

Erdmann, Ernst-Gerhard; Bleicher, Siegfried

Article — Digitized Version

Das Beschäftigungsförderungsgesetz: Eine Zwischenbilanz

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Erdmann, Ernst-Gerhard; Bleicher, Siegfried (1986) : Das Beschäftigungsförderungsgesetz: Eine Zwischenbilanz, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 66, Iss. 10, pp. 483-487

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136205>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz – eine Zwischenbilanz

Das Beschäftigungsförderungsgesetz war bei seiner Verabschiedung vor zwei Jahren heftig umstritten. Wie wird es heute beurteilt? Was brachte es an Beschäftigungswirkungen?

Ernst-Gerhard Erdmann

Das Gesetz entlastet den Arbeitsmarkt

Der Gesetzgeber hat mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz einen ersten Schritt in die richtige Richtung getan. Die positiven Wirkungen dieses Gesetzes wurden bereits wenige Monate nach seinem Inkrafttreten erkennbar. Sein Ziel ist es, durch Auflockerung verkrusteter arbeitsrechtlicher Bestimmungen die Bereitschaft der Betriebe zu Neueinstellungen zu fördern und damit die Beschäftigung zu erhöhen. Hauptansatzpunkt sind dabei die befristeten Arbeitsverträge, deren Abschluß erleichtert und deren Laufzeiten durch das Gesetz verlängert worden sind.

Das bisherige Recht sowie die Rechtsprechung stellten an die Zulässigkeit der Befristung zu hohe Anforderungen, so daß befristete Arbeitsverträge in der Praxis immer weniger Anwendung fanden. Viele Betriebe zogen es demzufolge vor, vorübergehenden höheren Arbeitsanfall in erster Linie durch Überstunden und nicht durch befristete Neueinstellungen zu bewältigen. Dadurch wurden viele Chancen, den Arbeitsmarkt zu entlasten, vertan.

Dieser eindeutig vom Arbeitsrecht ausgehenden beschäfti-

gungshemmenden Tendenz soll das Beschäftigungsförderungsgesetz begegnen. Es stellt den Versuch dar, den befristeten Arbeitsvertrag als Instrument zur flexiblen Anpassung an Nachfrageveränderungen für die Betriebe wieder praktikabel zu machen. Mehrarbeit soll soweit wie möglich durch befristete Einstellungen ersetzt werden. Auch ging der Gesetzgeber von der realistischen Überlegung aus, daß bei unsicherer Konjunktur und nicht genau abschätzbarer Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs Betriebe eher bereit sind, Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen als mit schwer kündbaren unbefristeten Verträgen. Dies ist der realistische Erwartungshorizont, vor dem das Beschäftigungsförderungsgesetz allein beurteilt werden kann.

Positive Wirkungen

Daß die Überlegungen richtig waren und das neue Gesetz seine Wirkungen nicht verfehlt, zeigt die Entwicklung der Überstunden ebenso wie das gestiegene Interesse der Betriebe an befristeten Arbeitsverträgen. Die durchschnittliche Zahl

der Überstunden ist in den letzten Jahren ständig gesunken und auch angesichts der anspringenden Konjunktur im Jahre 1985 nicht wieder angestiegen. Sie hat nach der amtlichen Statistik inzwischen mit 1,6 Stunden pro Woche den niedrigsten Stand, der je in konjunkturellen Aufschwungphasen erreicht worden ist.

Über die Anwendung befristeter Arbeitsverträge in der Praxis und ihre Beschäftigungswirkungen gibt eine Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Aufschluß, an der sich rund 2260 Betriebe der Wirtschaft mit insgesamt 1,7 Mill. Beschäftigten beteiligten. Danach haben über 70 % der befragten Betriebe in der Zeit zwischen dem 1. Mai und dem 31. Dezember 1985 Arbeitnehmer befristet eingestellt. Von den insgesamt rund 97 800 Neueinstellungen erfolgte fast die Hälfte durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge. Ebenfalls nahezu die Hälfte der befristeten Neueinstellungen diente der Vergrößerung des Personalbestandes. Diese Zahlen zeigen, daß die Betriebe von der erleichterten und erweiterten Möglichkeit des Ab-

schlusses befristeter Arbeitsverträge regen Gebrauch machen und befristete Einstellungen einen beachtlichen Anteil an der Ausweitung der Beschäftigung haben. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten der befragten Betriebe erzielten sie einen Zuwachs von ca. 1,3 %.

Die Untersuchung bestätigt die Vermutung, daß die gesetzlichen Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge vor allem dort positiv aufgegriffen werden und beschäftigungsfördernd wirken, wo zwar ein akuter Personalbedarf, aber Unsicherheit über die weitere konjunkturelle Entwicklung besteht. Immerhin ein gutes Drittel der befragten Betriebe nennt als Hauptabschlußmotiv für befristete Arbeitsverträge eben diese Ungewißheit der zukünftigen Entwicklung. Mit hoher Wahrscheinlichkeit hätten diese Betriebe ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz völlig auf Einstellungen verzichtet und die zusätzliche Nachfrage durch Überstunden gedeckt. Kleinere Betriebe haben in besonderem Maße ihre Beschäftigtenzahl durch befristete Neueinstellungen vergrößert, was zeigt, wie sehr gerade diese Betriebe auf Arbeitsvertragsinstrumente angewiesen sind, die eine schnelle personelle Anpassung gewährleisten.

Weiterbeschäftigung

Die beschäftigungsfördernde Wirkung des Gesetzes wird auch noch in anderer Hinsicht deutlich. Viele Betriebe haben, wie die Untersuchung zeigt, Ausgebildete mit befristeten Arbeitsverträgen übernommen. Dazu zählen vor allem Betriebe, die weit über Bedarf ausgebildet haben. Auf diese Weise ist einer großen Zahl junger Menschen der Einstieg in das Berufsleben ermöglicht worden, die nicht wie die meisten von ihnen nach Beendigung der Ausbildung unbefristet weiterbeschäftigt werden konnten.

Ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz hätten diese jungen Leute vermutlich entlassen werden müssen.

Beschäftigungspolitisch interessant ist auch das Untersuchungsergebnis, daß die Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge auch das Tor zu unbefristeten Einstellungen öffnet. Immerhin 25 % der befristet Eingestellten wollen die befragten Betriebe in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernehmen. In einzelnen Wirtschaftszweigen plant man eine weit höhere Übernahmequote, die zwischen 36 und 50 % liegt, so in der Holzverarbeitenden Industrie, in der Textilindustrie, im Handwerk sowie im Einzelhandel.

Widerlegte Behauptungen

Die Untersuchungsergebnisse, die in Anbetracht des Untersuchungszeitraums lediglich erste Trendhinweise geben können, zeigen, daß das Gesetz den Flexibilitätserfordernissen der Betriebe im personellen Bereich Rechnung trägt und demzufolge in der Praxis im beschäftigungspolitisch beabsichtigten Sinne genutzt wird. Sie widerlegen damit die Behauptung einzelner Gewerkschaften, daß das Beschäftigungsförderungsgesetz keine positiven Beschäftigungswirkungen gehabt hätte, sondern von den Unternehmern lediglich dazu

benutzt worden sei, unbefristete Arbeitsverhältnisse durch befristete zu ersetzen.

Sicherlich kann nicht ausgeschlossen werden, daß befristete Neueinstellungen, die dem Ersatz ausgeschiedenen Personals dienen, verschiedentlich auch an die Stelle unbefristeter Arbeitsverhältnisse getreten sind. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß in solchen Fällen Neueinstellungen ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz wahrscheinlich überhaupt nicht vorgenommen worden wären. Die realistische Alternative zum befristeten Arbeitsvertrag, nämlich Verzicht auf Personaleratz, wird hier anscheinend nicht gesehen, oder man will sie einfach nicht sehen.

Auch der Vorwurf, die Arbeitgeber benutzten das Beschäftigungsförderungsgesetz, um die Belegschaften in Stammpersonal und „Randgruppen“ zu „spalten“, ist abwegig und entspricht nicht den Tatsachen. Wenn gewerkschaftsseitig behauptet wird, daß Tausende von Arbeitnehmern durch das Gesetz in eine materiell und psychisch unerträgliche Lebenslage gerieten, werden anscheinend die Folgen einer Arbeitslosigkeit für den Menschen weniger gravierend empfunden. Eine solche Betrachtungsweise stellt die Dinge auf den Kopf und kann nicht im Interesse der Arbeitnehmer liegen.

Flexiblere Arbeitszeiten

Bei der Teilzeitarbeit ist durch das Beschäftigungsförderungsgesetz keine Sonderentwicklung ausgelöst worden. Das war auch nicht zu erwarten, da das Gesetz die Teilzeitarbeit in erster Linie mit dem Ziel eines Arbeitnehmerschutzes kodifiziert und für die Unternehmen keine zusätzlichen Anreize zum Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen geschaffen hat. Wichtig ist in diesem Zusammenhang allerdings die Fest-

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, 61, ist Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

Siegfried Bleicher, 45, ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB in Düsseldorf.

stellung, daß eine gewerkschaftsseitig behauptete Umwandlung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit auf breiter Front nicht stattfindet. Nur wenige Vollzeitarbeitsplätze sind, wie die Untersuchung ausweist, in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt worden, und zwar überwiegend auf Wunsch der Arbeitnehmer.

Von der Möglichkeit, Arbeitsverträge im Sinne von Artikel 1 § 4 Beschäftigungsförderungsgesetz abzuschließen, nach denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt, hat lediglich ein geringer Prozentsatz der befragten Betriebe Gebrauch gemacht. Das ist deswegen erstaunlich, weil in Anbetracht des wachsenden Flexibilitätserfordernisses die Anwendung flexibler Arbeitszeiten an Bedeutung gewinnt. Offensichtlich wirken sich hier die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen zu langen Ankündigungsfristen negativ auf den weiteren Ausbau arbeitsanfallorientierter Arbeitszeitformen aus. Das gilt im Zweifel auch für den Abschluß von Job-sharing-Arbeitsverträgen. Hier sind die Chancen für die weitere Verbreitung einer für viele Arbeitnehmer interessanten Arbeitszeitform durch eine

zu enge gesetzliche Vertretungsregelung zunichte gemacht worden.

Die Korrekturen des Sozialplanrechts durch das Beschäftigungsförderungsgesetz sind zu begrüßen, weil die erzwingbaren Sozialpläne schwere und vor allem nicht kalkulierbare finanzielle Belastungen für die Betriebe bedeuten und damit zwangsläufig negative Rückwirkungen auf die Beschäftigung haben. Es ist zu hoffen, daß die neuen Regelungen zumindest mittelfristig zu einer Entlastung bei den Sozialplanleistungen führen werden.

Ein erster Schritt

So grundsätzlich positiv die Wirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes auch beurteilt werden können, so sind sie doch nur – wie betont – ein erster Schritt in die Richtung einer notwendigen Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Wichtige Regelungstatbestände sind im Beschäftigungsförderungsgesetz völlig ausgeklammert.

In erster Linie ist hier an das Kündigungsschutzrecht zu denken. Hier liegt das eigentliche Feld beschäftigungshemmender arbeits-

rechtlicher Vorschriften. Arbeitnehmerschutzvorschriften sind als Kern des gesamten Arbeitsrechts unverzichtbar, jedoch wirken sich über das Ziel hinausgehende Regelungen letzten Endes gegen die Arbeitnehmer aus, die geschützt werden sollen. Wenn die Interessen der Betriebe, z. B. bei betriebsbedingten Kündigungen, im Rahmen des Kündigungsschutzrechts stärker als bisher berücksichtigt würden, könnte dadurch ein Maß an Anpassungsfähigkeit der Betriebe erreicht werden, das heute durch die Erleichterung befristeter Arbeitsverträge quasi auf einem Umweg angestrebt wird.

Es geht nicht, wie immer wieder gewerkschaftsseitig behauptet wird, um soziale Demontage, sondern vielmehr darum, im Arbeitsrecht ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Interessen der Beschäftigten, der Arbeitsuchenden und der Leistungsfähigkeit der Betriebe zu schaffen. Die Erkenntnis sollte sich verbreiten, daß der notwendige Beschäftigungszuwachs nicht über einen Bestandsschutz zu erreichen ist, sondern allein über die Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Betriebe.

Siegfried Bleicher

Der Beschäftigungseffekt ist minimal

Modellgläubige Ökonomen und theoriegläubige Politiker, dies hat uns der neokonservative Zeitgeist gelehrt, verfügen über eine verbindende Gemeinsamkeit. Diese liegt in der Antwort auf die Frage „Arbeitslose – gibt's die wirklich?“. Ihre Antwort ist, wen wundert's, eindeutig: Wenn Arbeitsmärkte ähnlich wie Gütermärkte einer Konkurrenzwirtschaft flexibel und anpassungsfähig gestaltet wer-

den, führt rationales Verhalten der Unternehmer und der Arbeiter zu einem stabilen Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt; auf Dauer kann und darf es deshalb weder Arbeitslosigkeit noch offene Stellen geben.

Leider schert sich jedoch, wir hören es allmonatlich aus Nürnberg, die Wirklichkeit wenig um theoretische Modelle. Dies wissen auch jene, in deren Gedankengebäude für unfreiwillige Arbeitslosigkeit kein

Platz ist. Frei nach dem Motto „Ausnahmen bestätigen die Regel“, sind sie uns Erklärungen für die Existenz von Arbeitslosigkeit nicht schuldig geblieben – waren es zunächst unvollkommene Informationen, so sind es neuerdings Arbeitslosenunterstützung, tariflich abgesicherte Mindestlöhne oder durch systemfremde Eingriffe – z. B. durch den Kündigungsschutz – gefesselte Marktkräfte, denen zeitgenössische

Kritiker des Sozialstaates die Ursachen der Arbeitslosigkeit anlasten.

Die unzureichende Beschreibung der Arbeitsmarktrealität mit den genannten Erklärungsmustern ist ein offenes Geheimnis. Der Widerspruch zwischen andauernder Massenarbeitslosigkeit und der Behauptung eines prinzipiellen Arbeitsmarktgleichgewichtes besteht daher fort. Aus der Sicht der Gleichgewichtstheoretiker bieten sich zu seiner Überwindung zwei Wege an: Die mühsame Suche nach raffinierteren Erklärungsversuchen oder die Anpassung der Wirklichkeit an das Modell. Für letzteres hat sich die Bundesregierung mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz entschieden.

Arbeitspolitische Tendenzwende

Der Neokonservatismus in Politik und Wirtschaft erachtet offensichtlich den Zeitpunkt für eine soziale Gegenreform als günstig. Er stellt den Sozialstaatskompromiß als Rahmen des Ausgleiches gegensätzlicher Interessen von Kapital und Arbeit radikal in Frage. In der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und der von ihr ausgehenden Verunsicherung und Angst sieht er offensichtlich eine günstige Gelegenheit, das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes zu suspendieren. Einen ersten Schritt dazu stellt die arbeitspolitische Tendenzwende dar. Zur Befreiung unternehmerischer Entfaltungsmöglichkeiten von sozialstaatlichen Fesseln verlangt man die Lockerung des Arbeitsschutzes, die Schaffung von untertariflichen Einstiegslohngruppen für Arbeitslose, die Errichtung von freien – außerhalb der Rechtsordnung stehenden – Wirtschaftszonen sowie eine Liberalisierung des Arbeits- und Sozialrechtes.

Flexibilisierung und Deregulierung bilden die Kerne neokonserva-

tiver Forderungen. Sie zielen vor allem auf eine neue, ökonomisch begründete arbeitsrechtliche Individualisierung von Arbeitnehmern gegenüber den Unternehmensleitungen und damit auf eine Schwächung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Die Befürworter von Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeits- und Sozialrechtes knüpfen in ihrer Argumentation geschickt an arbeitsbezogene Interessen und Wünsche der Arbeitnehmer an. Für einzelne Arbeitnehmer mögen dabei durchaus Chancen entstehen, für die Gesamtheit der Arbeitnehmer ist jedoch mehr zu verlieren als zu gewinnen.

Erste Schritte zur Demontage von Arbeitnehmerrechten durch die konservativ-rechtsliberale Bundesregierung, die Novellierung des § 116 AFG und das Beschäftigungsförderungsgesetz zeigen dies nachhaltig.

Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung?

Den Erwartungen der Bundesregierung und der Wirtschaft zufolge hat das seit dem 1. Mai 1985 geltende Beschäftigungsförderungsgesetz das Ziel, Arbeitslosen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Zu diesem Zweck erleichtert es den Abschluß befristeter Arbeitsverträge bis zu 18 Monaten (bzw. bis zu zwei Jahren bei neugegründeten Unternehmen), ohne die Befristung von sachlichen Gründen abhängig zu machen. Ferner reguliert es die Arbeit auf Abruf und das Job-sharing; es verlängert die Dauer der Überlassung von Leiharbeitnehmern von drei auf sechs Monate und erschwert schließlich den Abschluß von Sozialplänen. Damit basiert das Gesetz auf dem Versuch, Arbeitslosigkeit zu verringern durch den Abbau von vermeintlich überzogenen Schutzrechten für beschäftigte Ar-

beitnehmer. Es orientiert sich an den Vorstellungen des Bundesarbeitsministers von einem vermeintlich neuen Klassenkampf von Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslosen.

Für die praktische Umsetzung seiner zweifelhaften Erkenntnisse haben die Arbeitnehmer einen hohen Preis zu entrichten. Das Beschäftigungsförderungsgesetz vertieft die Spaltung von Rand- und Stammebelegschaften, ohne daß es zu einer Ausweitung der Beschäftigung kommt. Dies kann letztlich nicht überraschen: da das Gesetz auf einer falschen Diagnose beruht, kann es nicht verwundern, wenn Arbeitsmarkt- und Beschäftigungserfolge seiner Therapie ausbleiben!

Bereits vor dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes waren viele Arbeitsverhältnisse außerordentlich flexibel. Die große Verbreitung von Überstunden, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Schichtarbeit und Gleitzeitregelungen belegen dies. Spielräume gab es darüber hinaus durch die Arbeitszeitordnung und das Arbeitsrecht – befristete Beschäftigungsverhältnisse waren bei sachlicher Begründung auch vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes möglich.

Wird vor diesem Hintergrund danach gefragt, wie der Arbeitsmarkteffekt des Beschäftigungsförderungsgesetzes ausfällt, dann birgt die Antwort keine Überraschung. „Der Beschäftigungseffekt ist minimal“, so heißt es in einer Untersuchung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung über die Anwendung des Gesetzes in 1712 Betrieben (70%) ihres Organisationsbereiches. Nach Verabschiedung des Gesetzes wurden in diesen Betrieben zwar 6831 befristete Arbeitsverträge geschlossen. Doch „nur ganze 917 Neueinstellungen“, so das zentrale Ergebnis, „wurden un-

ter ausdrücklicher Berufung auf das Gesetz als zusätzliche Einstellungen bezeichnet". Bezogen auf die 250000 beschäftigten Arbeitnehmer in den untersuchten Betrieben sind dies ganze 0,4%! Die Schlußfolgerung darauf ist eindeutig. „Die anderen 5914 Arbeitnehmer wären auch ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz eingestellt worden – nur eben zu besseren Bedingungen als das jetzt geschah.“

Betroffen von der Anwendung des neuen Gesetzes sind vor allem Frauen und Jugendliche nach Abschluß der Ausbildung. In der Mehrzahl erhalten sie nur noch befristete Verträge. Damit wird klar, daß durch die betriebliche Anwendung des neuen Gesetzes der Kündigungs- und Mutterschutz systematisch unterlaufen wird. Hinweise darauf liefert – freilich ungewollt – eine von der BDA durchgeführte Umfrage in 2264 Betrieben. Von diesen wurden nach Inkrafttreten des Gesetzes 97800 Neueinstellungen vorgenommen, davon 47300 befristet (48,4%). Ein knappes Viertel davon, nämlich 10890 Einstellungen entfallen nach Angaben der BDA

auf „Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 7-18 Monaten, die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz erleichtert bzw. überhaupt erst möglich wurden“. Von einer „besonderen Anwendung“ neuer gesetzlicher Bestimmungen durch die Betriebe kann daher keine Rede sein. Vielmehr zeigt sich, daß die Unternehmen die neuen rechtlichen Möglichkeiten intensiv nutzen, um soziale Schutzrechte der Arbeitnehmer einzuschränken. Der überdurchschnittliche Anstieg befristeter Arbeitsverhältnisse macht dies deutlich.

Versuch der Herrschaftssicherung

Ausbleibende Arbeitsmarkteffekte der Beschäftigungsförderung dürfen nicht zu der Annahme verleiten, das neue Gesetz sei wirkungslos. Es hat das geltende Arbeitsrecht entscheidend verändert. Den Unternehmen ermöglicht es eine Personalpolitik des Heuerns und Feuerns, während es die rechtliche Position der Arbeitnehmer weitgehend schwächt. Diese Wirkungen waren vermutlich keineswegs unge-

wollt. Denn: Versuche, Arbeitslosigkeit auf der Grundlage von Theorien zu bekämpfen, denen die Existenz von Arbeitslosigkeit fremd ist, nehmen ihr Scheitern von vornherein in Kauf – darauf hat vor mehr als einem halben Jahrhundert bereits Keynes hingewiesen. Und einer seiner Zeitgenossen, der polnische Ökonom Kalecki, wie Keynes von der Möglichkeit einer erfolgreichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit überzeugt, verwies auf die politische Dimension des Kampfes um Vollbeschäftigung. Er legte dar, warum die Industriekapitäne gegen eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik mit Hilfe von Staatsausgaben opponieren: „Ihr Klassenbewußtsein sagt ihnen, daß andauernde Vollbeschäftigung von ihrem Standpunkt aus ungesund ist“, denn sie setzt das Grundprinzip der kapitalistischen Ethik außer Kraft und sie entschärft die Rolle der „Entlassung“ als Disziplinarmaßnahme. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Beschäftigungsförderung durch die Demontage von Arbeitnehmerrechten als Versuch der Herrschaftssicherung der Unternehmen.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Armin Gutowski, Manfred Holthus, Dietrich Kobschull (Hrsg.)

INDEBTEDNESS AND GROWTH IN DEVELOPING COUNTRIES

Die Schuldenkrise in den Entwicklungsländern hat ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen. Wie kann man ihr begegnen? Wie kann man krisenhafte Zuspitzungen zukünftig vermeiden? Das HWWA-Institut forscht seit Jahren auf diesem Gebiet. Das vorliegende Buch enthält Aufsätze, die überwiegend in den vom HWWA herausgegebenen Zeitschriften veröffentlicht wurden. Sie wurden von Experten geschrieben, die sich seit langem mit dieser schwierigen Materie befassen.

Großoktav, 344 Seiten, 1986, brosch. DM 49,-

ISBN 3-87895-300-3

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G