

Härtel, Hans-Hagen

Article — Digitized Version

Bündnis für Arbeit: Ein Standortvorteil?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Härtel, Hans-Hagen (1996) : Bündnis für Arbeit: Ein Standortvorteil?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 76, Iss. 2, pp. 54-55

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137319>

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.

Bündnis für Arbeit: Ein Standortvorteil?



Hans-Hagen Härtel

Mit einem bemerkenswert breiten öffentlichen Konsens ist der Vorschlag der IG Metall für ein „Bündnis für Arbeit“ von der Bundesregierung und den Unternehmensverbänden aufgegriffen worden. Überrascht war die Öffentlichkeit aber, mit welcher ehrgeiziger Zielvorgabe sich Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber auf der ersten Kanzlerrunde am 24. Januar unter Zugzwang setzten: Bis zum Jahr 2000 soll die Anzahl der Arbeitslosen, die in diesem Jahr voraussichtlich knapp 4 Mill. oder fast 10% aller Erwerbspersonen betragen wird, halbiert werden. Nicht wenigen erschien diese Vorgabe als reichlich vollmundig, zumal wenige Tage später die Bundesanstalt für Arbeit verkünden mußte, daß die Anzahl der Arbeitslosen im Januar gegenüber dem Vorjahr um 300 000 auf 4,2 Mill. gestiegen ist. Auch ökonomische Experten schätzen die Erreichung der Zielvorgabe als sehr unwahrscheinlich ein. Sie können darauf verweisen, daß in der langen Aufschwungsphase zwischen 1983 und 1991 die Anzahl der Arbeitslosen – trotz eines Anstiegs der Erwerbstätigkeit um 3 Mill. Personen – nur von 2,3 Mill. auf 1,7 Mill. und die Arbeitslosenquote von 8,1% auf 5,7% gesunken ist.

Die Kritik an der ehrgeizigen Vorgabe ist indessen unberechtigt, wenn die Bündnispartner dem Abbau der Arbeitslosigkeit tatsächlich absolute Priorität einräumen und sich zum Maßstab nehmen, was in einer hochentwickelten Volkswirtschaft realisierbar ist. Diesen Maßstab liefern die USA. Dort wurde die Arbeitslosenquote zwischen 1983 und 1989 tatsächlich von 9,7% auf 5,3% nahezu halbiert. Überdies wurde dieser Erfolg nicht bei sinkendem, sondern bei steigendem Arbeitskräfteangebot erzielt. Der Amerikaner tritt in der Regel früher in das Erwerbsleben ein, arbeitet in der Woche länger, nimmt weniger Urlaub und geht später in Rente als der Deutsche, und dennoch ist in den USA die Anzahl der Erwerbstätigen innerhalb der sechs Jahre um 16,5 Mill. oder um ein Sechstel gestiegen.

In Deutschland pflegt man dem amerikanischen Beispiel mit dem Hinweis zu begegnen, daß die Bedingungen, unter denen die Beschäftigungserfolge in den USA erreicht worden sind, unerwünscht und nicht nachahmenswert seien. Deutschland folge demgegenüber dem Modell der Sozialen Marktwirtschaft, das durch ein gut ausgebautes kollektives System der sozialen Sicherung und durch die Regelung der Arbeitsmärkte mit Hilfe kollektiver Verträge im Rahmen der Tarifautonomie gekennzeichnet ist. Die Verteidiger dieses Systems betonen, daß die kollektive Komponente trotz der damit verbundenen Kosten und Wettbewerbsbeschränkungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur die Lebensqualität der Arbeitnehmer erhöhe. Sie sei vielmehr auch ein Standortvorteil für die deutsche Wirtschaft, weil sie die Qualifikation der Arbeitskräfte fördere und den sozialen Frieden erhalte.

Mit dem Verweis auf das amerikanische Beispiel ist freilich nicht die Aufforderung verbunden, das System der Sozialen Marktwirtschaft aufzugeben und die USA zu kopieren. Der Vergleich mit den USA sollte vielmehr das Bewußtsein stärken, daß die Kollektivregelungen in Deutschland eine defensive Haltung befördern, die den erhofften Standortvorteil in einen Nachteil umschlagen läßt. Alle müssen einsehen, daß die vielfältigen und virtuosen Versuche, Arbeitsmarktproblemen hauptsächlich mit Besitzstandswahrung und Beschränkung des Arbeitsangebotes zu begegnen, zunehmend kontraproduktiv geworden sind. Die erhofften rechnerischen Entlastungseffekte treten nicht ein, weil die defensive Haltung die Kosten der sozialen Sicherung in die Höhe treibt, Eintrittsbarrieren für Arbeitslose, Berufsanfänger und Jobwechsler errichtet, die Flexibilität in den Unternehmen einschränkt und

den Druck auf die Arbeitnehmer zur Selbsthilfe schwächt. Man kann dem Zwang zur Kurskorrektur auch nicht mit dem Hinweis ausweichen, daß unsere Hauptkonkurrenten in den europäischen Ländern genauso oder noch mehr sündigen.

Im Grunde besteht über die Notwendigkeit einer Kurskorrektur ein breiter parteiübergreifender Konsens, der auch beim „Bündnis für Arbeit“ Pate stand. Die Bundesregierung lobt diese Institution als richtungweisendes Modell auch für andere Länder. Dieser Einschätzung ist nach wie vor mit Skepsis zu begegnen, die in der Sorge begründet ist, daß sich die Bündnispartner gegenseitig die Verantwortung zuschieben oder Koalitionen zu Lasten unbeteiligter Dritter schließen. Diese Skepsis ist bislang durch die Praxis nicht widerlegt worden. So handelt die Bundesregierung unter Zugeständnissen politische Vorhaben mit den dafür nicht zuständigen Tarifvertragsparteien aus, ohne daß diese für ihren eigenen Verantwortungsbereich in die Pflicht genommen werden. Nach wie vor stellt sich die IG Metall taub gegenüber Vorschlägen, die überhöhten Tarifabschlüsse für 1996 zu korrigieren. Andere Gewerkschaften fordern Lohnerhöhungen generell um 6% und selbst für das krisengeschüttelte Baugewerbe noch um 5%.

Auch bei den Rahmentarifverträgen, die für die Kurskorrektur nicht minder bedeutsam sind als die Tariflöhne, bewegt sich bislang nur wenig. Anstatt über grundlegende Reformen nachzudenken, haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber an der peripheren Frage des Freizeitausgleichs für Überstunden festgehakt. Wieder versuchen die Gewerkschaften, die Unternehmen durch beschränkende Auflagen zur Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen zu zwingen. Sie erwecken in der Öffentlichkeit den Eindruck, als wären die Unternehmen massenweise dazu übergegangen, ihre Belegschaften durch Verordnung von Überstunden schlanker zu machen. In Wahrheit setzen schon die ständige Verkürzung der Arbeitszeit und die hohen Sozialbeiträge einen Anreiz und die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungen, die nicht auf Vorrat produziert werden können, einen Zwang zu Überstunden. Gleichwohl ist die Anzahl der Überstunden in den letzten Jahren zwar konjunkturell, nicht aber trendmäßig gestiegen.

Wie fragil die korporativen Entscheidungsprozeduren sind, zeigt auch das Beispiel des Entsendegesetzes, mit dem ausländischen Firmen, die in Deutschland Aufträge durch Entsendung von Arbeitskräften erledigen, die Unterbietung deutscher Mindesttariflöhne verboten wird. Ursprünglich plante die Bundesregierung, den „Schutzzoll für Arbeit“ auf das Bauhauptgewerbe und auf einen Zeitraum von zwei Jahren zu beschränken. Inzwischen hat eine überwältigende Mehrheit im Parlament den Gesetzentwurf der Bundesregierung branchenmäßig und zeitlich ausgeweitet. Mit diesem Gesetz würden nicht nur ausländische Unternehmen dem Tarifkartell unterworfen, sondern auch die nicht tarifgebundenen deutschen Arbeitgeber. Die Wirksamkeit des Gesetzes hängt nun davon ab, ob die von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Mindestlöhne als allgemeinverbindlich erklärt werden. Dies ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberverbände möglich. Ihre Vertreter in der zuständigen Tarifkommission stehen einerseits unter dem Druck der tarifgebundenen deutschen Unternehmen in den betroffenen Branchen, die den Wettbewerbsschutz fordern. Andererseits lehnen diejenigen Unternehmen, die auf den Gütermärkten im internationalen Wettbewerb stehen, diesen Protektionismus ab. Sie müssen nämlich nicht nur höhere Preise für Vorleistungen aus den betroffenen Branchen einkalkulieren, sondern auch Retorsionsmaßnahmen des Auslandes befürchten.

Wie sehr bei diesem Gesetz die Standortqualität in Frage steht, zeigt das Beispiel der Schlepperdienste, die auf Veranlassung Hamburgs im letzten Augenblick in das Entsendegesetz aufgenommen wurden. Der Grund für Hamburgs Initiative ist die Unruhe, die bei den deutschen Betreibern und Belegschaften von Schleppern entstanden ist, seitdem holländische Anbieter in deutschen Häfen die Preise unterbieten, weil sie effizienter sind und nicht die hohen deutschen Tariflöhne zahlen. Nach Verabschiedung des Entsendegesetzes gaben einige Reedereien umgehend bekannt, sie würden sich überlegen, den Hamburger Hafen wegen der hohen Hafengebühren zu meiden und statt dessen die holländischen Häfen anzulaufen.

Unabhängig davon, wie letztlich die Entscheidung ausfällt: Es spricht nicht für das Bündnis für Arbeit, wenn zwei Partner Maßnahmen beschließen, die den dritten Partner in Interessenkonflikte bringen, über die er leicht zerbrechen kann. Ohne funktionsfähige Arbeitgeberverbände ist das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft zu Ende, das durch das „Bündnis für Arbeit“ doch gefestigt werden sollte.