

Die Standortdiskussion nicht auf Lohnprobleme verengen. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1995. Gelsenkirchen, S. 30-43

Nicht nur über Schwächen, sondern über Stärken und Herausforderungen reden

Nach vielen Standortanalysen sind wir in einer desolaten Lage. Hohe Löhne, inflexible Arbeitszeiten, aggressive Gewerkschaften und Anspruchsdenken der Beschäftigten hätten den Standort Deutschland gründlich ruiniert. Im Ausland sieht man das ganz anders. Deutschland wird für seine Exporterfolge, das hohe Qualifikationsniveau seiner Arbeitskräfte, seine kooperationsbereiten Gewerkschaften und die Innovationskraft seiner Forscher und Techniker bewundert. In allen internationalen Standortvergleichen landet Deutschland auf einem der vorderen Plätze.

Das deutsche Jammern über die Standortsschwächen geht den meisten Ausländern angesichts ihrer eigenen Probleme auf die Nerven. Es wird als eine besondere masochistische deutsche Art betrachtet, sich durch Selbstzweifel anzuspornen, um frisch gestärkt auch nach der nächsten Runde im internationalen Wettbewerb wieder vorne zu stehen. In Zeiten raschen Wandels ist zwar eine gewisse Dramatisierung der Lage nötig, um Aufbruchstimmung und Bereitschaft für gesellschaftliche Änderungen zu erzeugen.

Hier wird aber maßlos überzogen. Wie soll man etwa eine leistungsbereite nachwachsende Generation motivieren, wenn Unternehmen - oft in deutlichem Gegensatz zu ihrem beträchtlichen Investitionsvolumen - verkünden, sie würden in Deutschland nicht mehr investieren? Durch Angstmacherei kann man nicht langfristig motivieren. Dies kann nur gelingen, wenn man Herausforderungen benennt, die es zu bewältigen gilt, und dazu einlädt, sie anzunehmen. Ein bißchen Optimismus ist also schon nötig, wenn man die Zukunft bewältigen will. Die Botschaft, man könnte sich auf vergangenen Erfolgen ausruhen, wäre aber genauso falsch.

Dazu muß man aber auch über die Stärken und nicht nur über die Schwächen des Standorts Deutschland reden. Hier ist nicht Schwarzmalerei, sondern eine sorgfältige Bilanz und eine Skepsis gegenüber schlichten Konzepten und "Wunderheilern" notwendig.

Arbeitslosigkeit ist nicht Folge zu hoher Löhne

Zu solchen schlichten Konzepten gehört die Auffassung, daß die gegenwärtige Arbeitslosigkeit ein ausschließlich nationales Problem und vorrangig Folge zu hoher, nicht markträumender Löhne sei. Durch die hohen Löhne, einschließlich der Lohnnebenkosten, werde Arbeit im Vergleich zu Kapital zu teuer. Maschinen ersetzen die Menschen.

Die Schlußfolgerung lautet: Arbeit muß wieder billiger werden. Dann sinke das Rationalisierungstempo und mehr Arbeitskräfte würden beschäftigt. Dahinter steht die Vorstellung, man könne im Extremfall selbst ohne jedes Wachstum durch Veränderung von Preisrelationen Vollbeschäftigung erreichen. Um Vollbeschäftigung zu erreichen, ist es nach dieser Theorie auch egal, ob wir Chips oder Kartoffelchips produzieren.

Die Zahlen zeigen ein ganz anderes Bild. In den vergangenen 25 Jahren sind bei uns die Löhne im Vergleich zu denen vieler anderer Länder sehr moderat anstiegen. Die Lohnstückkosten, die das Verhältnis zwischen Löhnen und Produktivität ausdrücken, stiegen gemessen in Landeswährung von 1973 bis 1994 in Westdeutschland um 94 Prozent. In den

wichtigsten Konkurrenzländern einschließlich den USA und Japan lag die Steigerungsrate hingegen bei 270 Prozent.

Daß unsere Lohnkosten heute in anderen Währungen ausgedrückt so hoch sind und wir damit heute ein Kostenproblem haben, liegt nicht an überzogener Tarifpolitik, sondern an deutschen Exporterfolgen und dem hohen Vertrauen ausländischer Anleger in die Stabilität der deutschen DM. Die bundesdeutsche Wirtschaft wurde für diese Erfolge durch eine Höherbewertung der Mark vom Weltmarkt sozusagen "abgemahnt". Allein im Jahr 1994 und den ersten vier Monaten des Jahres 1995 kam es zu einer Aufwertung gegenüber dem Dollar um nominal 26,2% und gegenüber den wichtigsten 18 Währungen von 9,1% [Gutachten des Sachverständigenrates 1995/6, Ziffer 171].

Es ist dringend notwendig die Rolle der Lohnpolitik zu objektivieren. Die deutschen Gewerkschaften haben eine zurückhaltende Tarifpolitik betrieben. Sie können für den Aufwertungsdruck nicht auf die Anklagebank gesetzt werden. Mit Lohnzurückhaltung können die Währungsschwankungen nicht ausgeglichen werden. Das "Handelsblatt" schreibt hierzu, es beweise zwar Tapferkeit, wenn man versuche, mit einem Teelöffel einen Teich auszuschöpfen; der Erfolg sei aber mehr als fraglich (Handelsblatt 29/30.12. 1996).

Der einseitige Blick auf Löhne und Sozialleistungen birgt in einer solchen Situation die Gefahr, daß wichtige Zukunftsaufgaben in der Bildungs-, Struktur- und Technologiepolitik vernachlässigt werden. Wirtschaftspolitisch wäre es gerade für Deutschland abenteuerlich, auf eine Absenkung der Produktivität zu setzen. Damit würden wir unsere Zukunft auf dem Weltmarkt verspielen, von dem wir besonders abhängig sind. Denn die Exportquote der deutschen Wirtschaft hat in den letzten Jahren von einem hohen Niveau aus noch zugenommen und liegt mit rund 34 Prozent weit höher als die aller anderen großen Industrieländer (Japan rund 10 Prozent).

Flächentarife - ein Pluspunkt - aber neue Projekte nötig

Die deutschen Flächentarife werden von vielen Unternehmen heute in Frage gestellt, die den Arbeitgeberverband verlassen und tarifpolitisch eigene Wege gehen. Wenn jedes Unternehmen aber seine eigenen Regelsysteme entwickelt, wird der Arbeitsmarkt auf Dauer immer unübersichtlicher. Dies behindert die Mobilität und verringert die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, daß die Gewerkschaften gerade aufgrund ihrer Macht auf dem Arbeitsmarkt beschäftigungspolitische Verantwortung übernommen haben und auf gesamtwirtschaftliche Probleme mit Lohnzurückhaltung reagierten.

Eine Dezentralisierung der Lohnpolitik kann zum "unverantwortlichen Handeln" vieler einzelner mit negativen Auswirkungen auf die Lohnentwicklung führen. Dies läßt sich gut am Beispiel Großbritanniens belegen. Trotz einer beträchtlichen Schwächung der Gewerkschaften sind in Großbritannien die Lohnstückkosten in den zurückliegenden Jahren stärker als in Deutschland gestiegen. Das gesellschaftliche Klima wurde grundlegend vergiftet, ohne daß ein spürbarer ökonomischer Erfolg sichtbar wurde. Die britischen Beschäftigten sind nach einer Untersuchung des ISR (International Survey Research) in Westeuropa mit ihren Arbeitsbedingungen am unzufriedensten. Die britischen Unternehmer erhalten katastrophale Noten von ihren Beschäftigten. Weniger als die Hälfte von ihnen glaubt, gut gemanagt zu werden und nur 37% bewerten die Kommunikation mit dem Unternehmer als gut. Die deutschen, skandinavischen und schweizerischen Beschäftigten waren deutlicher zufriedener (Financial Times 1.2.1996).

Die Unternehmen versuchen heute alle, die Beschäftigten zu mehr Engagement und Mitarbeit anzuspornen. Die Unterstützung aus dem gesellschaftlichen Umfeld für eine solche Strategie ist jedoch ganz unterschiedlich. US-amerikanische Unternehmen können aufgrund der großen sozialen Unterschiede, der hohen Konkurrenzorientierung und der geringen

Beschäftigungssicherheit nicht auf eine gesellschaftlich bereits erzeugte Kooperationsbereitschaft zurückgreifen. Sie müssen selbst Insellösungen kreieren, wobei einzelne Unternehmen durchaus erfolgreich sind. Viele scheitern jedoch an dieser Aufgabe. Der Vorstandsvorsitzende von "Scandinavian Airlines System" (SAS), Carlzon, schrieb in einem Vergleich zwischen den USA und Skandinavien, den man mit einiger Vorsicht auch als einen Vergleich zwischen den USA und Deutschland lesen kann: "Der Kündigungsschutz hat uns gezwungen, mit den Belegschaften zu leben. Vermutlich hätten Amerikaner mit allen Mitteln versucht, diese Gesetze zu ändern. Ich denke jedoch, sie sind ein Segen. Die Sicherheit der Beschäftigten bietet uns eine Plattform, Entscheidungen zu dezentralisieren. Die Beschäftigten haben auch den Mut Verantwortung zu übernehmen und Risiken einzugehen. Überraschenderweise waren wir bei der Dezentralisierung von SAS nirgendwo erfolgloser als in den USA. Wir denken immer, dies sei das Land der Freiheit und der Couragierten. Statt dessen sind die Amerikaner in ihrer täglichen Arbeit risikoscheu. Ich denke, dies liegt daran, daß die Unternehmen den Beschäftigten keinerlei Sicherheit bieten. Entweder stellt man den Boß zufrieden - oder man wird gefeuert". [J. Carlzon (1989), Moment of Truth. New Strategies for today's customer-driven economy, Harper and Row New York]

Verantwortung übernimmt nur der selbstbewußte Beschäftigte. Unser System der industriellen Beziehungen ist eine wichtige Quelle für innerbetriebliche Kooperation. Der Flächentarifvertrag hält die Verteilungskonflikte aus dem Betrieb heraus. Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Betriebsräte so stark gemacht, daß beide Seiten zur Kooperation gezwungen sind und sich auch in den letzten 20 Jahren zusammengerauft haben. Interessanterweise waren es vor allem Probleme, wie Personalabbau und Rationalisierungsmaßnahmen, die Betriebsräte und Personalleitungen zusammengeschweißt haben [Dies zeigt sehr eindrucksvoll Hermann Kotthoff, der die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes in rund 50 süddeutschen Betrieben Ende der 70er und Anfang der 90er Jahre verglichen hat. Kotthoff, H: Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, Schriftenreihe Industrielle Beziehungen Band 8 hrsg. von Walther Müller-Jentsch, , Rainer Hamp, München und Mering 1994.] . Diese Vertretungsstrukturen sind eine der wichtigsten Konsens- und Flexibilitätsquellen, da durch sie Elemente moderner Unternehmensorganisation generalisiert wurden, die in vielen anderen Ländern mühsam von Betrieb zu Betrieb eingeführt werden müssen.

Die Flächentarifverträge lassen sich auf Dauer allerdings nicht mit der Beschwörung einer glorreichen Vergangenheit retten. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen ihre Gestaltungskompetenz beweisen. Dazu können sie - wie von der IG Metall vorgeschlagen - Beschäftigungspakte schließen. Sie sollten sich zudem auf Leitbilder für zukunftsfähige Unternehmensstrukturen verständigen, woraus sich zahlreiche Aufgaben für die Tarifpolitik ergeben, wie z.B.

- die Aufhebung der überkommenen Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten
- die Neugestaltung der Lohn- und Gehaltsgruppen, die sich vielfach noch an überholten Technologien und Formen der Unternehmensorganisation orientieren
- die Gleichstellung von Männern und Frauen
- die Entwicklung von Lohnstrukturen, die Teamarbeit, Flexibilität und eine Abflachung von Hierarchien ermöglichen bzw. ermutigen
- die Förderung von lebenslangem Lernen
- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei all diesen Themen handelt es sich um Großprojekte, die nur mit mehrjährigen

Übergangsfristen und im Konsens eingeführt werden können, da betriebliche Sozialstrukturen umgeschrieben und viele Besitzstände angegriffen werden. Die Gewerkschaften sind hier zu vielem bereit, sicherlich teilweise auch mit unerfüllbaren Hoffnungen. Beängstigend ist gegenwärtig aber die Schwäche der Arbeitgeberverbände; viele Funktionäre sind wegen der zentrifugalen Kräfte in ihren Verbänden aus Angst vor dem Tod eher bereit, Selbstmord zu begehen, als ein paar Schritte nach vorne zu wagen. Und die Politik ist auch nicht unbedingt hilfreich. Anstatt Dialoge im Vorfeld der Tarifpolitik zu moderieren, Hilfestellung bei der Entwicklung neuer Unternehmensleitbilder zu geben, vorbildliche Praxis zu dokumentieren oder Modellversuche zu fördern, wird etwa vom Bundeswirtschaftsministerium hauptsächlich gegen das gegenwärtige Tarifsysteem polemisiert.

Wachstumsdynamik unterstützen

Zwischen 1982 und 1992 sind in Deutschland rund drei Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Neue beschäftigungsintensive Sektoren haben sich entwickelt, wie die Umweltindustrie, der Pflegebereich oder der Telekommunikationssektor. Dies ist nicht zuletzt Folge des beträchtlichen Investitionsvolumens. Zwischen 1985 und 1992 flossen rund 20 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Investitionen: dies war mehr als in etwa in USA (17,5 Prozent). Deutschland ist also ein bedeutender Investitionsplatz. Dabei wird keinesfalls die Zukunft verschlafen und nur in veraltete Bereiche investiert.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin berechnete, daß der Anteil der Branchen mit hoher und mittlerer Technologieintensität an der gesamten Wertschöpfung liegt in Deutschland 1990/1 bei 17,6 Prozent lag gegenüber 15,8 Prozent in Japan und 9,8 Prozent in den USA. Sektoral gibt es allerdings erhebliche Probleme wie etwa im Datenverarbeitungs- und Telekommunikationssektor [Hat Deutschland ein Standortproblem?, DIW Wochenbericht 38/1995].

Die wichtigste Aufgabe der Beschäftigungspolitik liegt darin, bei der Entwicklung neuer Arbeitsplätze die Rolle des Geburtshelfers zu übernehmen. Dies beginnt bei der Forschung und Technologie. Der Anteil der Forschungs- und Entwicklungs- sowie der Bildungsausgaben darf nicht wie in den letzten Jahren weiter sinken, während der Anteil der strukturkonservierenden Subventionen hoch bleibt. Damit leben wir von der Substanz. Unsere Wirtschaftszahlen werden zwar dann noch eine Zeitlang gut aussehen, da sich solche mangelnde Zukunftsvorsorge erst langfristig auswirkt.

Innovationsförderung darf sich aber nicht wie etwa in Frankreich auf nationale Großprojekte beschränken. Kein anderer Wettbewerber ist auf dem Weltmarkt mit einer so breiten Produktpalette vertreten wie Deutschland. In über 1200 Produktgruppen (SITC-Gruppen, 5-Steller-Ebene) übertraf der deutsche Export den Import um das Fünffache. In Japan trifft dies nur auf 850, in den USA auf 600 und in Frankreich auf 550 Produktgruppen zu [Stärken und Schwächen Deutschlands im internationalen Wettbewerb um Einkommen und Arbeitsplätze, in: IFO Schnelldienst 3/1996.] . Es wäre also gefährlich, die Forschungsausgaben nur auf wenige Bereiche zu konzentrieren.

Eine weitere Stärke der deutschen Wirtschaft war immer, daß sich Innovationen schnell über die gesamte Wirtschaft auch in Klein- und Mittelbetriebe verbreitet haben. Hier hilft ein dichtes Institutionennetz, das von den Kammern, über die Berufsschulen, regionale Beratungseinrichtungen bis hin zu Technologie- und Weiterbildungszentren reichte. Das Grünbuch der Europäischen Union zur Innovation zeigt, daß Deutschland über den höchsten Anteil innovativer Klein- und Mittelunternehmen (gemessen an Produkt- und Verfahrensinnovationen seit 1992) in der EU verfügt .

Weiterhin weist Deutschland den geringsten Anteil von Unternehmen in der EU auf, die ihre Produktplatte seit 1992 nicht geändert haben

Dieses betriebliche Umfeld wird heute immer wichtiger, da auf dem Weltmarkt aber auch innerhalb Deutschlands nicht mehr einzelne Unternehmen, sondern immer mehr sogenannte industrielle Cluster miteinander konkurrieren. Dies sind in Netzwerke organisierte Unternehmen, die enge Kontakte mit Forschungseinrichtungen, Finanzinstitutionen und Export-/Importeinrichtungen haben. Dieses Umfeld gilt es zu modernisieren. Dazu müssen beispielsweise Forschung und Wirtschaft den Regionen enger miteinander kooperieren. Oder: Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen müssen über moderne Ausbildungsmittel verfügen. Wirtschaftspolitik wird damit zunehmend Infrastruktur- und Netzwerkpolitik, wobei heute die für die Unternehmen wichtige Infrastruktur das Bildungssystem und die Forschung miteinschließt. Die größten Erfolge erzielt man in diesen Politikbereichen mit Kontinuität und Beharrungsvermögen. Damit sind auch schon die Implementationsprobleme einer entsprechenden staatlichen Politik angesprochen. Wer die verschiedenen Landes-, Bundes- und Gemeinschaftsinitiativen in der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Strukturpolitik genauer kennt, weiß, wie häufig hier exzellente Ansätze durch kurzfristige Profilierungsinteressen zugrunde geritten werden.

Schließlich muß es um die Erschließung neuer Märkte gehen. Der Weltmarkt birgt nicht nur Bedrohungen, sondern enthält auch Chancen. Die deutsche Handelsbilanz mit den südostasiatischen und den osteuropäischen Ländern ist fast ausgeglichen. Wir exportieren in diese Länder Waren im Wert von 100 Milliarden Mark und beziehen Waren im Wert von 108 Milliarden Mark. Die These, daß unser Hauptexportschlager Arbeitsplätze sind, ist schlichter Unsinn.

Es werden zwar viele arbeitsintensive Tätigkeiten in Billiglohnländer verlagert. Mit deren Industrialisierung entstehen aber neue Exportmöglichkeiten in human- und technologieintensiven Branchen. Nach Südostasien werden insbesondere Turbinen, Elektrotechnik, Hütten und Walzeinrichtungen und andere Maschinenbauerzeugnisse exportiert. Wenn sich unsere osteuropäischen Nachbarn in den nächsten Jahrzehnten wie unsere westeuropäischen entwickeln, dann wird dies zu einer enormen Zunahme des Warenaustausches und besten Chancen für unsere Investitionsgüterindustrie führen. Vor allem mittelständische deutsche Unternehmen haben aber Probleme mit der Internationalisierung der Märkte und müssen bei ihrem Sprung in neue Märkte unterstützt werden.

Flexibilisierung und Umverteilung der Arbeit notwendig

Die Variantenvielfalt der Produkte hat so zugenommen, daß eine umfassende Lagerhaltung zu teuer geworden ist. Vielfach wird nur noch auf Bestellung produziert. Damit schlagen die Marktschwankungen direkt auf die Arbeitszeiten durch und der Mensch wird der eigentliche Puffer in der Wirtschaft. Zudem ist eine intensivere Nutzung des Kapitalstocks unverzichtbar. Wir benötigen also eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und eine Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten.

Dabei sind im vergangenen Jahrzehnt schon beträchtliche Veränderungen festzustellen. In Deutschland laufen die Maschinen länger als in vielen Nachbarländern. In keinem europäischen Land arbeiten so viele Industriebeschäftigte regelmäßig nachts wie in Deutschland (9,1 Prozent in Deutschland gegenüber 6 Prozent in der EU). Die vielfach verbreitete Botschaft, daß wir die kürzesten Betriebszeiten in der EU haben, beruht auf methodisch unseriösen Zahlen.

Mit flexibleren Arbeitszeiten benötigen die Betriebe aber weniger Arbeitskräfte. Um das Beschäftigungsniveau zu steigern, muß eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit ihrer Verkürzung einhergehen. Wirtschaftliches Wachstum allein reicht allen Langfristprojektionen zufolge nicht aus, um die Arbeitslosen wieder in Brot und Arbeit zu bringen. Bei der Arbeitsumverteilung kann man nicht auf einen Königsweg setzen.

Um Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen, muß man auf dem ganzen Klavier der Möglichkeiten spielen. Dazu zählen: Ausgleich von Überstunden durch Freizeit, mehr Teilzeitarbeit, Umwandlung von Nacht- und Wochenendzuschlägen in Freizeit, kollektive Arbeitszeitverkürzungen, temporäre Arbeitszeitverkürzungen, um Entlassungen zu vermeiden, wie bei Volkswagen.

In der gegenwärtigen wirtschaftlichen Erholung wird die wichtigste Aufgabe darin liegen, einen Anstieg der Überstunden zu verhindern. Es gibt starke Anzeichen, daß die Unternehmen heute mehr auf Überstunden setzen und auf Einstellungen verzichten wollen. Wenn aber ein wirtschaftlicher Aufschwung nicht mehr zu Einstellungen führt, sind wir beschäftigungspolitisch am Ende.

Standortvorteil Qualifikation in Gefahr

Die Qualität des Wirtschaftsstandorts Deutschland wird ganz wesentlich durch die hohe Qualifikation seiner Arbeitskräfte geprägt. Der älteste englische Think-Tank, das National Institute for Economic and Social Research, hat in einem Vergleich deutscher und britischer Unternehmen in mehreren Industriebranchen festgestellt, daß die besser qualifizierten und motivierten Beschäftigten in Deutschland wesentlich produktiver als ihre englischen Kollegen sind. Sie bemängeln, daß die Qualität der Arbeit in den üblichen Vergleichen nicht ausreichend berücksichtigt würden und schätzen unter Einbeziehung des Qualitätsaspekts den deutschen Produktivitätsvorsprung gegenüber Großbritannien auf bis zu 50% (Financial Times 19.12.95).

Trotz starker Arbeitszeitverkürzungen und trotz eines langandauernden Konjunkturaufschwungs wurde die Zahl der Überstunden von 80 Stunden pro Beschäftigten im Jahr 1980 auf 71 Stunden im Jahr 1990 verringert. Dies war nur möglich, da ausreichend Fachkräfte zur Verfügung standen. In den achtziger Jahren wurde nach der Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft, jedem Jugendlichen eine Lehrstelle anzubieten, über den kurzfristigen Bedarf ausgebildet. Dies erwies sich langfristig als Glücksfall, da im langanhaltenden Boom und bei den Verkürzungen der Wochenarbeitszeit keine Fachkräfteengpässe auftraten und die ausgebildeten Jugendlichen ins Erwerbsleben integriert wurden. Arbeitszeitverkürzungen und Wachstum entfalteten deshalb gleichermaßen ihr Beschäftigungspotential. Durch den geringen Anteil von Facharbeitern kommt es hingegen in den USA und in Großbritannien immer wieder zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb arbeiten in amerikanischen Automobilbetrieben die Facharbeiter regelmäßig zwischen 500 und 1000 Überstunden im Jahr; das ist mehr als in Japan. Qualifizierung ist somit nicht nur unverzichtbarer Bestandteil jeder Wachstumsstrategie, sondern auch Voraussetzung von Arbeitsumverteilung.

Das deutsche Modell der dualen Ausbildung ermöglicht die rasche Integration Jugendlicher ins Erwerbsleben und ist rein schulischen Systemen der Ausbildung überlegen. In keinem anderen entwickelten Industrieland ist die relative Arbeitslosigkeit, d.h. die Arbeitslosenquote Jugendlicher im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitslosenquote, so niedrig wie in Deutschland (Schaubild 3). Auch die absolute Arbeitslosenquote Jugendlicher ist in Deutschland geringer als in allen anderen Industrieländern (außer Japan) (Schaubild 4). Damit ist auch ein ständiger Zustrom neuen Wissens und moderner Qualifikationen in die Unternehmen gewährleistet.

Im Moment sind wir dabei, dieses Kapital zu verspielen. In den letzten Jahren gingen über 100 000 Ausbildungsplätze verloren. In den Unternehmen wird langfristige Planung durch kurzfristiges Kostendenken abgelöst und die Ausbildung zurückgefahren. Im vorletzten "Berufsbildungsbericht" der Bundesregierung heißt es: "Lean-production ist mit small qualifications kaum organisierbar".

Es bedarf einer Kraftanstrengung wie Anfang der 80er Jahre, um dieses Problem zu lösen.

Dabei kann es nicht Aufgabe des Staates sein, die Lücke auszufüllen. Über neue Finanzierungsmodelle ist nachzudenken. Wir benötigen ein Bündel von Maßnahmen. Hierzu gehören vor allem: eine Selbstverpflichtung der Unternehmen, mehr auszubilden, die Förderung von Ausbildungsverbänden, um Ausbildung für Klein- und Mittelbetriebe zu erleichtern, tarifvertragliche Vereinbarungen, wie in der chemischen Industrie, mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen, flexible Modelle der Übernahme Jugendlicher nach der Ausbildung.

Gesellschaftliche Homogenität und nicht Spaltung fördern

Nicht zu befürworten ist die vielfach geforderte zunehmende Lohndifferenzierung zwischen Qualifizierten und Unqualifizierten. Dieser Weg ist in den USA beschritten worden. Dort verdienen die oberen 20 Prozent der Haushalte 7,3 mal soviel wie die unteren 20 Prozent. In Deutschland liegt dieser Wert bei 4,6 und in Japan gar nur bei 4,3. In der Beschäftigungspolitik werden also implizit immer Gesellschaftsmodelle mitverhandelt.

Eine der Stärken der Bundesrepublik war bisher die hohe gesellschaftliche Homogenität. Sie verringerte soziale Spannungen, an denen die Weimarer Republik zugrunde gegangen ist, verringerte aber auch Mobilitätsbarrieren zwischen Betrieben und Sektoren und ist Voraussetzung für Vertrauen und Teamarbeit im Unternehmen. Wenn man sieht, daß die Elite eines Landes im wesentlichen in die eigene Tasche wirtschaftet, werden auch die Beschäftigten nicht an Losungen glauben, daß man gemeinsam an einem Strang ziehen muß. Die wichtigsten Bausteine ihres Erfolgs sehen Japaner in der Homogenität ihrer Gesellschaft und dem hohen Grundkonsens.

Hier sollten wir nicht von den USA lernen. Dort müssen sich die Reichen mittlerweile vor den working and non-working poor schützen, so daß - wie US-Arbeitsminister Robert Reich auf dem Weltkongreß für Industrielle Beziehungen im Juni 1995 in Washington berichtete - die Zahl der privaten Sicherheitskräfte mittlerweile die der öffentlichen Polizisten übertrifft. Durch die jüngsten Einschnitte bei der Arbeitslosen- und Sozialhilfe sind in Deutschland falsche Signale gesetzt worden. Probleme bei der Finanzierung des Sozialstaates sollten nicht auf die Schwächsten abgewälzt werden, sondern solidarisch von allen erbracht werden.

IAT-Jahrbuch 1995