

Vorlage für die Sitzung der BAG am 25./26.6.2004

Beschlußvorschlag

Hartz IV braucht eine kritische Bewertung und Verbesserung

Die Vereinheitlichung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe ist wesentlicher Bestandteil des Bündnis/Grünen Konzeptes zur Reform der Sozialhilfe hin zur Einführung einer bedarfsorientierten Grundsicherung. Kerngedanke und Motivation einer Sozialhilfereform war stets, ein Konzept zu entwickeln, das ein hohes Maß an Menschenwürde für die betroffenen Menschen **sicherstellt**, Armut verhindert und die Beteiligung am soziokulturellen Leben ermöglicht. Das ursprüngliche grüne Modell der Grundsicherung hatte dabei im Auge, den Menschen ein Leben in Würde ohne paternalistische Reglementierungen zu garantieren.

Nur dann, auch das ist ein Grundgedanke, kann Demokratie lebendig sein und möglichst viele Menschen haben die Möglichkeit, sich an deren Gestaltung zu beteiligen. Menschen ohne Erwerb sollten Unterstützung bei der Förderung ihrer Ressourcen und der Vermittlung in den Arbeitsmarkt bekommen sowie in der Regel keine Verschlechterungen ihres Einkommens hin nehmen müssen.

In diesem Sinne ist die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe als Schritt zur Vereinfachung der Systeme mit dem Ziel die Vermittlung langzeitarbeitsloser Menschen in Erwerbsarbeit zu erleichtern und bürokratische Hürden für die BezieherInnen abzubauen und zu vereinheitlichen vom Grundsatz her richtig.

Die nun vorgesehene Umsetzung von Hartz IV hat – überwiegend bedingt durch massive Verschlechterungen im Vermittlungsverfahren – nichts mehr mit dieser Philosophie gemein. Viele Menschen die bereits am unteren Ende der Einkommensskala stehen, haben massive wirtschaftliche Verschlechterungen zu verkraften. Überwiegend betroffen sind davon Frauen. Die Ausführung des Gesetzes führt zu überbordenden Reglementierungen und Kontrollen und die Umsetzung der mobilisierenden oder reglementierenden Elemente ist extrem abhängig von den ausführenden Personen.

Die im Vermittlungsausschuss vereinbarte Ausgestaltung der HartzIV Gesetze ist von Konzept allerdings weit entfernt. (der Absatz muss dann weg!)

Wir sehen aktuell dringenden Verbesserungsbedarf und unterstützen den Beschluss des Bundesfrauenrates vom 1.5. 2004, Verbesserungen in der Ausgestaltung des Hartz IV Gesetzes zu fordern mit dem Ziel, in einer gemeinsamen Kraftanstrengung eine Reform auf den Weg zu bringen, die sozial ausgewogen und gerecht ist, für Frauen und Männer gleichermaßen Chancen der Vermittlung und Eingliederung bedeutet und ein Existenzminimum sichert, das die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Insbesondere sehen wir in der Pflicht der Annahme von Minijobs die Gefahr, dass vor allem Frauen, die bisher teilzeitbeschäftigt waren, in diese ungesicherten Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden und keine eigene Alterssicherung erwerben können. Die bereits aktuell zu beobachtende Umwandlung von versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungen in Minijobs wird zusätzlich die Einnahmen für die Rentenkasse weiter mindern.

Wir begrüßen und unterstützen die jüngsten Äußerungen aus der Bundesagentur für Arbeit, die verstärkt Anstrengungen unternimmt, um den 2. Arbeitsmarkt auszubauen. Wir sehen nach wie vor in einem ausgebauten 2. Arbeitsmarkt die Chance für Langzeitarbeitslose, dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Die Verbindung mit kommunalen Initiativen ist die sinnvolle Ergänzung dazu.

Jetzt stehen als nächste Schritte das Inkrafttreten des neuen SGB II¹ und des neuen SGB XII² zum 1. Januar 2005 an. Es ist allerdings zu befürchten, dass die Umsetzung nicht gelingen wird, die unverzügliche Auszahlung der neuen Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige nicht überall tatsächlich gewährleistet ist, und bewährte Strukturen und Fördermaßnahmen vor Ort im Übergang wegbrechen. Die Konzeptionen und die personellen Kapazitäten um tatsächlich Maßnahmen des Förderns umzusetzen fehlen damit. Eine Verschiebung der Umsetzung ist darum sinnvoll wenn gleichzeitig sicher gestellt ist, dass diese nicht zu weiteren Verschlechterungen für die Betroffenen führt.

Das Gesetz in seiner jetzigen Form muss deutlich nachgebessert werden, wenn die gesteckten Ziele auch tatsächlich erreicht werden sollen. Wir sehen Handlungsbedarf vor allem in folgenden Punkten:

- Bei der erhöhten Anrechnung des PartnerInneneinkommens die zu einer deutlichen Verminderung der LeistungsbezieherInnen der jetzigen Arbeitslosenhilfe führen wird: Es muss gewährleistet sein, das zukünftige NichtbezieherInnen Anspruch auf Vermittlung und Weiterbildung haben.
- Die Annahme von Minijobs muss die freiwillige Entscheidung von LeistungsbezieherInnen bleiben. Unser arbeitsmarktpolitisches Ziel ist weiterhin, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen, um eine eigenständige Absicherung im Alter für Frauen und Männer zu sichern.
- Ersparnisse zum Zwecke der Alterssicherung dürfen nicht auf den Bezug des ALGII angerechnet werden.
- Die Anrechnung von Zuverdienstmöglichkeiten muss im Sinne eines höheren Selbstbehalts verändert werden.
- Die Sozialhilfeträger (Städte und Landkreise) brauchen die finanzielle Entlastung durch die Übernahme der Unterbringungskosten durch Bund und Land
- Eine Schlechterstellung der Kinder über 7 Jahre muss vermieden werden. Auch die Zuverdienstregelungen dürfen nicht zu Verschlechterungen bezogen auf die bisherigen Regelung im BSHG führen und müssen entsprechend korrigiert werden.
- Im Sinne der Betroffenen muss es bei allen anstehenden Überlegungen zu einer Sicherstellung einer ortsnahen Beratungs- und Leistungsgewährungsstruktur kommen.
- Die Bedarfe und Problemlagen besonderer Zielgruppen müssen auch im Falle, dass die Option von einer Kommunen nicht gewählt wird, schon im Vorfeld aufgegriffen werden.
- Passgenaue, zielgruppenspezifische Förderung und Vermittlung setzen die fachliche Qualifizierung und Sensibilisierung der FallmanagerInnen und eine enge Kooperation mit der örtlichen Jugendhilfe, Beratungsinfrastruktur und den freien Trägern voraus Die Qualität des Fallmanagements muss auch anhand gendersensibler Standards sichergestellt werden.
- Berücksichtigung der Mehrbelastungen, die sich aus der Gesundheitsreform ergeben, (Praxisgebühr, Zuzahlung an Medikamenten, Heilhilfsmitteln und Heilbehandlung etc) bei der Festsetzung der Regelsätze.

Liebe Freundinnen und Freunde,

"Hartz IV vor Ort im Interesse der Betroffenen gestalten"

Ob wir wollten oder nicht, Hartz IV wurde in einer großen Koalition zwischen Bundestag und Bundesrat in veränderter Form auf den Weg gebracht. Jetzt stehen als nächste Schritte das Inkrafttreten des neuen SGB II¹ und des neuen SGB XII² zum 1. Januar 2005 an. Es gäbe viele gute Gründe diesen Termin zu verschieben, da die Umsetzung alle beteiligten Behörden unter einen enormen Druck setzt und schon jetzt massive Probleme absehbar sind. Selbst die Kommunen mit hoher Vorerfahrung, die sich gemeinsam mit der BA frühest möglich dem Prozess gestellt haben, sind noch lange nicht bei der Gründung einer ARGE angekommen. Es steht zu befürchten, dass die unverzügliche Auszahlung der neuen Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige nicht überall tatsächlich gewährleistet ist, dass bewährte Strukturen und Fördermaßnahmen vor Ort im Übergang wegbrechen und dass die Maßnahmen des "Förderns" nicht zeitgleich umgesetzt werden können, weil die Konzeptionen und die personellen Kapazitäten fehlen. Eine Verschiebung der Umsetzung wäre sehr zu begrüßen, wenn sicher gestellt ist, dass diese nicht zu weiteren Verschlechterungen zu Lasten der Betroffenen führt.

Da das Datum des Inkrafttretens im SGB II enthalten ist, kann der 01.01.05 auch nur mit einer Gesetzesänderung verändert werden und diese müsste wieder durch den Bundesrat.

Die Forderungen der CDU/CSU dann doch gleich noch ein paar andere Punkte zu ändern, liegen schon lange auf dem Tisch. *So sollen die Länder aus CDU-Sicht z.B. mehr individuellen Spielraum bei der Festlegung des Regelsatzes für SozialhilfebezieherInnen haben, um von der allgemeinen Höhe von 345,- € (West), 331 € (Ost) nach unten abweichen zu können. Und da das SGB XII das Referenzsystem bezüglich der Leistungshöhe darstellt, könnten darüber auch die SGB II Leistungen gedrückt werden.*

Gerade im Osten und in den ländlichen Regionen wollen sie darüber die Kommunen von den Sozialkosten ein wenig entlasten. Und das vor dem Hintergrund, dass die Fachszene die jetzt festgelegten Regelsätze schon nicht für bedarfsdeckend und für willkürlich festgelegt hält. Eine zeitliche Verschiebung um den Preis einer zusätzlichen Verschlechterung für die Betroffenen ist aus meiner Sicht inakzeptabel

Das Datum ist also gesetzt. Da wir auf Bundesebene unsere Vorstellungen einer bedarfsgerechten Grundsicherung nicht durchsetzen konnten und weitere Verschlechterungen im Vermittlungsverfahren durch die CDU hereingebracht wurden, muss es jetzt darum gehen die im Sinne der Betroffenen bestmögliche Ausgestaltung zu erreichen. Deswegen müssen wir als Grüne auch die Rolle des Sprachrohrs der Betroffenen übernehmen und in deren Interesse Fragen stellen, Probleme benennen und Lösungen bei Bund und Kommunen einfordern.

Wir müssen uns um eine optimale Umsetzung bemühen

Ursprünglich sollten die Kommunen über ein Optionsrecht die Möglichkeit haben selber die alleinige Zuständigkeit für die Gruppe der Arbeitslosengeld II BezieherInnen zu übernehmen.

¹ Sozialgesetzbuch II – Regelt die zukünftigen Leistungen für Menschen, die als erwerbsfähig gelten und die mit ihnen in Bedarfsgemeinschaft lebenden, Arbeitslosengeld II und Sozialgeld. Text über <http://home.landtag.nrw.de/mdl/barbara.steffens> erhältlich

² Sozialgesetzbuch XII – Regelt die zukünftigen Leistungen für Menschen, die als nicht erwerbsfähig gelten und nicht in einer Bedarfsgemeinschaft mit erwerbsfähigen Menschen leben. Text über <http://home.landtag.nrw.de/mdl/barbara.steffens>

Für diese Möglichkeit hat sich der Landkreistag und dementsprechend viele Flächenkreise ausgesprochen. Leider hat sich die Frage ARGE oder Option schnell zu einer Frage Clement oder Koch modifiziert, wobei unter Option Standartabsenkung und Wisconsin verstanden wurde, auch wenn es viele Kommunen gibt, die eine Option anders und im Sinne der Betroffenen verstanden hätten. Dementsprechend gab es bisher keine Einigung zum Optionsrecht und derzeit ist auch keine Einigung im Vermittlungsverfahren in Sicht.

Bis zur Sommerpause 1.08.2004 müssen die Kommunen entscheiden, ob sie eine Arbeitsgemeinschaft (ARGE) mit der BA bilden wollen.

Bis dahin, aber auch danach bis zur Umsetzung am 1.1.2005 müssen wir Grünen viele Fragen in den Fachausschüssen, Ratssitzungen und in der Öffentlichkeit stellen. Es wird auch eine Rolle im Kommunal- und Landtagswahlkampf spielen, wie wir uns jetzt, rechtzeitig aufstellen. Wir sind die Kraft, die nicht nach dem Motto „Augen zu und durch“ die Reformen von Berlin begleitet, sondern wir wollen vor Ort im Interesse der Menschen Politik gestalten.

Im Folgenden eine Reihe von Fragen zu eurer Unterstützung, nach Themen und nach der zeitlichen Abfolge sortiert. Im Anhang gibt es für diejenigen, die noch weiter in die Tiefe gehen wollen eine Fragenliste von der BA zusammengestellt und ein paar weitere zusätzliche Informationen.

Fragestellungen zu Hartz in der Kommune für Eure Sitzungen:

Bis zum 1.08.2004 müssen die Kommunen beschließen, ob sie eine ARGE mit der BA bilden wollen. Fragen rund um diesen Komplex:

- Gibt es in der Stadt Xy Gespräche mit der BA zur Gründung einer ARGE.
- Welche Vorstellungen hat die Stadt Xy hinsichtlich der Ausgestaltung der zukünftigen ARGE? Über welche Rechtsform wird nachgedacht?
- Welche Arbeitsbereiche will sie in die ARGE überführen?
- Werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung in den neuen Jobcentern eingesetzt?
- Ist überlegt worden der Agentur kommunale Kompetenzen etwa aus dem Bereich kommunaler Beschäftigungsförderung oder des Fallmanagement als Dienstleistung im Auftrag anzubieten?
- Wie ist sichergestellt, dass die Anforderungen der Jugendberufshilfe und der Jugendsozialarbeit in die Entwicklung von Angeboten zur Eingliederung und das Fallmanagement einbezogen werden?
- Wie will die Stadt mit den durch die Kommune zu erbringenden Eingliederungshilfen wie Kinderbetreuung, Hilfen zur Pflege, Schuldnerberatung, Drogen- und Suchtberatung, psychosoziale Beratung, verfahren? Werden diese in die ARGE eingebracht? Ist gewährleistet, dass die

bisherigen Qualitätsstandards und bewährten Kooperationen beibehalten werden?

- Werden gleichstellungspolitische Grundsätze in die Vereinbarungen zwischen Kommune und Arbeitsamt aufgenommen?
- Wird die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in die Gespräche zur Gründung der ARGE einbezogen? Entsprechen die Vereinbarungen den Prinzipien des Gender Mainstreamings?
- Wieviele Jobcenter wird es in Zukunft geben, ist eine möglichst wohnortnahe Anbindung gegeben? Können z.B. Frauen mit kleinen Kindern diese in angemessener Form erreichen? Wie wird insgesamt eine möglichst kundenfreundliche Wahrnehmung der Aufgabe sichergestellt?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die bürgerfreundliche und kundenorientierte Leistungsgewährung nach SGB XII und anderer kommunaler Serviceangebote in Bezirksverwaltungsstellen oder Bürgerbüros? Können die bisherigen wohnortnahen Strukturen beibehalten werden oder müssen diese aufgrund der nun kleineren Fallzahlen aufgegeben werden? Ist eine rechtzeitige Information der Betroffenen sichergestellt?

In den kommenden Wochen müssen an die derzeitigen Arbeitslosenhilfe- und SozialhilfebezieherInnen die für den Bezug des ALG II in Frage kommen Erhebungsbögen (siehe Anlage) verschickt werden. Diese Bögen müssen bis Oktober 2004 ausgefüllt bei der BA bzw. Kommune vorliegen um die Datenerfassung sicherstellen zu können.

- Wie viele Erhebungsbögen zur Erfassung der Grunddaten werden von der Kommune Xy und wie viele von der BA in der Kommune Xy verschickt, bzw an Betroffene ausgegeben?
- Wird dieser in Beratungsgesprächen erläutert und dort verteilt oder wird er verschickt?
- Welche Hilfestellung bekommen die Betroffenen darüber hinaus, z.B. bei der Beschaffung der notwendigen Unterlagen auch für die übrigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft?
- Werden die Daten geschlechtsspezifisch und nach Altersgruppen ausgewertet, um Aussagen über eine besonders hohe Betroffenheit einer Bevölkerungsgruppe in der Kommune treffen zu können?
-

Für die Betroffenen wird sich zum 1.1.2005 einiges ändern. Ungefähr 60% der LeistungsbezieherInnen werden weniger Leistungen erhalten als heute, 20% aus dem Leistungsbezug fallen und nur 20% werden sich genauso wie vorher oder besser stehen. Dies bedeutet eine Veränderung auch in der Lebensplanung. Darauf muss sich ein Mensch mit einem gewissen zeitlichen Vorlauf einstellen können.

- Was geschieht in Xy um die Betroffenen über die Veränderung bei ihren Leistungsbezügen zu informieren?
- Gibt es eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosenzentrum/ der Arbeitslosenberatungstelle vor Ort?
- Sind dabei Besonderheiten der Personengruppen hinsichtlich Verständnisbarrieren berücksichtigt?
- Werden Beratungsstellen (z.B. Schwangerschaftskonfliktberatung), die jetzt schon mit den (finanziellen) Auswirkungen für Betroffene konfrontiert sind, umfassend informiert?
- Gibt es Erkenntnisse über den erhöhten Beratungsbedarf von best. Zielgruppen, die sich schon jetzt auf das Beratungsvolumen (z.B. Regionalstellen Frau und Beruf) auswirken?

Voraussetzung für eine reibungslose Auszahlung der Leistung zum 01.01.2005 ist eine rechtzeitige Datenerfassung und Bearbeitung.

- Entspricht die Hard- und Software der Kommune Xy den Technischen Anforderungen?
- Wie werden die Daten so rechtzeitig erfasst, dass den Anträgen zum Stichtag ohne Verzug entsprochen werden kann?
- Wie wird sichergestellt, dass die Leistungsberechtigten aus der bisherigen Sozialhilfe und die aus der bisherigen Arbeitslosenhilfe ohne Verzögerung die neue Regelleistung ausgezahlt bekommen?
- Gibt es einen Notfallplan, falls Auszahlungen sich verzögern?
- Gibt es eine Härtefallregelungen bei dringenden Zahlungen, auch wenn Fragebögen/Datensätze nicht vollständig sind. (Gewaltopfer, deren Unterlagen nicht ohne weiteres zugänglich sind, die aber auf schnelle Hilfe angewiesen sind.)

Die Kommune wird ab 1.01.05 Träger der Kosten für Unterkunft (KfU)

- Werden in Zukunft die Kosten für Unterkunft und Heizung (Zuständigkeit Kommune) und die Regelleistung des Arbeitslosengeld II (Zuständigkeit Agentur für Arbeit) an einer Stelle ausgezahlt oder müssen die Hilfeleistungsempfänger sich getrennt an die jeweiligen Kostenträger wenden?
- Wie wird in der Kommune Xy die Summe für angemessene Unterkunftskosten festgelegt?
- Gibt es Schätzungen, wie viele der bisherigen BezieherInnen von Arbeitslosenhilfe in Xy nach der entsprechenden Frist von in der Regel längstens sechs Monaten, also zum Juli 2005 in angemessenen Wohnraum umziehen müssen? Wie viel entsprechender Wohnraum ist in Xy verfügbar?

- Welche stadtstrukturellen Entwicklungen sind zu erwarten? Ist zu befürchten, dass es durch Leerstand in Großwohnanlagen des sozialen Wohnungsbaus zu unerwünschten Folgen für die Bemühungen um eine differenzierte Bewohnerstruktur kommt?
- Gibt es in Xy die Absicht die Wohn- und Heizkosten ebenfalls zu pauschalieren?
- Wie werden die Unterkunftszahlungen an Frauenhäuser abgerechnet? Wurden verbindliche Regelungen für diese Fälle getroffen?

Hartz sollte neben den harten Einschnitten für die Betroffenen auch die positiven Veränderungen für die Betroffenen bedeuten, die unter dem Begriff des Förderns zusammengefasst wurden. Das Fördern wird zum 1.1.2005 Realität, aber was geschieht mit dem Fördern?

- Wie wird sichergestellt, dass die Jugendlichen bis 26 Jahre, die ja in Zukunft einen Anspruch auf Eingliederungsleistungen hin zu einer Ausbildung, Arbeit oder Beschäftigung haben, diesen Anspruch auch tatsächlich einlösen können? Sind die freien Träger der Jugendberufshilfe in die Gespräche und Konzepterstellung einbezogen?
- Wo kommen die qualifizierten Angebote für Erwerbslose ab 26 her?
- Wie wird das Personal der zukünftigen ARGE auf die neuen Aufgaben des Fallmanagements vorbereitet, wie geschult?
- Wie werden die Begriffe aus dem Hartz-Konzept: Fall Management, Profiling , passgenaue Hilfen mit Leben gefüllt?
- Die Kommune muss ihre Eingliederungsleistungen nicht in die ARGE einbringen, die Musterverträge der BA für die ARGE sehen dies aber vor. Welche Eingliederungsleistungen will die Kommune einbringen? Wie stellt die Kommune qualitative Standards in der Ausgestaltung der Eingliederungsleistungen sicher?
- Die BA bietet den ARGE die Möglichkeit sich an der zentralen Einkaufspolitik von Eingliederungsleistungen zu beteiligen? Will sie diese Möglichkeit wahrnehmen? Wie stellt sie die Zusammenarbeit mit den bisher vor Ort tätigen bewährten Beschäftigungsträgern für die Zukunft sicher?
- Welche spezifische Unterstützung gibt es für Berufsrückkehrerinnen, werden die Belange dieser relativ großen förderungswürdigen Gruppe in der Arbeit der ARGE besonders berücksichtigt?

Außer dem Fördern galt gerade auch die Abschaffung der erniedrigenden Sozialhilfepraxis mit ständigem Bitten und Betteln als ein Gewinn von Hartz bzw. der Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zu einer weitgehend pauschalierten Leistung. Aber Pauschalen sind nur dann gut, wenn ihre Höhe auch eine Bedarfsdeckung ermöglicht. Die neue Eigenverantwortung, die durch die Umstellung den Betroffenen zukommt, bedeutet aber auf jeden Fall eine Umstellung, denn zukünftig werden nur

noch in drei Ausnahmen einmalige Leistungen gewährt: bei Schwangerschaft/Geburt, bei Klassenfahrten und bei der Erstaussstattung von Wohnungen. Ansonsten müssen Rücklagen für Kleidung, Möbel, Geschenke, Kühlschrank etc. gebildet werden.

- Wie werden die heute Sozialhilfebeziehenden auf die neue pauschal gewährte Grundsicherung vorbereitet? (Beratung bezüglich Ansparen von Rücklagen für Anschaffungen, Kleidung, Gesundheitskosten usw.)
- Bereitet die Stadtverwaltung besondere Informationen und Beratungsmöglichkeiten für den Umgang mit den pauschalierten Regelleistungen vor? Werden dazu die Verbraucherberatungsstellen, Frauenberatungsstellen, Schwangerschaftskonfliktstellen und Schuldnerberatungen u.ä. Stellen einbezogen? Werden die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in die Kommunikationsstrategien mit einbezogen?
- Wie werden zukünftig Schulden von Minderjährigen behandelt?
- Wird es Erstberatungsteams geben, die zielgruppenspezifisch arbeiten?
- Wird die Kommune Rahmenangebote schaffen, z.B. zum preisgünstigen Erwerb von gebrauchten Elektrogeräten?
- Die Quoten für Eingliederungsleistungen wurden im Bund bezogen auf 52% aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bis 26 Jahre und mit 26% der über 26 Jährigen berechnet. Wie hoch waren die Quoten bisher in Xy? Sind Verschlechterungen zu erwarten?
- Wie wird die Aufklärung der gesamten Bedarfsgemeinschaft gewährleistet?

Spezielle Fragen für einzelne Personen-Gruppen

- Wie wird sichergestellt, dass die Jugendlichen bis 26 Jahre, die ja in Zukunft einen Anspruch auf Eingliederungshilfe hin zu einer Ausbildung, Arbeit oder Beschäftigung haben, diesen Anspruch auch tatsächlich einlösen können? Sind die Träger der freien Jugendhilfe in die Gespräche und die Konzepterstellung einbezogen? Können erfolgreich laufende Programme der freien Jugendhilfe weiterhin angeboten werden und wenn ja, in welchem Umfang?
- Wie soll die vorrangige Betreuung von Kindern aus der Bedarfsgemeinschaft sichergestellt werden (Eingliederungsleistung der Kommune)? Ist die Kindergartenbedarfsplanung auf zusätzliche Anforderungen eingerichtet bzw. sind genügend Plätze vorhanden? Wird über den Ausbau der Tagespflege diskutiert und wenn ja, welche Qualifikation wird von den Tagesmütter erwartet bzw. wie und in welchem Umfang soll eine Qualifizierung erfolgen?
- Ergeben sich in der Kommune für Ausländer und Ausländerinnen durch den Wegfall der bisherigen Arbeitslosenhilfe aufenthaltsrechtliche Konsequenzen? Wenn ja wird dieser Personenkreis rechtzeitig darüber informiert?

- Welche Sozialberatung erhalten derzeit Frauen im Rahmen einer Schwangerschaftskonfliktberatung über ihre zukünftigen Leistungen?
- Ist sichergestellt, dass Frauen in Gewaltsituationen sofortige Hilfe erhalten, selbst wenn die Unterlagen nicht vollständig sind? Ist die Unterkunftszahlung im Falle eines Frauenhausaufenthaltes geklärt? Welche Absprachen gibt es im Falle eines Frauenhausaufenthaltes in einer Nachbarkommune? Sind Gewaltopfer durch das Aussetzen von Eingliederungsvereinbarungen oder auferlegter Maßnahmeteilnahme für einen bestimmten Zeitraum geschützt? Welche Maßnahme ergreift die ARGE um FallmanagerInnen für dieses Thema zu sensibilisieren?
- Werden Gespräche mit z.B. Jugendhilfeträgern über die vorrangige Ganztagsbetreuung für die Kinder erwerbsfähiger Frauen geführt? Wird über die Entwicklung flexibler Betreuungsangebote (z.B. Tagespflege) gesprochen?
- Wird mit den kommunalen Trägern sozialer Infrastruktur für Frauen verhandelt, um die die Übernahme von Aufgaben nach SGB II (Wiedereingliederung nach Familienphase, psychosoziale Betreuung, SchuldnerInnenberatung) zu diskutieren?
- Welche Strategien gibt es bei Unklarheiten oder Widersprüchen gegen Eingliederungsvereinbarungen oder Leistungsbescheide ? Gewährt die Kommune Abschlagszahlungen für die Übergangszeit?

Weiterführende Unterlagen

SGB XII

SGB II

Stand zur zeitlichen Planung ALG II

Handlungsleitfaden

Beantwortung häufig gestellter Fragen aus den Regionaldirektionen V

Beantwortung häufig gestellter Fragen aus den Regionaldirektionen IV

Fraktionsbeschlüsse zur Hartz

Fragebögen

sind erhältlich unter:

<http://home.landtag.nrw.de/mdl/barbara.steffens>

oder

<http://www.gruene.landtag.nrw.de/themen/soziales/material/Hartz/hartz.htm>

Unsicherheit zweiter Ordnung

Wie die Arbeitsmarktkrise den Sozialstaat demontiert und eine bürgerrechtliche Rückversicherung erforderlich macht

von Claus Offe

Soviel ist bekannt: In Deutschland funktioniert der Arbeitsmarkt nicht. Aber was ist ein "funktionierender" Arbeitsmarkt? Einer, an dem alle Arbeitssuchenden bei adäquaten, mehr als nur armutsvermeidenden Löhnen eine dauerhafte und sozial gesicherte Beschäftigung finden und umgekehrt Arbeitsplätze nicht dauerhaft unbesetzt bleiben. Auch an einem solchen Markt kommt Arbeitslosigkeit zwar vor, aber nur als kurzfristiges Anpassungsproblem ("Sucharbeitslosigkeit"). Seit der Mitte der 70er Jahre und mit steigender Tendenz gibt es Millionen von Personen, die Beschäftigung suchen, aber nicht finden. Zu ihnen gehören die als „arbeitslos“ Registrierten, zudem diejenigen, die nur ungesicherte, illegale, scheinselbständige oder anderweitig "subnormale" Arten der Erwerbstätigkeit gefunden haben oder sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik befinden; sowie die Angehörigen der "Stillen Reserve". Zusammengenommen sind das knapp 6 Millionen Menschen, oder 14 Prozent der 44.5 Millionen Personen, die das deutsche "Erwerbspersonenpotential" ausmachen. Von den Arbeitnehmern ist genau ein Drittel "atypisch" beschäftigt. Angesichts dieses statistischen Bildes hat man davon gesprochen, daß das "Normalarbeitsverhältnis" im Begriff steht, zum Auslaufmodell zu werden. Die "normale" abhängige Erwerbsarbeit – also die vertragliche, betriebliche, berufliche, tariflich und gesetzlich geschützte, vollzeitige, lebenslängliche und in Geld entgeltete Arbeit, die dazu noch in den familiären Kontext des männlichen Alleinverdieners eingebettet ist – wird zunehmend zu einem unerreichbaren Modell der Lebensführung. Unterhalb dieser dahinschwindenden "Normalität" wachsen die Arbeitsverhältnisse, die auf Schattenwirtschaft, unfreiwilliger Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Zeitarbeit, Werkverträgen, Scheinselbständigkeit, Telearbeit, Geringfügigkeit, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder illegaler Beschäftigung beruhen.

Unsere politischen Eliten scheinen sich quer durch die Parteien darauf verständigt zu haben, den Begriff "Vollbeschäftigung" aus der öffentlichen Rede zu tilgen. Jedenfalls kommt er kaum noch vor. Zaghafte spricht man von "mehr" Beschäftigung. Wenn es eine politische Partei gäbe, die einen glaubwürdigen Weg zu diesem bereits herabgesetzten Ziel weisen könnte - sie bräuchte sich um ihre (Wieder)wahl keine Sorge zu machen, vorausgesetzt, dieser Weg wäre mit den Geboten der Geldwertstabilität, des Wachstums sowie mit den europäischen fiskalischen Kriterien leidlich vereinbar. Eben weil es eine solche Partei nicht gibt, ist der Wahlausgang offen.

Nicht nur das Arbeitsmarkt-Gleichgewicht, auch die demographische Balance

ist aus den Fugen geraten. Das hat die bekannten Folgen für die Leistungsfähigkeit der Alterssicherungssysteme. Kinder und Kinderaufzucht gelten bei der individuellen Lebensplanung als gravierende Hindernisse der (vollzeitigen) Erwerbsbeteiligung des (meist weiblichen) Elternteils. Man kann auch sagen: Familie und traditionale geschlechtliche Arbeitsteilung haben ebenfalls den Charakter einer selbstverständlichen und "normalen" Lebensform verloren, ohne daß das gewandelte, zunehmend erwerbsorientierte Modell der weiblichen Lebensführung von einem gewandelten Selbstverständnis der Männer/Väter begleitet worden wäre. Die Frauen werden in ihrer Lebensplanung "männlich", nicht aber die Männer in gleichem Umfang "weiblich". Es ist keineswegs ungereimt: Wenn gesicherte Beschäftigungs- und Einkommensgelegenheiten rar werden, stellt man sich um so entschlossener in die länger werdende Warteschlange auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes. Wenn man einen Job hat, gibt man ihn allenfalls zögernd zugunsten von Familienaufgaben auf: Wer weiß schon, ob später der Wiedereintritt gelingt? Das nennen die Statistiker die "Veraltenskomponente", die gerade unter Bedingungen eines Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt das beschäftigungssuchende Angebot weiter wachsen läßt. Damit verliert die Lebensform des Familienhaushaltes ihre Funktion als Rückhaltebecken für den Zustrom von Arbeitskraft auf den Arbeitsmarkt. In der Konsequenz schwächt das die Funktion des Familienhaushaltes als einer Mikro-Agentur sozialer (z. B. gesundheitlicher, pfliegerischer, pädagogischer) Dienstleistungen.

Es verliert nicht nur die Familie an prägender Kraft für die individuelle Lebensführung und -planung, sondern auch der Nationalstaat an Gestaltungsmacht für die kollektive. Europäische Integration und "Globalisierung" lösen durch außenwirtschaftliche Liberalisierung des Verkehrs von Kapital und Waren, in geringem Maße auch durch Mobilität von Arbeitskräften, einen Wettbewerb aus, dem die Nationalstaaten durch Senkung der Steuern und Beitragslasten standzuhalten suchen, die sie den Investoren und Arbeitgebern aufbürden. Der Standortwettbewerb ist nur zum Teil ein reales Phänomen. Zum anderen Teil ist er ein der Realität vorauseilender fatalistischer Denkreif von politischen Eliten. Dieser liefert der Politik das Alibi, sich unter furchtsamen Verweis auf die Naturgewalten des Weltmarktes in Gestaltungsverzichts und der Zuständigkeitsabwälzung zu üben. Die Staatsgewalt erklärt sich tendenziell als unzuständig für Fragen der verlässlichen Daseinsvorsorge, sogar unzuständig für eine immerhin denkbare Rekonstruktion solcher Zuständigkeit auf der europäischen Ebene. Sie stuft sich selbst herunter von einer gesellschaftlichen Ordnungsmacht zum bloßen Vermittler. Auch viele europäische Sozialdemokraten gerieren sich nur noch als Moderatoren gesellschaftlicher "Bündnisse" ("für Arbeit" etc.) oder als Animateure, welche die am Rande des Erwerbslebens stehenden Bürger zu "aktivieren" versuchen und meinen, im Geiste postmoderner Libertinage vor "zu viel Staat" warnen zu müssen.

Dabei ist jedoch eine "soziale Marktwirtschaft" nicht ohne Sozialstaat

denkbar. Dieser Staat äußert sich in gesetzlichen Regeln und institutionellen Garantien, die dazu bestimmt und geeignet sind, jene Risiken aushaltbar und zumutbar zu machen, die aus der technischen und ökonomischen Umwälzung der Lebensverhältnisse resultieren. Das geht nicht ohne staatlich garantierten Schutz im weitesten Sinne: Arbeitsschutz, betriebliche Mitbestimmung, gewerkschaftliche Interessenvertretung mit Tarifautonomie, Sicherung eines hohen Beschäftigungsstandes durch Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, Schutz gegen die typischen Arbeitnehmerrisiken (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter) durch Sozialversicherungssysteme.

Der Widerspruch des Sozialstaats besteht heute genau darin, daß diese Institutionen, mit denen Unsicherheit eingedämmt wird, selbst unsicher geworden sind: Unsicherheit zweiter Ordnung. Das Festhalten an den herkömmlichen Methoden der Risikoabwehr ist selbst riskant geworden. Die in den anderthalb Jahrhunderten industriell-kapitalistischer Entwicklung aufgebauten Bestände an Sicherheit, Verlässlichkeit, Marktkorrektur, Marktbeschränkung stehen im Begriff, im fatalistisch berufenen "Standortwettbewerb" dem Urteil ihrer marktlichen Bewährung ausgeliefert und vom Markt als obsolet bewertet zu werden.

Das wäre nicht allein ein Erfolg postmodern-marktliberaler Propaganda. Die Frage ist doch, was den Boden so fruchtbar macht, auf den diese Propaganda fällt. Weshalb kann man mit demoskopisch gestützten Erfolgsaussichten eine "Mißbrauchs-" und "Faulenzer"-Debatte nach der anderen anzetteln und dabei die Systeme der sozialen Sicherheit und der Tarifautonomie als einen massiven Standortnachteil verdächtigen? Die Neoliberalen können sich mit gewissem Recht darauf berufen, daß die Forderung nach „Eigenverantwortung“, die materielle Bestrafung von "Versagern" und "Schmarotzern", der Vorschlag, anderer Leute Gürtel enger zu schnallen – mit einem Wort: die Solidaritätsverweigerung sich zunehmenden Anklages erfreut. Jedenfalls findet sie in Parteien, Medien und Verbänden kaum wirksamen Widerstand. Die postmoderne soziale Sorglosigkeit wäre demnach nicht allein auf den Drang regierender Eliten zurückzuführen, auf keinen Fall über ihre fiskalischen Verhältnisse zu leben; augenscheinlich hat sie ihre Massenbasis bei einer komfortabel situierten Mehrheit.

Deren soziale Sorglosigkeit ist wohl auch auf die Suggestivkraft der Situation zurückzuführen, in der nationalstaatliche Grenzen und Zugehörigkeitsdefinitionen verwittern, die Aufmerksamkeit sich auf den gleichermaßen bedrohlichen Abfluß von Kapital und den Zustrom unerwünschter Arbeitskräfte richtet, die kollektiven Nöte von Kriegs- und Nachkriegszeiten im Nebel der Vergangenheit versunken sind und in der, nach dem Ende des Kalten Krieges, die Front des "Systemgegensatzes" nicht mehr aktuell ist, an der vormals vorbeugende und loyalitätsbindende sozialpolitische Anstrengungen angesagt waren. Aber es gibt Anzeichen dafür, daß die Leute sich keineswegs sämtlich an die verschärfte Risikolage gewöhnen, und daß der Bedarf an Protektion nicht ohne Rest

verschwindet. Das Sicherheitsbedürfnis wechselt nur seine Deutung - und mit ihr das politische Lager: das Thema der sozialen Sicherheit und Verteilungsgerechtigkeit wird abgelöst vom Verlangen nach einer ganz anderen Art von Schutz, nämlich der Forderung nach physischem und wirtschaftlichen Schutz der Angehörigen der nationalen Gemeinschaft vor "fremden", von "außen" kommenden Gefahren. Das bezeugen die Wahlergebnisse unserer Nachbarländer. Dort feiert das rechtspopulistische Protektionsversprechen beunruhigende, aber eigentlich doch erwartbare wahlpolitische Triumphe.

Ein hohes und anhaltendes Niveau der Arbeitslosigkeit bringt nicht nur die Arbeitslosen in eine prekäre Situation, sondern außerdem die fiskalisch ausgebluteten Systeme der sozialen Sicherheit. Hinter den Rauchvorhängen des Wahlkampfes sind zwei konträre Philosophien zu identifizieren. Die eine behauptet: Wenn wir die soziale Sicherheit erhalten wollen, brauchen wir mehr Beschäftigung. Und die andere: Wenn wir mehr Beschäftigung wollen, müssen wir die gewohnten Standards der Arbeitsplatz- und sozialer Sicherheit radikal einkürzen oder privat finanzieren lassen. Die eine Philosophie war erfolglos in puncto "mehr Beschäftigung". Die Anhänger der anderen Philosophie werden sich, selbst im Falle eines Wahlerfolges, eine blutige Nase holen, sobald sie ernsthaft ans Werk gehen. Siehe das Beispiel der spanischen und italienischen Regierung bei ihren Versuchen, den Kündigungsschutz in ihren Ländern einzuschränken.

Sieht man von den heute stumpf gewordenen Waffen einer beschäftigungswirksamen Wachstumspolitik ab, den keynesianischen wie den angebotsorientierten, dann bleiben drei Arten von Therapien für das bedrohliche Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt: Arbeitskosten runter! Arbeitsqualifikation und -motivation rauf! Und raus aus dem Arbeitsmarkt mit dem "Überangebot" an Arbeitskraft! Das erste dieser Heilmittel bezieht sich auf die Löhne (Einrichtung eines "Niedriglohnssektors"!) oder die Lohnnebenkosten ("Beitragssatzstabilität"!) sowie auf kostenwirksame Schutzrechte von Arbeitnehmern, z. B. den Kündigungsschutz ("Flexibilisierung"!) und die Tarifbindung (nieder mit dem "Gewerkschaftsstaat"!). Was die Qualifikation angeht, so verschiebt sich das Augenmerk zur Zeit von den formell erlernten Kenntnissen und Fertigkeiten der Arbeitnehmer auf die erzieherischen Anreize des "Förderns und Forderns", auch des Strafens und "Aktivierens". Drittens kann das beschäftigungssuchende Arbeitsvolumen durch Arbeitszeitverkürzung oder durch (äußerst kostspieliges) "Wegpensionieren" im erwünschten Sinne, also nach unten, beeinflußt werden. Hierher gehören nicht nur Formen der Frühverrentung, sondern auch Verfahren der subventionierten Stilllegung von Arbeitskraft, z. B. die "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen". Ein speziell für das deutsche System der Sozialversicherung akutes Dilemma besteht darin, daß einerseits "möglichst viele" Menschen arbeiten müssen, um durch ihre Beiträge die Sozialkassen zu füllen, andererseits jedoch "eher weniger" Menschen "weniger lange" arbeiten müssen, wenn die Schieflage am Arbeitsmarkt ausbalanciert werden soll. Aus dieser Zwickmühle käme man nur

heraus, wenn die Sozialkassen stärker aus Steuern statt aus Beiträgen gefüllt würden. Beispiel Niederlande: Auf dem Heilmittel der Arbeitszeitverkürzung beruht dort der Erfolg der ersten "Teilzeitgesellschaft" der OECD-Welt. In der holländischen Vollbeschäftigungs-Ökonomie wird pro Kopf der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter (15 bis 64) ganze 952 Stunden im Jahr gearbeitet, während es in den USA 1391 Stunden sind.

Aus diesen drei Ansätzen, die sich jeweils auf Preis, Qualität und Menge der Arbeitskraft richten, lassen sich viele komplizierte Rezepturen mixen. Wie bei allen Heilmitteln stellen sich auch bei diesen die Fragen nach der Wirksamkeit und der Unschädlichkeit bzw. Zumutbarkeit der Therapie und ihrer Dosierung. Was die Wirksamkeit angeht, so ist über die Erfolge der deutschen Arbeitsmarktpolitik nicht viel Gutes zu berichten. Die Frage ist, ob die Nebenwirkungen tolerabel sind, die eine von vielen Seiten empfohlene Höher-Dosierung der beiden ersten Mittel, also Lohnkostensenkung und Arbeitsanreize durch geminderte Transferansprüche, auslösen würde. Die Menschen, so das geläufige Denkschema, müssen vermehrt Anreizen ausgesetzt werden, um ein "unternehmerisches Verhältnis zu sich selbst" zu entwickeln und die Risiken hinzunehmen, die mit dem Selbstunternehmertum einhergehen.

Wer dergleichen vorschlägt, braucht nicht nur politische Mehrheiten; auf Dauer braucht er zudem gute Gründe, die auch für die Minderheit der negativ Betroffenen einsehbar sind. Schlecht begründet erscheint mir die moralisierende Vorstellung, es bedürfe nur der entschlossenen Anstrengung, um "flexibel" und "eigenverantwortlich" zum Erfolg zu kommen. Flexibilität ist nicht allein eine Sache des guten Willens, sondern auch der Hilfestellungen und Sicherheitsangebote, die man benötigt, um sich Flexibilität leisten zu können. Die Verlierer der Arbeitsgesellschaft können sich das Risiko, daß sie trotz aller Flexibilität nicht zum Erfolg kommen, am allerwenigsten leisten. Man würde von den Protagonisten von "mehr Flexibilität" gern etwas darüber erfahren, an welche Sicherheitsvorkehrungen und Risikominderungen für den Fall gedacht ist, daß die Individuen mit Zumutungen konfrontiert sind, die sie nicht auszuhalten in der Lage sind.

Wenn Arbeitskräfte billiger wären, würden mehr von ihnen beschäftigt, so die ökonomische Auskunft. Aber doch nur, wenn den Arbeitskräften die Möglichkeit verbaut wäre, die Billig-Beschäftigung zu verweigern. Gewiß, diese Möglichkeit kann man ihnen durch gezielte Senkung des Sozialhilfe-Niveaus und anderer Sozialleistungen verweigern. Aber auch dann bliebe noch die Frage, wer die billige Arbeit nachfragt und sie womit beschäftigt in einer Situation, in der Millionen von "atypischen", mehr oder weniger ungeschützten Jobs im Rahmen mehr oder weniger legaler Arbeitsverhältnisse bereits besetzt sind. Die Frage wäre einfacher zu beantworten in einer annähernd vollbeschäftigten Ökonomie, die, wie in den USA und Schweden, zudem eine sehr hohe weibliche Erwerbsbeteiligung

aufweist. Je mehr Frauen arbeiten, desto mehr Billig-Arbeitsplätze für haushaltsnahe Tätigkeiten (Ernährung, Reinigung, Einzelhandel, Personenbetreuung usw.) entstehen (und werden meist ebenfalls von Frauen besetzt). Aber um sie entstehen zu lassen, braucht man erst einmal Vollbeschäftigung. Der Zirkel ist perfekt.

Die Frage lautet: Wie läßt sich jenes Maß an Sicherheit wiederherstellen, daß man benötigt, um sich aus eigener Kraft und unter Aufbietung einer zumutbaren Anstrengung an Flexibilität an die veränderten Bedingungen des Erwerbslebens anpassen zu können? Wer kann für sich die Autorität in Anspruch nehmen, anderen vorzuschreiben, welche Anpassungsleistungen sie zu vollbringen haben, ohne zugleich Grenzen zu markieren, über die hinaus es als zumutbar gilt, sich den Flexibilitätsgeboten des Marktes zu fügen? Flexibilität und die Bereitschaft zum Risiko können sich diejenigen, die durch Vermögen und soziale Statusrechte abgesichert sind, schmerzfreier leisten als diejenigen, die ohne Netz den Vorgaben von Arbeits-, Güter- und Wohnungsmärkten konfrontiert sind. Prekäre soziale Lagen motivieren gerade nicht zu mehr Flexibilität, Aktivität und Anpassungsbereitschaft; sie führen jenseits einer Schmerzgrenze zu Fatalismus, Resignation, Lernunwilligkeit und (Selbst-)Marginalisierung. Spätestens an dieser Schmerzgrenze muß die Gewährung einer Sicherheit einsetzen, die es den Menschen erst erlaubt und sie qualifikatorisch darauf vorbereitet, die Risiken der vom Markt geforderten Flexibilität auf sich zu nehmen.

Der deutsche Wohlfahrtsstaat krankt an seinem Konstruktionsfehler, daß soziale Sicherheit an die Eigenschaft des "Normal-Arbeitnehmers", nur nachrangig an die der "Armut" oder die Elternrolle geknüpft ist – nicht aber an die des "Bürgers". Wenn alle Personen als Bürger einen Anspruch auf eine minimale (steuer- statt beitragsfinanzierte) soziale Grundsicherung hätten, dann wäre die Forderung nach mehr Flexibilität moralisch überzeugender. Die konsequenteste Ausgestaltung eines solchen sozialen Bürgerrechts (statt Arbeitnehmerrechts) bestünde in einem (an weitere Voraussetzungen außer der des (EU-)Bürgerstatus nicht geknüpften) Anspruch auf ein Grundeinkommen. Als Annäherung an ein solches Grundeinkommen kann man sich auch ein jedem Bürger zustehendes "Sabbat-Konto" vorstellen, das jeder Person die Option garantiert, für – sagen wir – maximal 10 Jahre (die Zahl wäre gegenläufig zur aktuellen Arbeitsmarktlage variabel zu halten) seines erwachsenen Lebens auf Erwerbstätigkeit zu verzichten und sich auf einem bescheiden, aber ausreichend gesicherten materiellen Lebensniveau nicht-erwerblich, von ihr oder ihm als notwendig und nützlich erachteten Tätigkeiten zuzuwenden, - etwa (aber keineswegs nur) der Tätigkeit in Familien oder der Aufbesserung der eigenen Qualifikation. Eine solche bürgerrechtliche Rückversicherung könnte die unsicher gewordene soziale Sicherung der Arbeitnehmer verlässlich machen. Die Option, sich für einen bestimmten Zeitraum vom Erwerbsleben beurlauben zu können, hätte den erwünschten Mengen-Effekt, die Warteschlange der Jobsuchenden auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes kürzer werden zu lassen. Und die Bürger würden die

Freiheit gewinnen, sich außerhalb des Erwerbslebens kulturellen und sozialen Diensten und Tätigkeiten zu widmen, die sich ohnehin kaum als bezahlte Erwerbsarbeit organisieren und finanzieren lassen. Der britische Ökonom Anthony Atkinson spricht von einem "participation wage" - einer bürgerrechtlich begründeten Entschädigung für frei gewählte Arten nützlichen Mitwirkens außerhalb der Erwerbsarbeit. Eine auf solchen bürgerrechtlichen Prinzipien aufbauende Umgestaltung des Sozialstaats wäre die adäquate Antwort auf die Malaise einer Arbeitsgesellschaft, deren zentrale Institution, der Arbeitsmarkt, zwar immer mehr Menschen in ihren Bann zieht, während sie doch nur einen weiter abnehmenden Anteil von ihnen als „normale“ Arbeitnehmer aufnehmen kann.

© WAHLTHEMEN.DE / Bundeszentrale für politische Bildung -
<http://www.wahlthemen.de>

DIE ZEIT

47/2004

Das Jahr der Demontage

Weniger Lohn, weniger Urlaub, weniger Einfluss - die Arbeitnehmer erleben eine epochale Entmachtung. Von Siemens bis Opel stellen die Unternehmen sie vor die Wahl: Entweder sie geben nach, oder sie können gehen

Von Dietmar H. Lamparter, Kolja Rudzio und Wolfgang Uchatius

Es ist einer der letzten warmen Herbsttage, der Ölpreis steigt, und bei Opel in Bochum spielen sie Fußball. Die Arbeit ruht, die Arbeiter streiken, der junge Peter Jaszczyk ist ihr Anführer. Ein großer, kräftiger Mann, 30 Jahre alt, lange Haare, überzeugter Kommunist. Angesichts des teuren Benzins fordert er mehr Lohn für sich und die Kollegen. Er weiß um ihre Stärke. In Bochum bauen sie die Achsen für Werke in halb Europa. Jetzt stockt überall die Produktion. Dem Management bleibt keine Wahl. Sie erhöhen die Löhne der Opel-Arbeiter. Um 8,5 Prozent, plus außertariflicher Teuerungszulage.

So war das damals. Im Jahr 1973.

Es ist einer der letzten warmen Herbsttage, der Ölpreis steigt, und bei Opel in Bochum haben sie Angst. Die Arbeit ruht, die Arbeiter streiken. Drei Wochen ist das her. Diesmal stand ihnen nicht der Sinn nach Fußball. Diesmal fürchteten sie um ihre Jobs. Obwohl nach 40 Jahren bei Opel inzwischen im Vorruhestand, war auch Peter Jaszczyk wieder dabei. 61 ist er heute, Exbetriebsratschef, Exkommunist, die Haare sind jetzt kürzer. Er weiß um die Schwäche seiner Kollegen. Noch immer bauen sie in Bochum die Achsen für andere Werke, aber heute kursieren Gerüchte, das Management wolle die Fertigung nach Tschechien verlagern. Nach einer Woche beendeten die Arbeiter den Streik. Seitdem verhandeln Gewerkschaft und Betriebsrat mit dem Vorstand. In den nächsten Tagen werden sie sich einigen, dann werden traurige Zahlen über gestrichene Stellen und gesunkene Löhne in den Zeitungen stehen. »Die Kollegen, die heute die Gespräche führen, haben keine Chance mehr, etwas zu beeinflussen«, sagt Peter Jaszczyk.

So ist das heute. Im Jahr 2004.

Für die Arbeitnehmer ist es ein Jahr der Niederlagen: Erst droht Siemens damit, die Produktion von Handys und Schnurlostelefonen aus Bocholt und Kamp-Lintfort nach Ungarn zu verschieben. Dann kündigt DaimlerChrysler an, die Mercedes C-Klasse künftig womöglich statt in Sindelfingen in Bremen und Südafrika zu bauen. Schließlich denkt VW für den Fall, dass die Personalkosten in den westdeutschen Werken nicht deutlich sinken, über 30000 Entlassungen nach.

Und die Belegschaft, der Betriebsrat, die IG Metall? Sie geben nach.

Ende Juni steht fest: Bei den Siemens-Telefonmonteuren wird wieder die 40-Stunden-Woche eingeführt, ohne Lohnausgleich. Ende Juli zeigt sich: Bei Mercedes verzichten die Mitarbeiter auf Pausenzeiten und schon vereinbarte Lohnerhöhungen. Anfang November ist klar: Bei VW gibt es zweieinhalb Jahre lang keine Lohnsteigerungen mehr, Überstunden werden nicht mehr bezahlt, Neueinsteiger verdienen künftig 20 Prozent weniger. Selbst mit der dafür eingehandelten Arbeitsplatzgarantie bis zum Jahr 2011 ist es nicht weit her. Sie kann laut »Revisionsklausel« im Falle von »wesentlichen

Änderungen der Grundannahmen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen« mit Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Dem Beispiel der Großen folgen viele kleinere Unternehmen. Auch beim Reifenhersteller Continental in Hannover und beim Kupplungsbauer LuK im badischen Bühl muss die Belegschaft zum alten Lohn länger arbeiten. In Ulm und Neu-Ulm bauen die Arbeiter von EvoBus ihre Busse samstags jetzt ohne Zuschläge, bei ZF in Friedrichshafen verzichteten die Arbeitnehmer auf Teile ihres Einkommens, damit die schweren Nutzfahrzeuggetriebe weiter am Bodensee und nicht in Ungarn montiert werden. Und überall im Land kürzen Unternehmen ihrer Belegschaft das Weihnachtsgeld.

Lohnkürzung, Nullrunde, Mehrarbeit. Die Republik erlebt in diesen Monaten einen in ihrer Geschichte beispiellosen Prozess: die Entmachtung der Arbeiter. Die Demontage eines deutschen Mythos.

Die Mechaniker von Daimler, die Schweißer von Opel, die Schlosser von VW oder die Monteure von Siemens waren Symbole bundesrepublikanischer Wirtschaftskraft. Sie verkörperten Fleiß, Disziplin und die hohe Qualität deutscher Produkte. Sie schufen Wohlstand für alle. Vorbei. »Heute müssen sich die Arbeiter hierzulande ständig sagen lassen, sie seien zu teuer, zu faul und jederzeit durch billigere Konkurrenten im Ausland ersetzbar«, sagt der Soziologe Nick Kratzer vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München.

Vor allem hören sie solche Vorwürfe längst nicht mehr nur von den Unternehmen. Dass BDI- und Arbeitgeberpräsidenten alle paar Tage die Abschaffung der Mitbestimmung oder die Lockerung des Kündigungsschutzes fordern, ließe sich vonseiten der Arbeiterschaft noch als Gerede der Gegenseite abtun. Inzwischen aber findet selbst die rot-grüne Regierung nichts mehr daran, einen Feiertag abzuschaffen, rufen selbst Spitzenpolitiker der SPD wie Wolfgang Thierse nach der Rückkehr zur 40-Stunden-Woche.

Der deutsche Arbeiter scheint seine letzten mächtigen Freunde zu verlieren.

Was aber sind die Gründe für seine Ohnmacht? Versuchen hier ein paar gierige Manager mit allen Mitteln, die Arbeitnehmerschaft zu disziplinieren? Oder ist die Sache doch ein wenig komplizierter? Sind hier womöglich Kräfte am Werk, die dazu führen, dass auch die Unternehmenschefs mehr Getriebene als Treiber sind?

An einem sonnigen Frühlingstag sitzt einer der einflussreichsten deutschen Manager in einer Luxuslimousine und lässt sich fahren. Nach elfstündigem Flug ist Heinrich v. Pierer gelandet. Er wirkt so fit wie lange nicht, gerade erst hat er sich ein paar Kilo abtrainiert. Mit schnellen Schritten ist er durch den großen Flughafen ins Freie geeilt. Shanghai.

Schon die Fahrt vom Flughafen in die City gerät zur Besichtigungstour in Sachen Wirtschaftsboom. Wo früher Sümpfe moderten, stehen heute Fabrikhallen und Bürotürme mit modernen Konferenzräumen.

Pierer spricht vor chinesischen Geschäftspartnern und Journalisten aus der ganzen Welt. Er hält zehn Reden in sechs Tagen, lädt 800 Gäste zum Galadiner und sagt auf Chinesisch einen Trinkspruch auf, der übersetzt so viel bedeutet wie »Lasst uns gemeinsam reich werden«. Das kommt seinen Absichten ziemlich nahe.

Mehr als eine Milliarde Euro will Siemens in China investieren, den Umsatz verdoppeln, mehr als tausend neue Ingenieure einstellen. Die Handyfabrik in Shanghai, fast baugleich mit dem Werk im nordrhein-westfälischen Bocholt, schafft derzeit 14 Millionen Telefone im Jahr, künftig sollen es 20 Millionen sein. Heinrich v. Pierer sagt: »Kein deutsches Unternehmen ist heute so global aufgestellt wie Siemens.« Und: »Wir wachsen da, wo unser Geschäft wächst.«

Und das ist nicht in Deutschland.

Als vor 15 Jahren die Mauer fiel, verwandelte sich das einst kommunistische Osteuropa in einen riesigen Billigstandort. Die Chinesen erwärmten sich für den freien Markt, und die Inder wandten sich von der Staatswirtschaft ab. So gewann der Kapitalismus ungeahnten Raum – und eine alte ökonomische Weisheit neue Tragweite: Kapital ist mobil, Arbeiter sind es nicht. Doch je weniger deutsche Unternehmen an Deutschland gebunden sind, desto schwächer ist die Verhandlungsposition deutscher Arbeitnehmer.

Vor allem, wenn sie so ziemlich das Gegenteil von globalisiert sind. In den alten Autofabriken wie dem VW-Werk in Wolfsburg dominiert noch immer der Traditionsarbeiter. »Sein Vater war bei VW, sein Bruder ist bei VW, er selbst auch, und er hatte nie vor, woanders zu arbeiten«, beschreibt der Münchner Soziologe Nick Kratzer diesen Typus. Wenn so jemand mit der Möglichkeit der Standortverlagerung und der Forderung nach Lohnverzicht konfrontiert sei, habe er keine Wahl. »Der findet in Wolfsburg nie eine gleichwertige Stelle, und wegziehen kann er auch oft nicht wegen der Familie.«

Also gibt er nach.

So gesehen, hängt der Machtverlust deutscher Arbeiter direkt mit der Abwanderung deutscher Unternehmen zusammen. Laut Umfragen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages wächst unter hiesigen Firmen seit Jahren die Bereitschaft, im Ausland zu investieren. Vergangenen Sommer gaben 43 Prozent aller befragten Unternehmen an, sie würden sich in diesem Jahr außerhalb Deutschlands engagieren, vor fünf Jahren waren es nur 30 Prozent. Die Verlagerung von Produktionszweigen in Niedriglohnländer stehe in Deutschland noch am Anfang, schreiben die Unternehmensberater der Boston Consulting Group in einer Studie. Innerhalb der nächsten zehn Jahre könnten bis zu zwei Millionen Arbeitsplätze ins Ausland verschwinden.

Zwar sagen einige Statistiken, dass die tatsächliche Entwicklung weniger dramatisch verlaufe, als es spektakuläre Verlagerungspläne von Siemens und Co. vermuten lassen. Die Abwanderungsdiskussion in Deutschland sei »mehr Mythos als Tatsache«, urteilte kürzlich sogar die Investmentbank Morgan Stanley in London, die statt von mehreren Millionen nur von 300000 Jobs spricht, die seit Anfang der neunziger Jahre wegen der niedrigeren Lohnkosten nach Osteuropa abgewandert seien.

Aber vermutlich spielt die Frage, wann genau wie viele Stellen wohin verloren gehen, gar keine so große Rolle. »Allein die Möglichkeit der Produktionsverlagerung kann die Machtverteilung zwischen Arbeit und Kapital verändern«, sagt der Essener Betriebswirtschaftsprofessor Werner Nienhüser. Zumal dann, wenn 4,5 Millionen Menschen verzweifelt einen Job suchen.

Kein Wunder also, dass die Industriearbeiter und ihre Vertreter erpressbar werden. »Dies ist nicht die Zeit der krachenden Tarifrunden«, räumte Berthold Huber, Vizechef der IG Metall, vergangene Woche ein. Tatsächlich sind die Gewerkschaften so schwach wie nie zuvor in der Nachkriegsgeschichte. Die Zahl ihrer Mitglieder sinkt: Vor zehn Jahren waren es zehn Millionen, heute sind es nur noch rund sieben Millionen. Von Jahr zu Jahr binden sich weniger Unternehmen an den von den Gewerkschaften ausgehandelten Flächentarif. Mittlerweile sind es nur noch 43 Prozent aller westdeutschen Betriebe und gerade einmal 21 Prozent aller Ostfirmen.

Sogar dort, wo Tarifverträge noch gelten, versuchen immer mehr Unternehmen, die Löhne zu drücken. Zum Beispiel beim Filterhersteller Mann + Hummel in Ludwigsburg. Dort sollten alle 1750 Beschäftigten fünf Stunden pro Woche ohne Bezahlung arbeiten, das Weihnachts- und Urlaubsgeld sollte halbiert und die tariflich bereits vereinbarte Lohnerhöhung im kommenden Jahr gestrichen werden. »Dabei geht es dem Unternehmen blendend, in diesem Jahr wird es wohl noch mehr Gewinn machen als im Vorjahr«, sagt Sabine Zach, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall in Ludwigsburg. »Die wollen nur die Gunst der Stunde nutzen.«

Vergangene Woche brach die IG Metall die Verhandlungen mit der Unternehmensführung ab. »Man kann doch niemandem erklären, dass er ohne Lohn noch mehr arbeiten soll, nur damit der Profit noch um ein paar Prozent steigt«, schimpft Sabine Zach. Das Unternehmen beharrt jedoch darauf, die Kostensenkungen seien nötig, und will die Gespräche bald wieder aufnehmen.

Arbeitsplatzverlagerung trotz guter Gewinnlage? Auf den ersten Blick erscheint das als Ausnahmefall und der Gang ins Ausland meist als letzte Rettung vor der Insolvenz. Die deutsche Wirtschaft wächst nur zaghaf, allorten klagen Unternehmen über den harten Konkurrenzkampf. Erst vergangene Woche meldete das Statistische Bundesamt einen neuen Rekord bei den Unternehmenspleiten.

Tatsächlich ist das drohende Scheitern selten der Grund für die Abwanderung ins Ausland. Die Insolvenz trifft vor allem kleine, im Inland agierende Firmen. Die Gewinne der Kapitalgesellschaften dagegen stiegen seit 1993 inflationsbereinigt um fast 60 Prozent. »Die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen ist hervorragend«, sagt Harald Jörg, Volkswirt der Dresdner Bank in Frankfurt. Die 30 im Dax enthaltenen Unternehmen konnten ihre Gewinne allein im vergangenen Jahr um 30 Prozent steigern.

Der VW-Konzern, Mercedes, Siemens – sie alle schreiben schwarze Zahlen. Der Reifenhersteller Continental steuert gar ein Rekordergebnis an. Trotzdem drohte der Vorstand jeweils mit Verlagerung der Produktion und verlangte Lohnkürzungen. Immer gibt es einen noch erfolgreicheren Konkurrenten, der den eigenen Leuten als Benchmark vorgehalten werden kann. Immer könnte das Ergebnis noch besser, der Gewinn noch größer, der Aktienkurs noch höher sein.

Nach einer Studie der Privatbank Sal. Oppenheim ließe ein Lohnabschlag von fünf Prozentpunkten bei den Dax-Unternehmen den Börsenindex um rund 350 bis 380 Punkte steigen. Das setzt nicht nur die Arbeiter unter Druck, sondern auch die vermeintlichen Machthaber: die Manager. Sie müssen sich verantworten, wenn sie diesen Abschlag nicht durchsetzen. Sie werden dann ziemlich schnell ziemlich ohnmächtig.

Auch dies zeigt das Beispiel Heinrich v. Pierer.

VW und Mercedes bauen Autos, Continental produziert Reifen. Und Siemens? Siemens macht alles Mögliche. Der Konzern stellt Kraftwerke her, Glühlampen, Kühlschränke und Computertomografen, Hochgeschwindigkeitszüge und Mobiltelefone, automatisiert Stahlwerke und erledigt EDV-Dienstleistungen. Seit zwölf Jahren steht Heinrich v. Pierer an der Spitze von Siemens und seinen weltweit 415000 Mitarbeitern.

Fast nie in dieser Zeit waren alle Sparten des Konzerns gleichermaßen rentabel, fast immer steckte die eine oder andere in der Krise. Mitte der neunziger Jahre etwa traf es die im fränkischen Erlangen angesiedelte Medizintechnik. Managementfehler und Sparprogramme im Gesundheitssystem erwiesen sich als fatale Mischung für »Siemens-Med«. Pierer aber, der selbst in Erlangen wohnt, tauschte ein paar Manager aus und versuchte Entlassungen ansonsten zu vermeiden. Mit viel Einsatz brachte er 1997 ein lokales Bündnis für Arbeit zustande, das neue Investitionen und die nachhaltige Sanierung ermöglichte. Drei Jahre später schrieb Siemens-Med wieder ansehnliche Gewinne.

Das war der alte Heinrich v. Pierer.

Inzwischen sagt er: »Heute könnten wir so etwas nicht mehr machen.« Denn heute bekäme Pierer sehr schnell Schwierigkeiten mit Leuten, die er vor ein paar Jahren noch ärgerlich als »junge Burschen« abtat und die er und sein Finanzchef heute regelmäßig zu Gesprächen im kleinen Kreis empfangen. Sie arbeiten für die Eigentümer von Siemens. Oder genauer für die zeitweiligen Eigentümer: für Investmentfonds, die im Auftrag ihrer Anleger die Aktien von Unternehmen kaufen – und die Papiere nur so lange halten, wie sie sich ausreichend Rendite versprechen.

Um den Tisch sitzender Vorstandsvorsitzende, der Finanzvorstand, der Chef der Investor Relations, der für die guten Beziehungen zu den Anlegern zuständig ist, und Karl Fickel, Chef der Frankfurter Investmentfondsgesellschaft Lupus Alpha, nebst einem seiner Fondsmanager. Eine Sekretärin reicht Kaffee, auf dem Tisch liegen Schoko- und Müsliriegel, kurzes Geplauder, dann macht Fickel Druck.

Er ist ein Aufsteiger. Hat als Trainee bei einer Bank begonnen, sich hochgearbeitet, jetzt ist er 42 Jahre alt, trägt stets Fliege, nie Krawatte. Und fragt vor allem nach einem: nach Zahlen, an denen der künftige Gewinn des Unternehmens hängt.

Wie viele Aufträge haben Sie? Wie viele Neukunden? Um wie viel Prozent haben Sie die Kosten gesenkt? Da müssen Manager, die es gewohnt sind, selbst die Fragen zu stellen, nicht selten um eine Antwort ringen.

So in etwa läuft es ab, wenn Karl Fickel eine Grillparty feiert. Grillen. Das sagt man in der Branche, wenn die Mitarbeiter der wichtigen Investmentfonds die Chefs der wichtigen Unternehmen verhören. Längst sind es nicht mehr nur die Konzerne, die da auf dem Prüfstand stehen. Fickel zum Beispiel ist auf Small und Midcaps spezialisiert, auf kleine und mittelgroße an der Börse notierte Unternehmen. Maschinenbauer, Dienstleister aus der Provinz. Deren Chefs plädieren gelegentlich dafür, man möge ihnen doch bitte Zeit geben und nicht nur auf die Kosten schauen. »Natürlich ist das im Prinzip vernünftig«, sagt Fickel. »Aber dann läuft der Kurs zwei Quartale hintereinander schlechter als erwartet, und schon wirst du nervös.«

Denn dieser Karl Fickel, der mit Managern mitunter diskutiert, diesen oder jenen unrentablen Geschäftsbereich abzutrennen, ist in Wahrheit auch nur ein Getriebener. Wenn der Aktienkurs eines Unternehmens schlecht läuft, muss Fickel seine Anteile abstoßen. »Dann kann es nur eine Antwort geben: Raus«, sagt er. Sonst verdirbt der schlechte Kurs die Rendite seines gesamten Portfolios. Sonst wird er selbst abgestoßen – von den Anlegern. Es gibt ja genug andere Investmentfonds.

Seit Jahren steigt die Zahl der Fondsanbieter in Deutschland. Von den großen Publikumsfonds bis zu den kleinen spezialisierten Nischenfonds konkurrieren immer mehr Finanzunternehmen um die Gunst privater Investoren. Von denen haben manche frisch geerbt, andere wollen nur ein wenig Geld fürs Alter zurücklegen. In den Boomjahren der New Economy konnten sie dabei wenig falsch machen. Egal, welchem Fonds sie vertrauten, fast jeder fuhr zwanzig oder dreißig Prozent Rendite ein. Heute aber müssen die Finanzprofis um jeden Prozentpunkt kämpfen. Mit einer für sie unangenehmen Folge. »Die Anleger sind kritischer geworden«, sagt Thomas Richter vom Marktführer DWS. Und der Wettbewerb unter den Fonds ist härter geworden.

Es ist der alte Gegensatz von Arbeit und Kapital: Die privaten Anleger setzen Fondsmanager unter Druck. Die Fondsmanager grillen Unternehmensmanager. Die Unternehmensmanager entlassen Arbeiter.

Und die Arbeiter? Können sie dem Diktat der Anleger etwas entgegensetzen?

Wenn Konzerne mit Abwanderung vom Standort Deutschland drohen, helfen Streiks in Deutschland kaum weiter. Die Arbeitnehmer würden nur ihrem Management zuvorkommen und ihre Fabrik gleich selbst stilllegen.

Wirkungsvoller wäre ein Streik in Ungarn, China, Amerika, Südafrika oder wohin auch immer das Unternehmen verlagern will. Wenn die billigen Kollegen im Ausland sich weigerten, die teure Produktion aus Deutschland zu übernehmen, hätten die deutschen Arbeitnehmer gewonnen. Diese Idee von der Internationalisierung der Arbeit als Antwort auf das mobile Kapital ist der alte Traum der Gewerkschafter.

Bisher blieb er unerfüllt.

Zwar versuchen Betriebsräte und Gewerkschafter verschiedener Konzerne längst, europä- oder gar weltweit zusammenzuarbeiten, um sich nicht beliebig gegeneinander ausspielen zu lassen. Aber selbst Erich Klemm, oberster Arbeitnehmervertreter bei DaimlerChrysler, sagt, dass Weltbetriebsräte in erster Linie der »Information und Konsultation« dienen. Die deutschen Betriebsräte haben sogar einen ihrer Aufsichtsratsplätze für einen Kollegen der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft UAW frei gemacht. Dennoch schafften es die IG Metall und die UAW bis heute nicht einmal, im Mercedes-Werk Tuscaloosa im US-Staat Alabama eine gewerkschaftliche Vertretung zu installieren.

Und was hätte der europäische Betriebsrat von Siemens ausrichten können, wenn sich der Vorstand entschlossen hätte, tatsächlich in Ungarn eine neue Handyfabrik zu bauen und dadurch das Werk in Bocholt zu ersetzen? Hätte er ungarische Arbeitslose überreden sollen, die dadurch neu entstehenden Jobs abzulehnen?

Dem Ansinnen des amerikanischen Mutterkonzerns General Motors, europaweit 12000 Stellen zu streichen, stemmen sich die Betriebsräte von Opel, Saab und Vauxhall im Europäischen GM-Arbeitnehmerforum (EEF) entgegen. Unter die »nationalen Tarifverträge« wollten sie nicht gehen, haben sie sich gegenseitig versprochen. Auch dann nicht, wenn Werke wie Rüsselsheim und das schwedische Trollhättan direkt gegeneinander ausgespielt werden. »Die Solidarität mit den Schweden funktioniert«, sagt Opel-Betriebsratschef Klaus Franz.

Wirklich? Wenn es am Ende heißt, entweder ihr oder sie, wird die Versuchung groß sein, ein klein bisschen billiger zu werden als der andere Standort.

Der Münchner Soziologe Ulrich Beck schlägt deshalb einen neuen Weg vor. Da alle Arbeiter gleichzeitig auch Verbraucher sind, sollten sie sich ihrer Konsummacht bewusst werden. Denn, so Beck, »selbst allmächtige Weltkonzerne können ihre Konsumenten nicht entlassen«.

Ein Beispiel dafür, wie Verbraucher einen Konzern lenken können, ist der Sportartikelhersteller Nike aus den USA. Wegen der üblen Arbeitsbedingungen in seinen asiatischen oder lateinamerikanischen Fabriken stand das Unternehmen derart unter Beschuss, dass es schließlich humaner produzieren musste. Doch lässt sich das auf Fälle wie Siemens, VW oder Mercedes übertragen? Wäre den Automobilarbeitern in Bochum geholfen, wenn die IG Metall dazu aufriefe, keinen Opel mehr zu kaufen, solange das Management mit Entlassung droht? Die Deutschen fahren ja ohnehin immer seltener Opel.

Vielversprechender wäre eine andere Strategie: Statt ihrer Konsum- könnten die Arbeitnehmer ihre Kapitalmacht nutzen. Denn der Konflikt zwischen privaten Anlegern und Arbeitnehmern konzentriert sich nicht selten in ein und derselben Person. Immer mehr Arbeiter sind selbst Anleger. Seit 1993 hat sich in Deutschland der Geldzufluss in Aktienfonds fast vervierfacht. In steigendem Maße stammt das Geld aus unteren und mittleren Einkommensschichten, nicht selten in Form einer staatlich geförderten Altersvorsorge.

Arbeiter als Kapitalisten – daraus ließe sich eine immense Marktmacht schaffen. Die Gewerkschaften könnten eigene Investmentfonds aufbauen und Unternehmensanteile erwerben. Dann könnten die Arbeiter, statt auf Profite zu pochen, jene Manager grillen, die ihrer Belegschaft die Löhne kürzen. Theoretisch.

In der Praxis gibt es solche gewerkschaftseigenen Investmentfonds längst. In Amerika. Dort zeigt sich allerdings Ernüchterndes. »Die Debatten auf der Kapitaleseite und das sonstige Engagement der Gewerkschaften sind meistens streng getrennt«, sagt Charles Elson, Wirtschaftsforscher von der University of Delaware. Soll heißen: Auch die Gewerkschaftsfonds achten weniger auf hohe Löhne als auf hohe Renditen.

Ihre Anleger, die Arbeiter, wollen es so.

MITARBEIT: Thomas Fischermann, Robert von Heusinger, Jutta Hoffritz