

Literatur

Historische Quellen

Mit einem Band zur Geschichte des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) schließt die Universität Mannheim eine weitere Etappe der historischen Gewerkschaftsforschung ab. „Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949–1963“ ist der elfte Band der im Kölner Bund Verlag erschienenen Reihe „Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert“, herausgegeben von Klaus Schönhoven und Hermann Weber.

Die Erforschung der deutschen Gewerkschaftsgeschichte an der Universität Mannheim schließt eine Lücke der deutschen Sozialgeschichtsschreibung. Neben zahlreichen Monographien sind seit 1985 acht umfangreiche Quellen-

bände zur Entwicklung und Politik der deutschen Gewerkschaften seit 1914 erschienen.

Auf 1 100 Seiten dokumentiert der nun erschienene Band anhand zahlreicher Dokumente die Gründung des DGB 1949 sowie die Entwicklung „zwischen Kontinuität und Wandel“ in den fünfziger Jahren.

Gefördert wurden die Studien von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Volkswagen-Stiftung, die Drucklegung wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung ermöglicht. ■

Schönhoven, Klaus/Weber, Hermann (Hrsg.): Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 11, Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949–1963, bearbeitet von Josef Kaiser, Bund Verlag, 1996.

Mitbestimmung

ISSN 0723 5984

Herausgeber Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderwerk des DGB
Bertha-von-Suttner-Platz 3
40227 Düsseldorf

Verantwortlicher Geschäftsführer
Frank von Auer

Redaktion Verantwortliche Redakteurin:
Margarete Hasel, 02 11/77 78-192

Redakteurin: Cornelia Girndt
02 11/77 78-1 49

Redaktionsassistentin: Renate Hertzsch
02 11/77 78-1 47

Volontärin: Annette Hager, 02 11/77 78-139
Telefax Redaktion: 02 11/77 78-2 25

Weitere Mitglieder der Redaktionskonferenz

Frank von Auer, Werner Fiedler

Dilmar Galmaga, Mario Helffort

Roland Köstler, Wolfgang Nitsche

Heide Pfarr, Arno Prangenberg

Rolf Simons, Klaus Westermann

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben

die Meinung des Autors wieder.

Sie ist nicht in jedem Fall identisch mit

der Meinung des Herausgebers oder der

Redaktion.

Gestaltung Layoutkonzept:

design gruppe jung, Bremen

Layout: D sign – Atelier für verbale

und visuelle Kommunikation, Solingen

Peter Korn-Hornung, Gabi Schröder

Titelgestaltung: team ad work

Druck und Verlag Nomos

Verlagsgesellschaft mbH + Co. KG

Postfach 6 10, 76484 Baden-Baden

Bestellungen und Abonnentenservice

Nomos, Aloisia Peter

Telefon 0 72 21/21 04 39

Telefax 0 72 21/21 04 27

Konten: Post giro Karlsruhe

BLZ 660 100 75, Konto-Nr. 7 36 36-751

sowie Stadt-Sparkasse Baden-Baden

BLZ 662 500 30, Konto-Nr. 5 002 266

Preise Jahresabonnement 55,- DM zzgl. Porto

Einzelpreis 6,- DM, Doppelnummer 8,- DM

Der Bezugspreis ist durch den Förderer-

beitrag abgegolten.

Anzeigen Nomos

Telefon 0 72 21/21 04 18

Telefax 0 72 21/21 04 27

Es gilt die Anzeigenpreisliste 1/95.

Konto Für Spenden und sonstige Förderer-

beiträge an die Stiftung: Bank für Gemein-

wirtschaft Düsseldorf, BLZ 300 101 11

Konto-Nr. 1021 125 000

Mitbestimmung

Lektion für Deutschland? Jenseits der Schwarz-Weiß-Malerei
Arbeit für alle? Ganz normale Jobkarrieren

Kosten für wen? Der Preis der Jobmaschine

Amerika, hast du es besser?

Arbeitsdirektoren und Wissenschaftler bilanzieren die Mitbestimmung

Oder des Kaisers neue Kleider

Vorschau

„Die Mitbestimmung“ 7+8/96

Amerika, hast du es besser?

Trotz anhaltender Massenentlassungen und Downsizing- und Restrukturierungsmaßnahmen auf der betrieblichen Ebene sind allein in der Ära Clinton in den USA 8,4 Millionen Jobs neu entstanden. Auch der Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft scheint zu gelingen: Dieser Sektor trägt rund 75 Prozent zur Wirtschaftsleistung bei. Nicht zuletzt dieser beeindruckenden Zahlen wegen ist der dynamische US-amerikanische Arbeitsmarkt zu einer festen Bezugsgröße auch in den Debatten über die Bewältigung der deutschen Beschäftigungsmisere geworden. Während die einen den Vorbildcharakter predigen, warnen die anderen vor den Folgekosten. Wir wollen die spezifische Dynamik der Modernisierung der US-amerikanischen Ökonomie und Gesellschaft darstellen und die innovativen Komponenten identifizieren. Dadurch soll deutlich werden, wie müßig das Gerede von der Übertragbarkeit dieses Modells ist: Der Standort Deutschland kommt nicht umhin, nach eigenen Antworten auf seine Krise zu fahnden.

Quo vadis, Amerika? Zur aktuellen inner-amerikanischen Debatte.

Modell USA? Ein Streitgespräch zwischen einem amerikanischen Regulierungsbeauftragten und einem Deregulierungsfan.

Nur Mc-Jobs? Eine Differenzierung nach Branchen.

Eine Mentalitätsfrage? Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft.

Eine Preisfrage? Die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik.

Fire and hire? Eine Reportage über exemplarische Job-Karrieren.

Dynamische Defizite? Die industriellen Beziehungen der Job-Maschine.

Selbstverschuldet? Die Rolle der US-Gewerkschaften.

Weitblick? Managementerfahrungen diesseits und jenseits des Atlantik.

Inhalt

Themen und Trends

- 6 **Elektronische Betriebsratsarbeit**
Wolfgang Müller beschreibt Erfahrungen mit E-Mail
- 11 **Reisen ans Ende der Arbeitswelt (1)**
Unternommen von Hannes Oberlindober
- 12 **Die Quintessenz der inneramerikanischen Debatte**
Differenzierungshilfen von Richard B. Freeman und Joel Rogers
- 18 **Regulierungsbefürworter contra Deregulierungsanhänger**
David Soskice und Rainer Hank im Gespräch
- 23 **Modell oder Mythos?**
Rolf Simons widerspricht der Übertragbarkeitsthese
- 28 **Ganz normale Jobkarrieren in den USA**
Eine Reportage von Uwe Knüpfer
- 32 **Das Wunderland – genauer betrachtet**
Gustav A. Horn über beschäftigungsrelevante Branchen
- 35 **Dienstleistungsgesellschaften**
Eine Bestandsaufnahme von Hartmut Häußermann und Walter Siebel
- 39 **Sozialstaatliche Ressource**
Den expandierenden Non-profit-Sektor beschreibt Annette Zimmer
- 42 **US-Wohlfahrtsstaat: billig und flexibel?**
Martin Seeleib-Kaiser vergleicht die Kosten der Systeme
- 47 **Gewerkschaften im neoliberalen Umfeld**
Karl Feldengut analysiert Position und Perspektive
- 48 **Koalition der Frauen**
Silke Roth über ein gewerkschaftliches Frauennetzwerk
- 52 **Auf dem Prüfstand: die industriellen Beziehungen**
Die deutsche Sicht von Walther Müller-Jentsch
Ein amerikanischer Blick von Kirsten S. Wever
- 58 **Ein anderes Selbstverständnis**
Wolfgang Köhler hat sich im Management umgehört
- 62 **Kurswechsel in Südafrika**
Thomas Gesterkamp über gewerkschaftliche Initiativen
- 64 **Ein neues Arbeitsrecht**
Sigrid Thomsen skizziert südafrikanische Entwicklungen
- 67 **Anja Zimpel über eine gewerkschaftliche Initiative für ein Produktlabel**
- 68 **Ein Tagungsbericht über neue Gewerkschaften auf dem Balkan von Ingo Zander**
- 69 **Renate Hebauf berichtet von der Konferenz der ÖTV-Arbeitsdirektoren**
- 70 **Quo vadis, Mitbestimmung?**
Maria Funder stellt eine Literaturstudie vor
- 71 **Modernisierer in Verwaltungen**
Leo Kießler und Elke Wiechmann fragen nach der Frauenförderung
- 73 **Thomas Kreuder kommentiert eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts**
- 76 **Arno Prangenberg erläutert den Shareholder-Value**
- 79 **G. Leminsky über J. Bundesmann-Jansen/J. Frerichs: Betriebspolitik und ...**
- 80 **Klaus Lenk über Frieder Naschold u. a.: Leistungstiefe im öffentlichen Sektor**
- 3 **Editorial**
- 82 **Impressum**
Vorschau

Vorbild USA?

Das Jobwunder

Rahmenbedingungen

International

Aus der Arbeit der Stiftung

Forschung für die Praxis

Service Recht

Service Trendbegriff

Service Literatur

Seite 18

Für und wider

Was haben sich ein angloamerikanischer Regulierungsbefürworter und ein deutscher Deregulierungsfan angesichts des amerikanischen Jobwunders zu sagen? Jede Menge – befanden der Ökonom David Soskice, zur Zeit Direktor am WZB, und der FAZ-Wirtschaftsredakteur Rainer Hank.



Seite 28 Hire and fire

Vom Tellerwäscher zum Millionär – so will es eine gern zitierte amerikanische Legende. Anders klingen die alltäglichen und im Land der unbegrenzten Möglichkeiten inzwischen ganz normalen Berufsbiographien: vom Germanist zum Verkäufer oder von der High-School in die Putzkolonne. Eine Reportage.



Seite 64

Recht und Fairneß

In Südafrika ist Anfang dieses Monats eine neue Arbeitsgesetzgebung in Kraft getreten, die zu den bedeutendsten Reformen nach dem Ende der Apartheid zählt. Beschäftigte müssen – und können jetzt endlich – lernen, ihren Interessen in einem institutionellen Rahmen Gehör zu verschaffen, Unternehmen wird ein zivilerer Umgang mit ihren Mitarbeitern abverlangt.



Titel

Quintessenz

Seit über zwei Jahrzehnten läuft die amerikanische Jobmaschine wie geschmiert. Gleichwohl werden in der inneramerikanischen Debatte die Stimmen lauter, die um ihren Preis wissen und eine Reintegration des Sozialen in ökonomisches Handeln anmahnen. Was können wir trotzdem von den USA lernen?

Von
Richard B. Freeman
und Joel Rogers,
in einer Übersetzung
von Anja Christensen,
Berlin.



Foto: Reinhold J. Sippel

→ Mehr als alle anderen fortgeschrittenen kapitalistischen Ökonomien verlassen sich die Vereinigten Staaten auf einen wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt, um Arbeitsverhältnisse, Löhne und andere soziale Leistungen zu bestimmen. Außerhalb des öffentlichen Dienstes gehören nur 10 Prozent der Arbeiter einer Gewerkschaft an. Ihre Tarifverträge decken im allgemeinen nur einzelne gewerkschaftlich organisierte Betriebe oder Firmen ab. Der gesetzliche Mindestlohn betrifft wenige, hat keinen sichtbaren Einfluß auf das allgemeine Lohnniveau und ist, verglichen mit dem Durchschnittslohn auf seinem geringsten Stand seit 40 Jahren (obwohl der Kongreß ihn in diesem Jahr eventuell marginal erhöhen wird). Die Arbeitslosenversicherung ist zeitlich wesentlich beschränkter als in anderen Ländern. Abgesehen von einigen Programmen für die sehr Armen, beschränkt sich der Sozialstaat hauptsächlich auf die Renten- und Krankenversicherung für die Alten. Außer Regularierungen über Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen und Gesetzen zum Schutz einzelner Gruppen vor Diskriminierung gibt es wenige nationale Gesetze, die dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. Arbeitsplatzsicherheit, Aus- und Weiterbildung und sogar die Bereitstellung einer Krankenversicherung werden am Arbeitsplatz bestimmt – für wenige durch kollektive Tarifverträge und für die meisten durch Bestimmungen des Arbeitgebers oder durch individuelle Verhandlungen.

Seit mehr als zwei Jahrzehnten führt dieses marktorientierte System zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Seit 1983 liegt die Arbeitslosenquote durchgängig 3–4 Prozentpunkte unter der in Europa. Von 1974 bis heute stieg der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung von 65 auf 71 Prozent, während der in Europa von 65 auf 60 Prozent abfiel. Verglichen mit europäischen Arbeitern, leisten amerikanische jährlich auch ungefähr 200 Arbeitsstunden mehr an ihrem Arbeitsplatz – dieser Unterschied vergrößerte sich ebenfalls im obengenannten Zeitraum –, was weiter den relativen US-Erfolg bei der Schaffung von Arbeit belegt.

Prof. Freeman lehrt Wirtschaft an der Harvard University, ist Direktor des Labor Studies Program am National Bureau of Economic Research und Exekutivprogrammleiter des Comparative Labour Market Institutions Programme an der London School of Economics.

Prof. Rogers hat einen Lehrstuhl für Recht, politische Wissenschaften und Soziologie an der Universität von Wisconsin in Madison, ist Direktor des Center on Wisconsin Strategy und Vorsitzender der New Party.

Die Kosten des US-Systems

Es gibt Vorzüge des US-Systems, von denen Europäer durchaus lernen sollten, aber wie neoklassische Denker uns immer wieder erinnern: Eine kostenlose Mahlzeit gibt es nicht. Ein System, das für Arbeiter nach dem Motto „Schwimme oder ertrinke“ funktioniert, ist mit hohen sozialen Kosten verbunden.

Bei einer rapiden Verschiebung des Bedarfs zu immer besser qualifizierten – aber nicht entsprechend verfügbaren – Arbeitern hin bedeutet Flexibilität bei der Lohnbestimmung eine zunehmende Ungleichheit. In den USA hat sich der Gehaltsunterschied zwischen Angestellten mit einem College- bzw. Highschool-Abschluß in den achtziger Jahren beinahe verdoppelt; betrug der Vorsprung der Angestellten mit einem Collegeabschluß beim Gehalt 1979 noch 34 Prozent, so lag er 1993 schon bei 57 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg der Gehaltsvorteil der Angestellten gegenüber den Arbeitern um über 30 Prozent und der von Vorstandsvorsitzenden ins Unermessliche. Aber auch innerhalb der gleichen Berufs- und Bildungsschicht wuchs die Ungleichheit. Im besagten Zeitraum zwischen 1979 und 1993 stieg das Einkommen bei 10 Prozent der weißen männlichen Angestellten mit einem Highschool-Abschluß um 25 Prozent (nicht jedoch bei den anderen 90 Prozent). Einige wenige konnten von der Flexibilität profitieren, während die meisten unter ihr litten.

Gleichzeitig stagnierten oder verringerten sich die Löhne für einen Großteil der arbeitenden US-Bevölkerung. Eine Erosion der Löhne betrifft ganz besonders die Jungen. So fielen die Löhne der männlichen Highschool-Absolventen mit einer ein- bis fünfjährigen Berufserfahrung zwischen 1979 und 1993 um 30 Prozent. Immer weniger Arbeiter können auf eine Zunahme des Verdienstes bei zunehmendem Alter, Fortschritten in der Beförderung, zunehmender Qualifikation und steigender Betriebszugehörigkeit hoffen: Ein Drittel von ihnen verliert bei zunehmender Berufserfahrung an Boden.

Durch Reallohnverluste hauptsächlich der jungen Arbeiter nimmt die Armut besonders unter Kindern zu.¹ Im Zeitraum zwischen 1979 und 1993 stieg der Anteil der Bevölkerung, der unter diese Grenze fiel, um 25 Prozent; unter Kindern sogar um 50 Prozent. Gegenwärtig wächst eins von vier Kindern in den USA in dieser Armut auf. Verglichen mit ihren Kollegen in einem reichen Land wie Deutschland, verdienen amerikanische Arbeiter gerade einmal 45 Prozent.

Soziale Ungleichheit und Gewalt

Klägliche Löhne am unteren Ende der Verdienstskala und die Schwierigkeit, normale Lohnzuwächse im Laufe eines Arbeitslebens zu erreichen, tragen zum Wachsen einer Unterklasse in den USA bei, die sich in den Städten konzentriert und oft gewalttätig und kriminell ist. Es herrscht ein Mangel an sozialen oder wirtschaftlichen Programmen, die dieses Problem verhindern oder lindern könnten; dem wird statt dessen mit Haftstrafen begegnet. Der Anteil der Gefängnisinsassen an der Gesamtbevölkerung, der ohnehin schon höher ist als in jedem anderen Land, stieg seit den frühen achtziger Jahren jährlich um 7 Prozent. Bei gleichbleibenden Zuwächsen der Haftstrafen werden im Jahre 2000 drei Prozent der männlichen Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter im Gefängnis sitzen. Vergleichen Sie das mit dem Anteil langzeitarbeitsloser europäischer Männer. Gefängnis trifft das Individuum härter als stempeln gehen, und es kommt dem Staat teuer.

Es ist unerläßlich, daß Europäer, die das amerikanische Modell betrachten, erkennen, daß der reale Einkommensverlust weniger qualifizierter männlicher Arbeiter ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, verglichen mit denen besser qualifizierter Arbeiter, weder relativ noch absolut verbesserte. Vergleichen man zum Beispiel männliche Highschool- und College-Absolventen in den Jahren 1980 und 1993, so findet man im Lauf der Zeit eine geringere Beschäftigungsrate für beide Gruppen, je-

doch ist der Abfall für die weniger qualifizierten Absolventen wesentlich stärker. Die Zahl der Wochen im Jahr, in denen ein Arbeiter arbeitslos ist, stieg bei den unteren zehn Prozent um 8,5 Wochen, während sie für die oberen 40 Prozent zwischen den späten sechziger und den späten achtziger Jahren gleichblieb. In den neunziger Jahren fiel die Zahl der Arbeitsstunden für die unteren 10 Prozent, während sie für die oberen 10 Prozent anstieg. Studien über den Abfall des realen Wertes des gesetzlich festgelegten Mindestlohns zeigen auch keinen positiven Beschäftigungseffekt für die Klassen der Arbeiter, die ihn verdienen. Demnach liefert die US-Erfahrung keine Unterstützung für die These, daß eine nach unten weisende Lohnflexibilität das Problem der Arbeitslosigkeit löst.

Die Jobmaschinerie ist weiblich

Falls Europa, und besonders Deutschland, etwas von der US-Erfahrung lernen sollte, dann, daß Lohnflexibilität per se wenig heilt und statt dessen das Risiko von sozialer Ausgrenzung und der Entstehung von Armut, Kriminalität und anderen verwandten sozialen Problemen in sich birgt. Die positiven Lektionen des US-Systems liegen anderswo.

Der große Beschäftigungserfolg der USA liegt in mehr und besser bezahlten Arbeitsplätzen für Frauen. Die amerikanische Arbeitsmarktmachinery ist weiblich; sie hat, und sie wird dies auch in Zukunft tun, die US-Marktwirtschaft und die Gesellschaft verändert. Zwischen 1950 und 1987 hat sich der Anteil der Frauen mit Kindern unter sechs Jahren, die außerhalb des Hauses arbeiten, von 12 auf 57 Prozent vervielfacht. Mehr als 70 Prozent der Mütter mit Kindern im Alter zwischen 6 und 17 Jahren arbeiten außerhalb des Hauses, das gleiche gilt für über 50 Prozent der Mütter mit Kindern unter einem Jahr. Obwohl die berufliche Geschlechtertrennung immer noch sehr stark ausgeprägt ist und die Anforderungen der Familie viele Geschäftsfrauen auf ein „Mama-Gleis“ abschieben, ist das Vordringen →

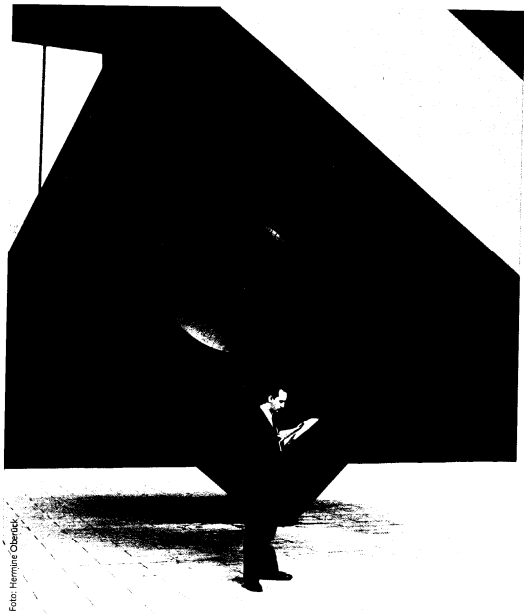


Foto: Hermine Oberndorfer

Die Offenheit der USA für individuelle Beiträge ist ihr attraktiver Aspekt.

von Frauen in führende Berufe bemerkenswert. So hat sich zum Beispiel der Anteil der weiblichen Jura- und Medizinstudenten seit 1970 von 15 auf nahezu 50 Prozent gesteigert. Zwar besteht weiterhin eine Verdienstkluft zwischen Männern und Frauen, aber sie hat sich am unteren Ende der Gehaltsskala verringert. Bei jüngeren Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren stiegen die Gehälter von 65 auf 80 Prozent von denen der Männer.

Gerade der deutsche „Kinder- und Küche“ Sozialstaat unterdrückt dagegen künstlich die weibliche Beteiligung am Arbeitsmarkt – und versagt Deutschland damit die ökonomischen Gewinne der halben Bevölkerung. In einer modernen Dienstleistungsgesellschaft lassen sich hohe

Beschäftigungsraten ohne eine führende Rolle für Frauen nur schwer vorstellen.

Während Deutschland den USA im Bereich der beruflichen Ausbildung und dem Anteil, den Arbeitgeber für Weiterbildung ausgeben, überlegen ist, führen die USA in der Zugänglichkeit von lebenslangen Bildungsmöglichkeiten, jedenfalls für die sehr Motivierten. Zum Beispiel beträgt an den meisten Gemeinde-Colleges der Anteil der Erwachsenen, die älter als 25 Jahre sind, über 50 Prozent. Die meisten großen Firmen bieten ihren Angestellten finanzielle Hilfen oder die Übernahme der Studiengebühren, wenn diese ihre Schulbildung verbessern möchten. Obwohl Deutschland über eine starke Tradition innerbetrieblicher (Weiter-)Bil-

dung verfügt, vermuten wir einen höheren Grad an Qualifizierung bei älteren Arbeitern in den USA. Da man sich hierbei nicht auf kollektive Organisation verläßt wird, haben die USA eine Form der Qualifizierung entwickelt, die sich mehr an den individuellen Bedürfnissen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer orientiert.

„Arbeitnehmerkapitalismus“

Einen dritten Bereich, in dem die USA erfolgreich sind, könnte man unter den Begriff „Arbeitnehmerkapitalismus“ zusammenfassen. Ein Aspekt davon ist die Zunahme von Rentenfonds, die von ihren Begünstigten „besessen“ werden und einen großen Teil des US-Wertpapiermarktes ausmachen. Mit fünf Billionen US-Dollar sind sie ein wichtiger Bestandteil des US-Kapitalmarktes. In einigen Fällen (hauptsächlich bei gewerkschaftlich basierten Fonds im öffentlichen Dienst) haben ihre Besitzer begonnen, das „Arbeiterkapital“ zur Umkehr der industriellen Restrukturierung zu nutzen.

Ein anderer Aspekt ist der direkte Besitz einer Firma durch ihre Angestellten. Die USA gewähren Steuervergünstigungen, um solche Aktienpläne für Angestellte (Employee Stock Ownership Plans, ESOP) zu fördern. Gegenwärtig sind mehr Arbeiter an solchen ESOPs beteiligt als Mitglieder in einer Gewerkschaft. Der direkte Besitz einer Firma durch ihre Angestellten hat nicht nur dramatisch zugenommen, sondern sich darüber hinaus als dynamisch und profitabel erwiesen.

Zumindest potentiell ist dies eine radikale Entwicklung in Richtung Besitz und Kontrolle des Produktivvermögens durch die Arbeiter. Während sich die sozialen Demokratien Europas mit einer Umverteilung und Regulierung von Einkommen zufriedengeben, bei der die Besitzstrukturen und ihre Organisation weitgehend unangetastet bleiben, ist die nicht gerade arbeitnehmerfreundliche USA dabei, ein völlig anderes Modell zu entwickeln, um das Wohlergehen der Arbeiter zu sichern.

Viele US-Firmen, besonders solche mit starken Gewerkschaften, haben darüber hinaus Pionierleistungen bei der Übertragung von arbeitsplatzrelevanten Entscheidungen auf die Angestellten erbracht. Unter verschiedenen Namen wie zum Beispiel, „Angestelltenbeteiligung“, „Teamarbeit“ oder „Angestelltenbestärkung“ haben sie ihre hierarchischen Arbeitsmethoden modifiziert, um so die Fähigkeiten ihrer qualifizierten Angestellten zu nutzen. Daß es besonders in der Fertigungsindustrie, in der diese Bewegung am stärksten ist, eine Erhöhung der Produktivität gab, ist ganz sicher kein Zufall. Und daß diese Methode gerade in Firmen mit starker Gewerkschaftspräsenz besonders erfolgreich ist, ist ebenfalls kein Zufall. Während Deutschlands Modell der Mitbestimmung dem der USA bei der Institutionalisierung von Arbeitnehmermacht innerhalb der Betriebe noch immer überlegen ist und diese Stärke die beste Garantie für eine kontinuierliche Machtübertragung darstellt, beobachten wir bei einigen US-Firmen, einschließlich einiger im nichtgewerkschaftlichen Sektor, eine Übernahme der guten deutschen Praktiken in diesen Bereich.

Vom Guten lernen, das Schlechte vermeiden

Die USA und Deutschland haben völlig unterschiedliche Sozialsysteme. Die USA sind, trotz des New Deal und der Great Society, in ihrem Kern „liberal“. Deutschland ist, trotz einer tiefgreifenden verfassungsmäßigen Verankerung von individuellen Rechten nach dem Krieg, im Kern „korporativ“. Beide Systeme zeigen Abnutzungserscheinungen. Das erste steuert, während es zwar dynamisch ist, ein gefährliches Maß an Ungleichheit und sozialen Konflikten an, falls dieses nicht sogar schon erreicht ist. Das zweite, das eine erfolgreiche Versöhnung der Anforderungen eines wettbewerbsorientierten Kapitalismus mit dem sozialen Wert der Gleichheit erreichte, steht vor den bekannten Schwierigkeiten der sozialen Demokratie und ihres wichtigsten Errungenschaft, des Sozialstaats.

Eine soziale Demokratie gedeiht vor allem in Zeiten einer Massenproduktion und hauptsächlich in geschlossenen und sich selbst regulierenden nationalen Ökonomien. Sie gedeiht schlechter in Zeiten, in denen es einem Nationalstaat weniger möglich ist, die Wirtschaft innerhalb der eigenen Grenzen zu regulieren, wenn die Lösung von vielschichtigen angebotsseitigen und regulativen Problemen der Schlüssel zum Wohlergehen der Arbeiter ist, wenn traditionelle Wirtschaftspolitik statt wie bisher nur die Produktion nun auch „nichtwirtschaftliche“ Themen wie den Umweltschutz umfaßt und wenn „die Arbeiterklasse“ und „die Familie“ nicht länger einheitliche, homogene oder stabile Begriffe sind.

Wir applaudieren den egalitären Bemühungen der deutschen Gesellschaft, denen historisch durch den traditionellen Sozialstaat gut gedient wurde. Auch halten wir die Lohnflexibilität der USA nicht für ein anzustrebendes Modell bei der Verteilung des nationalen Einkommens, selbst bei geringeren Gleichheitsansprüchen.

Aber wie auch im Rest von Europa existieren in Deutschland viele der sozialen Bedingungen und die organisatorische Unterstützung für das traditionelle Modell nicht mehr. Die Aufgabe ist es jetzt, ein neues zu schaffen.

Dabei halten wir die Offenheit der USA für individuelle Beiträge und organisatorische Reformen für ihren zentralen attraktiven Aspekt. Wenn praktische demokratische Politik im Kapitalismus einen Beweis dafür verlangt, daß „das Volk“ eine tragende Kraft im Produktionsprozeß ist, dann erlaubt es der Liberalismus des US-Systems – der sich besonders darin zeigt, daß es Frauen, die dies wünschen, ermöglicht wird, ihre Arbeit vom privaten in den öffentlichen Raum zu verlagern – mehr Menschen, diesen Beitrag zu leisten. Und wenn das Erfolg kollektiver Organisation eine Schaffung neuer organisatorischer Formen verlangt, die den individuellen Unterschieden besser gerecht werden, so erlaubt derselbe Liberalismus – der sich hauptsächlich in neuen Formen der Besitztorganisation und nicht ganz so oft in Mitsprachemodellen für Angestellte zeigt – eine breitere soziale Basis für Innovationen und Experimente zu deren Gestaltung. Diese Offenheit ist es, die die Deutschen vom US System übernehmen sollten. Sie sollten sich nicht dazu verleiten lassen, das Schlechteste zu übernehmen. ■

¹ Aus historischen Gründen wird „Armut“ in den USA als ein Einkommen definiert, das unter den dreifachen Kosten einer Ernährung liegt, die „nur einer zeitweiligen oder Notstandssituation angemessen ist“.

Selbst bei geringen Gleichheitsansprüchen: Die amerikanische Lohnflexibilität ist nicht anzustreben.



Foto: Reinhold J. Sippel