein Steuerdumping zu verhindern.

### **Durch Innovationen Wohlstand sichern**

Ohne Innovationen können Wettbewerbsfähigkeit und damit Wachstum für die exportorientierte deutschen Ökonomie nicht langfristig gesichert werden, und ohne Wachstum werden wir aus der Beschäftigungskrise nicht so schnell herausfinden. Wir begrüßen es deshalb, dass die Bundesregierung das Thema „Förderung von Innovationen“ ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt und ihr Augenmerk dabei auch auf die Entwicklungschancen neuer Dienstleistungsbereiche und der Dienstleistungsarbeit gesetzt hat. Dies sollte durch ein angemessen ausgestattetes Dienstleistungsforschungsprogramm verstärkt werden.

Beim Stichwort Innovation assoziieren viele nach wie vor neue, hoch technisierte Produkte oder anspruchsvolle Verfahren und blenden darüber aus, dass vor diesen Ergebnissen jeweils ein komplexer Innovationsprozess steht. Ver.di möchte die Aufmerksamkeit auf diese Prozesse und auf die daran beteiligten Menschen richten. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen hat innovative Unternehmen in zwei Gruppen aufgeteilt: Erstens solche, die vorrangig Personalausdünnung, Restrukturierung oder Auslagerung betreiben – bei ihrem Bestreben, wettbewerbsfähig zu sein, steht die Aufwandsreduzierung im Vordergrund. Zur zweiten Gruppe gehören solche, bei denen die Aktivierung und Entfaltung aller Potentiale im Vordergrund steht, die sie zur Erschließung neuer Geschäftsfelder durch Produkt- und Verfahrensinnovation nutzen können. Obgleich die Fallstudien belegen, dass die Unternehmen der zweiten Gruppe nahezu durchgängig erfolgreicher sind, stellt die Studie fest, dass ihr Anteil in Deutschland gering ist. Nach wie vor werden überwiegend klassische Rationalisierungsmuster verfolgt, wobei oft gerade die personellen und organisatorischen Ressourcen abgebaut werden, die für einen Wechsel zur High Road Voraussetzung wären.

Das zeigt: Die Innovationsschwäche in Deutschland ist hausgemacht, sie hat mit Defiziten in den Unternehmen bei sozialen, organisatorischen und unternehmenskulturellen Faktoren zu tun. Anachronistische Managementkonzepte, dysfunktionale Organisation und nicht zuletzt eine von Industrie- und Massenproduktion geprägte Unternehmenskultur behindern vielfach eine Umsetzung von Forschungsleistung in Innovation. Hier gilt es anzusetzen!

Innovation entsteht nicht unter Dauerdruck, sie entsteht nicht in einem Klima der Angst, und auch nicht in einem durch und durch auf Effizienz getrimmten Unternehmen, in dem selbst die letzten verbleibenden Minuten als Effizienzreserven ausgepresst werden: Menschen brauchen Freiräume, um innovativ und erfindungsreich zu sein.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat kürzlich in einer Untersuchung herausgearbeitet, dass entgegen der verbreiteten Klage, wonach die Forschung aus Deutschland auswandere, nach wie vor mehr ausländische Unternehmen in Deutschland Forschungseinrichtungen platzieren, als Forschungseinrichtungen deutscher Firmen ins Ausland verlagert werden. Sie werden von der relativ gut ausgebauten Forschungsinfrastruktur und dem hohen Qualifikationsniveau der Menschen angezogen. Das zeigt: Die Innovationsschwäche, die in Deutschland tatsächlich zu beobachten ist, ist nicht vorrangig dem Forschungsbereich anzulasten, sie geht nicht darauf zurück, dass den Menschen hier die Ideen ausgehen – ganz im Gegenteil: Nach wie vor stammt ein beträchtlicher Teil der zün-

denden Ideen, die zu Innovationen führen, aus Deutschland. Es genügt aber nicht, dass der einzelne Mensch kreativ und lernfähig ist – das Unternehmen, die Organisation, in der er oder sie arbeitet, muss ebenfalls lernfähig sein, d. h., neues Wissen muss aufgenommen und in marktfähige Produkte und Dienstleistungen umgesetzt werden. Und daran fehlt es: Es ist aufschlussreich, wie viele Erfindungen nicht im Ursprungsunternehmen hierzulande, sondern von ausländischen Wettbewerbern aufgegriffen und erfolgreich vermarktet wurden.

Unlängst hat eine Forschergruppe am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) darauf hingewiesen, dass Innovation und Flächentarifvertragssystem eng miteinander in Zusammenhang stehen: Kurz zusammen gefasst lautet ihre These, dass die Unternehmen umso mehr in Innovation investieren, je sicherer sie sein können, dass der dadurch erzielte Produktivitätsfortschritt ihnen selbst zugute kommt. Das ist - so die Forscher am WZB - dann besser gewährleistet, wenn die Lohnsteigerungen sich an der Produktivitätssteigerung der Branche orientieren: Dann hat das innovativste Unternehmen den größten Vorteil, denn der Zuwachs bei den Arbeitskosten orientiert sich lediglich am Durchschnitt des Produktivitätszuwachses der Branche: Wer darüber liegt, steht als Unternehmen gut da. Es lohnt sich also, innovativ zu sein. Die Kehrseite der Medaille ist, dass Unternehmen, die Innovationen vernachlässigen, unter Druck kommen können. Flächentarifverträge belohnen also innovative Unternehmen. Auch hier geht es um fordern und fördern – was man von Arbeitslosen erwartet, das muss man auch von Unternehmen einfordern!

Wir stimmen der Bundesregierung deshalb ausdrücklich zu, wenn sie sagt, dass Innovationsfähigkeit längst zu einer Überlebensfrage geworden ist. Dann muss man aber auch die Rahmenbedingungen so setzen, dass Innovation und nicht - wie mit Hartz IV geschehen - Lohndumping gefördert wird. Unternehmen, die Leistungsfähigkeit durch Innovationen beweisen, dürfen nicht durch die unter Druck gesetzt werden, die alle Möglichkeiten des Lohndumpings nutzen!

### **Mitbestimmung sichern**

Wir erleben in zunehmendem Maße, dass aus dem Unternehmerlager und mittlerweile auch von interessierten Wissenschaftlern zum Angriff auf die Unternehmensmitbestimmung geblasen wird. Die Vermutung liegt nahe, dass dies darauf zielt, nach der nächsten Bundestagswahl mit einer dann möglicherweise partizipationsfeindlicheren Bundesregierung die Mitbestimmung als institutionalisierte Form der Kontrolle wirtschaftlicher Macht kurzerhand zurückzudrängen, wenn nicht gar faktisch abzuschaffen.

Zu den Zielen, die die Gewerkschaften sich in einem mittelfristigen Zeitrahmen setzen müssen, sollte deshalb auch eine gesellschaftliche Debatte über die Mitbestimmung gehören. Gerade wenn man die fehlende Innovationsorientierung in vielen Unternehmen beklagt und wenn man den kurzsichtigen, wenig nachhaltigen Shareholder-Value-Strategien ein wirksames Korrektiv zur Seite stellen will, kommt man an der Mitbestimmung nicht vorbei. Sie ist eine hochaktuelle Idee, die darauf zielt, wirtschaftliche Macht zu kontrollieren, Teilhabe sicherzustellen, zu partizipativen und innovativen Unternehmenskulturen beizutragen und die Menschen nicht als Befehlsempfänger oder Kostenfaktor zu betrachten, sondern als Träger und Mitgestalter von Wirtschafts- und Arbeitsprozessen und als Ideengeber für Innovation anzuerkennen.