

Praxisberichte

Hans Berger

Die Gründung der IG BCE - ein Beitrag zur organisatorischen und programmatischen Erneuerung der deutschen Gewerkschaften

Vorwort

Im Mai 1992 hatten die IG BE und IG CPK ein Kooperationsabkommen abgeschlossen mit dem Ziel, einen Gewerkschaftszusammenschluß herbeizuführen. Die kleinere Gewerkschaft Leder trat dem Abkommen ein Jahr später bei. Die seitherige Entwicklung auf dem Weg zu einer neuen Gewerkschaft, der IG Bergbau, Chemie, Energie, wurde seit Anfang 1994 von einer Projektgruppe am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung evaluiert. Auf einem Workshop am 24. Oktober 1996 in Dortmund wurden Ergebnisse der Evaluation präsentiert. Dort hat der Vorsitzende der IG BE, Hans Berger, das folgende Referat gehalten:

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, dieser Workshop bildet den erfolgreichen Schlußpunkt eines Forschungsprojektes, das den Gründungsprozeß der IG Bergbau, Chemie, Energie seit mehreren Jahren intensiv begleitet hat.

Ohne uns selbst zu loben, will ich hier doch unterstreichen, daß wir es für selbstverständlich und richtig halten, unsere politisch-organisatorische Arbeit dem sachkundigen und kritischen Urteil von Wissenschaftlern auszusetzen.

Ungeachtet aller damit verbundenen Risiken ist dies Ausdruck jener Offenheit und Transparenz, ohne die ein so weitreichender Schritt,

wie wir ihn uns zum Ziel gesetzt haben, überhaupt nicht gelingen kann. Transparenz nach innen wie nach außen war für uns von Beginn an unabdingbares Element unserer strategischen Überlegungen.

Ich darf mich deshalb bei all denen im wissenschaftlichen Umfeld bedanken, die unserer Arbeit ihre Aufmerksamkeit gewidmet haben und die auf ganz verschiedene Weise zu einer hoffentlich fruchtbaren Diskussion beitragen.

Ganz besonders gilt unser Dank natürlich den Vertretern der Sozialforschungsstelle Dortmund, die mit ihrem Projekt wichtige Beiträge nicht nur für die wissenschaftliche Diskussion, sondern auch für unsere eigene Reflexion und für die kritische Überprüfung unseres Handelns liefern.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Anlässlich des Kongresses der Gewerkschaft ÖTV hat Bundespräsident Herzog eine viel beachtete Rede gehalten. Ich will drei Sätze aus dieser Rede an den Anfang meiner Ausführungen stellen:

„Gewerkschaften sind lebenswichtig nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie sind ein zentraler, zu pflegender, aber auch fortzuentwickelnder Standortfaktor für Deutschland. Soziale Marktwirtschaft ohne funktionsfähige Gewerkschaften, ohne Sozialpartnerschaft ist heute nicht mehr denkbar.“

Wer würde solches Lob nicht gerne hören, und wer wäre dann nicht um so aufnahmefähiger für die kritischen Bemerkungen, die der Bundespräsident - vielfach zu Recht - in seinen weiteren Ausführungen folgen ließ.

Anders als er würde ich jedoch eine leichte Akzentverschiebung vornehmen wollen. Gewerkschaften sind nicht allein, wie er hier wohl aus Höflichkeit neutral formuliert, ein irgendwie

fortzuentwickelnder Standortfaktor. Nach meinem Verständnis haben zuallererst die Gewerkschaften selbst die Aufgabe, dafür zu sorgen, daß sie ihre Funktion erfüllen und damit auch eine ihrer Bedeutung gerecht werdende Rolle einnehmen können. Gewerkschaften sind verpflichtet, ihre Gestaltungskraft zu erhalten und - wo möglich - auch auszubauen; sie sind verpflichtet, sich geänderten Rahmenbedingungen anzupassen und neuen Herausforderungen, gleich auf welchem Feld, nach Möglichkeit gerecht zu werden. Dazu reichen Beharrungsvermögen und Konservieren bei weitem nicht aus. Unter den Bedingungen der sich ständig wandelnden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen würde dies nämlich zwangsläufig Stagnation bedeuten.

Reformfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Mut zur Veränderung, so könnte man nennen, was von den Gewerkschaften gefordert ist, wollen sie ihre Überlebensfähigkeit auf Dauer sichern. Wir befassen uns also nicht mit einer abstrakten oder politisch-theoretischen Modelldiskussion. Wir erörtern eine Frage, die über Existenz und Perspektive der Gewerkschaftsbewegung entscheidet.

Dabei bin ich nach wie vor optimistisch, daß Tempo und Richtung des Reformprozesses ausreichen, um zu einem tragfähigen Ergebnis zu führen. Ich bin optimistisch gerade auch mit Blick auf die vergangenen Jahre, und ich will bewußt eine Lanze brechen für die Gewerkschaften und für ihre Reformfähigkeit, obwohl wir in den vergangenen Jahren oft Grund zur Klage hatten, weil andere unserem Tempo nicht folgen wollten oder konnten. Wer hätte denn vor drei Jahren vorherzusagen gewagt, daß die gesamte Gewerkschaftslandschaft derartig schnell in Bewegung kommen würde. Wer hätte erwartet, daß alle von der Diskussion erfaßt und vieles so schnell entschieden würde. Ich glaube nicht zu übertreiben, wenn ich behaupte, daß wir seit 1992 mehr Veränderungen und Reformen erlebt haben als in den fast 50 Jahren seit Gründung des DGB zuvor.

Selbstredend sind wir noch hinter den Erwartungen zurück, und wir sind noch lange nicht beim erfolgreichen Abschluß. Aber wel-

che unserer gesellschaftlichen Großorganisationen hat sich in den letzten Jahren eigentlich fähig gezeigt, eine gleichermaßen umfassende Reformdiskussion zu führen und die Konsequenzen daraus zu ziehen. Die Antwort erübrigt sich, aber sie sollte doch dazu dienen, die Unzufriedenheit über den Gang der Gewerkschaftsreform zu relativieren und auf das notwendige, konstruktive Maß zu reduzieren.

Hinter vielen kritischen Äußerungen über unsere Reformbemühungen steht ein unzureichendes, ja geradezu statisches Verständnis von Gewerkschaften und von ihren Strukturen. Wir müssen viel deutlicher herausstreichen als bisher, daß die Reform der Gewerkschaften ein überaus komplexer Prozeß mit historischen Dimensionen ist, der sich formaler Planbarkeit weitgehend entzieht. Gewerkschaftsreform entsteht nicht am Reißbrett, sie läßt sich nicht als Modell beschließen, und sie läßt sich auch nicht verordnen. Dieser Reformprozeß ist ein Wagnis, dessen Ergebnis wir bislang keineswegs in vollem Umfang absehen können. Wir arbeiten auf Eckpunkte und Zwischenstationen hin. Wir sind auch überzeugt, die Richtung zu wissen.

Aber wir wären doch töricht und selbstgerecht, wenn wir den Eindruck erwecken wollten, daß wir alle Antworten wüßten und alle Mittel zur Verfügung hätten, um unsere Vorgaben zu erreichen. Wir müssen Gewerkschaftsreform als einen offenen, demokratisch zu organisierenden Prozeß begreifen, als eine Bewährungsprobe für unsere Gestaltungsfähigkeit, die großer Beharrlichkeit und erheblicher Ausdauer bedarf.

Auch wenn ich versuche, Euphorien zu dämpfen bzw. Frustrationen vorzubeugen, indem ich den Reformanspruch auf ein realistisches Maß zurückführe, so will ich in einer Beziehung doch radikal sein: Die Gewerkschaftsreform verträgt keine Halbheiten, und sie verträgt auch keine dauerhaften Ungleichgewichte. Anders herum: Die Reform der Gewerkschaften muß umfassend sein, sonst droht sie zu scheitern.

Wir brauchen eine neue programmatisch-inhaltliche Standortbestimmung, wir brauchen andere Organisationsstrukturen, gewandelte Ar-

beitsformen und effektive Betreuungsstrukturen beim DGB und bei all seinen Mitgliedsgegewerkschaften. Es kann nicht zielführend sein, wenn wir den DGB in seinen Strukturen und Aufgaben verändern, modernisieren, und die Gewerkschaften bleiben unbeweglich. Es kann genauso wenig zielführend sein, wenn wir bei den Industriegewerkschaften in kurzer Zeit eine weitreichende Strukturbereinigung herbeiführen, bei den Dienstleistungen des öffentlichen und privaten Dienstleistungssektors außer verbindlichen Reformpostulaten aber nichts geschieht. Hier gilt das Bild von der Kette, die nur so stark ist, wie ihre schwächsten Glieder. Wir sind zum gemeinsamen Erfolg verurteilt.

Als wir uns, das heißt die IG Bergbau und Energie und die IG Chemie, Papier, Keramik, Ende 1991/Anfang 1992 zur Kooperation mit dem Ziel der Gründung der IG Bergbau, Chemie, Energie entschlossen haben, ist dies aus einer Situation der relativen Stabilität geschehen. Selbstverständlich gab es einen auslösenden Reformdruck, darauf komme ich gleich noch zurück, aber wir handelten aus eigener Stärke und unabhängig von finanziellem oder organisatorischem Überlebensdruck. Wir waren und wir sind jederzeit Herr des Geschehens, wir verfügen über ausreichend Zeit und über Spielräume. Gleiches gilt auch für die Gewerkschaft Leder, die sich ein Jahr später dem Vorhaben angeschlossen hat. Solche Voraussetzungen sind überaus hilfreich und ich kann nur bedauern, wenn andere sich bei ihren Entscheidungen äußerem Druck, das heißt der Notlage beugen müssen. Wer immer dazu in der Lage ist, dies mein dringender Rat, der sollte das vermeiden und deshalb frühzeitig handeln.

Für uns gab es zu keinem Zeitpunkt einen ernsthaften Zweifel daran, daß nur eine Fusion, also ein Zusammenschluß in einer neuen Gewerkschaft, das Mittel zur Erreichung unserer Ziele sein könnte - auch wenn die Vorbereitungsphase Kooperation genannt wurde. Dies stand für uns fest, lange bevor in den deutschen Gewerkschaften eine Grundsatzdebatte zu diesem Thema begann, die ich immer als ein wenig oberflächlich und auch unaufrichtig empfunden habe - eine Debatte, die zwischenzeitlich durch

die Fakten ja wohl eindeutig entschieden sein dürfte.

Wir wollten Verbindlichkeit und Identifikation mit einem neuen gemeinsamen Ziel sicherstellen, denn nur auf diese Weise läßt sich die Akzeptanz für jene schwerwiegenden und auch schmerzlichen Veränderungen erreichen, die ein solcher Entschluß zur Folge hat. Von dem beträchtlichen Mehraufwand, von Kosten etc. will ich an dieser Stelle gar nicht sprechen. Kooperation mag zeitlich oder aufgabenmäßig begrenzt durchaus einen Sinn haben, als Lösung für die Strukturprobleme unserer Organisationsstrukturen greift dieses Instrument zu kurz.

Am Anfang unserer Kooperation stand eine politische Grundsatzentscheidung, eine Initialzündung, die von den Vorständen ausging. Es handelte sich also um einen klassischen „Top-Down-Prozeß“, wie die Soziologen sagen. Ich will nicht verschweigen, daß unser Entschluß damals Überraschung, Irritationen und auch stellenweise Unverständnis ausgelöst hat. Alles andere wäre doch nicht normal gewesen, denn wir führen drei Gewerkschaften zueinander, die seit mehr als hundert Jahren erfolgreich, selbstbewußt und traditionsverhaftet sind. Ich sehe auch im Nachhinein nur diesen Weg der Initialzündung als gangbar. Worauf es allerdings entscheidend ankommt: In der Folge muß die Willensbildung auf die Füße gestellt werden. Es muß Akzeptanz hergestellt und Beteiligung auf allen Ebenen sichergestellt werden. Wenn ich die Beschlüsse der Gremien betrachte und die Stimmung unter unseren Mitgliedern richtig werte, dann ist uns dies sehr bald und auch nachhaltig gelungen. Über Wege und Mittel wurde und wird manchmal gestritten, aber das Ziel steht doch für alle gleichermaßen und unumstößlich fest.

Was waren nun die Gründe für diese Entscheidung und welches die Absichten, die mit unserem Vorhaben verbunden sind? Ich sagte schon, daß auch wir trotz der stabilen Ausgangssituation jenen Reformdruck verspürten, über den dann allgemein je länger je mehr geredet wurde. Die Branchen, die wir organisieren, unterliegen einem massiven Strukturwandel, der in vieler Hinsicht zur Schwächung der Gewerk-

schaften führt. Wenn wir also organisatorische Stärke, finanzielle Kraft und politischen Einfluß bewahren wollen, dann müssen wir uns mit starken Partnern zusammenschließen. Dabei war die Wahl weder zufällig noch beliebig, denn die neue Gewerkschaft sollte schon organisch zusammengefügt sein, was Branchen und Regionen betrifft, aber auch in bezug auf Mentalitäten, Kultur und politische Ausrichtung.

Mit der IGBE, der IGCPK und der Gewerkschaft Leder haben sich Partner gefunden, die sich organisatorisch sehr nahe stehen, politisch verwandt sind und aufgrund der weitreichenden Branchenverflechtung bereits seit längerem sehr eng kooperieren. Wir erreichen mit dem Zusammenschluß auf diese Weise eine Vielzahl von Synergien, wir sichern die flächendeckende Vertretung der Mitglieder, und wir sind sogar noch in der Lage, die Betreuung zu intensivieren. Die neue Gewerkschaft wird fraglos eine Multi-Branchen-Gewerkschaft sein, aber eben kein beliebiger Gemischtwarenladen, wenn ich mir diese saloppe Bemerkung erlauben darf.

Ich verrate sicher nichts sensationell Neues, wenn ich hier nochmals herausstelle, daß der Zusammenschluß unserer Gewerkschaften auch als ein deutliches politisches Bekenntnis zu verstehen war, und zwar für die Auffassungen und Inhalte, denen wir im Konzert der gewerkschaftlichen Stimmen noch mehr Gehör verschaffen wollen. Dies wird sich, da bin ich sicher, auch bei der bevorstehenden Diskussion über das neue DGB-Grundsatzprogramm erweisen. Mir sind Lager- oder Fraktionszuordnungen immer suspekt gewesen, meistens erweisen sie sich auch als wenig brauchbar. Deswegen will ich hier nur Stichworte für jene wesentlichen Inhalte nennen, die wir bisher gemeinsam vertreten haben und auch künftig mit Nachdruck vertreten werden.

Die neue IG BCE bekennt sich ausdrücklich zur Sozialen Marktwirtschaft, weil sie im Gegensatz zu den anderen bekannten Wirtschafts- und Gesellschaftssystemen Bedingungen schafft, unter denen Gewerkschaften mit Aussicht auf Erfolg für ihre Ziele - wie Freiheit und soziale Gerechtigkeit - wirken können.

Systemüberwindungsstrategien sind nicht unsere Sache. Sie gehen völlig an den Erwartungen und am Bewußtsein unserer Mitglieder vorbei. Wir halten sie für eine Flucht aus der politischen Verantwortung, für eine Form des Verzichts auf politische Gestaltung.

Dabei wissen wir sehr wohl um die negativen Wirkungen des ungezügelterten Marktes, um soziale Schieflage und um die Spaltung der Gesellschaft. Deshalb sind sozialer Ausgleich und auch die Intervention durch Staat und Gesellschaft für uns unabdingbare, konstitutive Elemente der Marktwirtschaft.

Ich weiß, daß solche Positionen zur Zeit nicht unbedingt Konjunktur haben. Aber ich bin nicht bereit Auffassungen und Ziele, die ich über Jahre für richtig gehalten habe, nur deswegen aufzugeben, weil Gegner gerade mal wieder einen Kurs der Konfrontation, eine Strategie der sozialen Demontage versuchen. Im Gegenteil - durch die vehementen Attacken fühle ich mich eigentlich darin bestärkt, daß unser Modell der Sozialen Marktwirtschaft offenbar zum Nutzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein muß.

Die neue Gewerkschaft fühlt sich zu denen gehörig, die politische Gestaltung im Rahmen der parlamentarischen Demokratie durch geregelten Interessenausgleich suchen. Wir werden alle uns zu Gebote stehenden Instrumente entschlossen einsetzen, notfalls auch im Konflikt, um unsere Ziele zu erreichen. Aber Resultat wird am Ende immer der Kompromiß sein müssen, der Ausgleich widerstreitender Seiten. Wer Politik und Gewerkschaftsarbeit dagegen mit dem Ziel betreibt, den Gegner endgültig niederzuringen, der hat die Funktionsweise unseres politischen und gesellschaftlichen Systems wohl nicht wirklich verstanden.

Der Zusammenschluß unserer drei Gewerkschaften zur IG Bergbau, Chemie, Energie will ein deutliches Signal für den Stellenwert des industriellen Sektors in unserer Wirtschaft setzen. Trotz aller Strukturveränderungen wird unser Wirtschaftsstandort im globalen Wettbewerb weiterhin auf eine Industrie angewiesen sein, die höchst effizient und technologisch innovativ sein muß und zugleich den Erforder-

nissen der Umwelt gerecht wird. In den Debatten der letzten Jahre - auch in den gewerkschaftlichen - über Dienstleistungsgesellschaft, über Informationsgesellschaft oder die ökologische Umgestaltung haben wir oft Ausgewogenheit und Realismus vermißt. Wir sind in eine Defensive gedrängt worden, die weder sachlich noch politisch gerechtfertigt werden kann. Ich erwarte mir von unserer Fusion und von der Konsolidierung der anderen Industriegewerkschaften eine deutliche Akzentverschiebung.

Es ist bekannt, daß IGBE und IGCPK über unterschiedliche Organisationsstrukturen verfügen. Während unsere Mitglieder überwiegend in wohnortsbezogenen Einheiten erfaßt sind, den Ortsgruppen, gibt es bei der IGCPK ein betrieblich organisiertes Vertrauensleute-System. In unserer neuen Gewerkschaft wollen wir beide Elemente miteinander verbinden. Mit diesem Nebeneinander schaffen wir eine Struktur, in der nicht nur die Betreuung besser organisiert werden kann. Wir bieten den Mitgliedern zugleich umfassende Möglichkeiten zur Mitgestaltung, zur Beteiligung und zur Entfaltung auf sehr verschiedenen Feldern. Seit Jahren erörtern wir den Wertewandel und seine Konsequenzen für die gewerkschaftliche Arbeit. Wir sind uns einig, daß wir mehr Angebote, mehr Beteiligung schaffen müssen. Dies braucht aber nicht nur die hehre politische Vorgabe, sondern vor allem angemessene Strukturen, und wir wollen dies mit unseren Organisationsprinzipien sicherstellen.

In diesen Zusammenhang gehört auch unsere Entscheidung, jene Tradition fortzusetzen und auszuweiten, die in der IGBE eine Selbstverständlichkeit darstellt - nämlich die Durchführung des Rechtsschutzes mit eigenen Mitteln und mit eigenem Personal. Ich will hier nicht erneut in die Details der Rechtsschutzdebatte einsteigen. Dazu ist alles gesagt, und ich bin sicher, daß die Entwicklung in unsere Richtung nicht mehr aufzuhalten ist. Aber ich will das Resümee unserer jahrzehntelangen Erfahrungen wiederholen: Unser Rechtsschutz ist professionell, effektiv, und er ist von unschätzbarem Wert für Mitgliederbindung und Identifika-

tion. Wer dieses Potential nicht nutzt, vergibt eine große Chance.

Mit dieser Anmerkung bin ich bei dem letzten größeren Bündel von Gründen für unsere Entscheidung angelangt, nämlich unserer erklärten Absicht, Anstoß und Beispiel für die überfällige Reform des DGB und der Gewerkschaften zu geben. In vielfacher Hinsicht dürfte uns dies inzwischen gelungen sein, aber es geht mir nicht um Rechtfertigung oder Selbstbeweihräucherung. Ich will unsere Zielvorstellungen wiederholen, denn dann dürfte deutlich werden, daß wir noch ein großes Stück des Weges vor uns haben.

Mit unseren Absichten verfolgen wir eine Stärkung des DGB als Dachverband durch klare Aufgabenteilung. Dies erfordert die Konzentration auf seine Kernaufgaben: Koordination und Vertretung. Alle Aufgaben der Mitgliederbetreuung im weitesten Sinne müssen von den Gewerkschaften selbst wahrgenommen werden. Der DGB ist mit seiner Zwitterrolle, die ihm als Geburtsfehler in die Wiege gelegt wurde, zunehmend überfordert - politisch, personell und finanziell. Deshalb wird der DGB nicht schwächer, sondern stärker, wenn z.B. der Rechtsschutz auf die Gewerkschaften übergeht.

Auch wenn die meisten diesen Weg bereits beschreiten, will ich doch wiederholen, daß darüber hinaus an einer Strukturbereinigung und Konsolidierung der Einzelgewerkschaften kein Weg vorbeiführt. Keine Angst, ich liefere jetzt kein neues Zahlenmodell. Aber: Im Ergebnis müssen wir zu einer überschaubaren Zahl von starken, gestaltungsfähigen Gewerkschaften mit neu definiertem Aufgabenschnitt und Organisationsgebiet kommen. Ich hebe letzteres hervor mit Blick auf die zunehmenden Streitigkeiten über Organisationsgebiete und mit Blick auf die unbedingt notwendige Reintegration der DAG. Das mögen weitgesteckte Ziele sein, aber was heute kaum lösbar erscheint, dürfte keine unüberwindliche Schwierigkeit mehr darstellen, wenn wir zu mitglieder- und finanzstarken Organisationen kommen, die sich nicht ständig ums eigene Überleben sorgen. Aus Schwäche und Angst entsteht eben keine

erfolgreiche Reform. Nur wer stark ist, kann sich auf echte Strukturbereinigung einlassen.

Bei dieser Gelegenheit will ich die Aufmerksamkeit auf einen Umstand lenken, der mir bei den Debatten etwas zu kurz zu kommen scheint. Struktur- und Organisationsreform im DGB und bei den Gewerkschaften verlangt auch die Herstellung von Ausgewogenheit. Wir sollten uns daher die Bildung von Gewerkschaften zum Ziel setzen, die in ihrem politischen, organisatorischen und finanziellen Gewicht zwar nicht identisch sein müssen, aber doch auf gleichem Niveau agieren können. Eine zu große Ungleichheit wäre erstens kein Beitrag zu dauerhafter Konsolidierung. Zweitens würde sie den DGB nur weiter schwächen. Denn die Stärke des DGB nach außen, die Identifikation der Einzelgewerkschaften mit dem Dachverband und die Verbindlichkeit der politischen Koordination hängen in entscheidender Weise von der Ausgewogenheit in Bezug auf Größe, Einfluß und Handlungsfähigkeit ab.

Nichts gegen Vielfalt und Individualität, aber der DGB hat in der Vergangenheit sehr unter dieser disparaten Struktur gelitten. Es wäre völlig verfehlt, wenn die Reform zu einer Verstärkung dieser Schieflagen führen würde.

Zum Abschluß meiner Ausführungen möchte ich noch ein paar Bemerkungen machen, die als Antwort auf die Frage nach dem Erfolg unserer Fusionspläne verstanden werden können.

Rein äußerlich betrachtet sind wir im Zeitplan. Wir haben alle notwendigen Beschlüsse der Gewerkschaftstage und Hauptvorstände herbeigeführt - nahezu immer einstimmig. Wir haben eine neue Satzung ausgearbeitet, diskutiert und beschlossen. Die Struktur der Organisation ist festgelegt, wir haben sogar schon alle Personalentscheidungen getroffen. Erste Dienststellen und Einheiten sind bereits zusammengestellt. Im Herbst 1997 wird es die alten Gewerkschaften nicht mehr geben.

Dies alles ist mit erstaunlichem Tempo und ohne größere Zerwürfnisse oder erkennbaren Streit geschehen. Selbstverständlich gab es auch Mißverständnisse, Frustrationen, Meinungsunterschiede. Aber es ging weit reibungsloser,

als man vor fünf Jahren vielleicht befürchten mußte. Fast glaube ich, daß der gesamte Prozeß auch in drei Jahren hätte durchgeführt werden können, was vielleicht gar nicht schlecht gewesen wäre. Denn manche Diskussion entstand weniger aus der Sache, als vielmehr aus der Ungewißheit über bestimmte Entscheidungen.

Wenn ich damit indirekt für einen zügigen Zeitplan bei der Abarbeitung von Zusammenschlüssen plädiere, dann tue ich dies in dem Wissen, daß uns der eigentliche Zusammenschluß, das Zusammenwachsen erst noch bevorsteht. Wir haben breite Akzeptanz für unsere Entscheidung gefunden, aber die neue Kultur, die neue Identität und die neue Tradition müssen erst noch entstehen.

Dies wird in Kontinuität der Elemente gesehen, die bisher in drei Gewerkschaften gewachsen sind. Aber ein qualitativer Sprung wird es dennoch sein - ein aufregendes Wagnis allemal. Ich bin zuversichtlich, denn es sind alle Voraussetzungen zum Gelingen gegeben. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, das habe ich in Hunderten von Gesprächen in den letzten Monaten gelernt, sind fest entschlossen, manchmal sogar ungeduldig, diese Herausforderung anzunehmen. Glückauf

Hans Berger
Industriegewerkschaft
Bergbau und Energie
Vorsitzender
Alte Hattinger Str. 19
44789 Bochum

Günter Neubauer, Paul Oehlke

Gründe und Vorschläge für eine BMBF-Initiative „Beschäftigung durch Innovation“ - Anmerkungen zum gegenwärtigen Diskussionsstand

Im Rahmen der BMBF-Initiative „*Forschung und Entwicklung für Beschäftigung durch Innovation*“ (BdI) steht eine Weiterentwicklung des arbeitsorientierten Innovationsverständnisses des *FuE-Programms Arbeit und Technik (AuT)* auf der Tagesordnung. Hierzu sind in dieser Zeitschrift erste Überlegungen vorgetragen worden (ARBEIT, Heft 3/1996). Sie konzentrieren sich vor allem auf die wachsende Bedeutung inner-, zwischen- und überbetrieblicher Kommunikations- und Kooperationsprozesse. Danach stehen partizipative Arbeitsstrukturen, strategische Unternehmenskooperationen und integrierte Netzwerke in einem innovations- und beschäftigungsfördernden Wechselverhältnis.

Beschäftigungseffekte durch *soziale Organisationsformen von Innovationsprozessen* sind in der Debatte um neue Akzente im AuT-Programm bzw. um ein neues FuE-Programm BdI wiederholt thematisiert worden. Dabei handelt es sich

- einmal um eine *öffentliche Anhörung von Experten zu BdI*, die vor dem Ausschuß für Bildung, Wissenschaft, Forschung, Technologie und Technologiefolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 16. Oktober 1996 stattgefunden hat;
- zum anderen um einen *Synthesebericht zu einer Literaturstudie BdI*, die unter Federführung des Instituts Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen, dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg erarbeitet wird;
- schließlich um *konzeptionelle Vorstellungen im Projekträger AuT* zu Wertschöpfungsketten und Regionalverbänden, die auf der Grundlage von Anregungen der

Zukunftswerkstatt BdI im Juni 1996 weiterentwickelt wurden.

Nach der Darstellung dieser aktuellen BdI-Aktivitäten (1-3) werden *institutionelle Umsetzungsbedingungen für soziale Innovationsorientierungen* erörtert (4). Abschließend steht das *Wechselverhältnis von gesellschaftlich bestimmten Innovationen und öffentlichen Regulationsanforderungen* zur Diskussion (5).

1 Empfehlungen für qualitative Innovationsziele

Im Rahmen der Anhörung von Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft ist die beschäftigungsorientierte Weiterentwicklung des AuT-Programms begrüßt worden. Die Ausrichtung auf BdI akzentuiert eine vordringliche gesellschaftliche Aufgabe, die nach Meinung insbesondere der *Vertreter von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)* den Einsatz öffentlicher Mittel rechtfertigt.

Angesichts der prekären Mittelsituation gilt die allgemeine Zustimmung auch für die aktuelle Konzentration auf die *vier vorgesehenen Zukunftsfelder*:

- Instrumente und Organisation des Arbeitsschutzes 2000,
- Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Erwerbsarbeit der Zukunft,
- Dienstleistungen im 21. Jahrhundert,
- Pilotprojekte für Beschäftigung durch Innovation.

In ihrer gemeinsamen Erklärung weisen BDA und ZDH darauf hin, daß mit der geplanten neuen Schwerpunktsetzung des AuT-Programms ihrer Forderung Rechnung getragen werde, daß Forschungsergebnisse zu menschengerechten Arbeits-, Produktions- und Dienstleistungskonzepten auch einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland und damit zur Sicherung und Schaffung von Beschäftigung leisten müssen. *Die Schaffung innovativer Arbeitsstrukturen und wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze habe eine Bedeutung erhalten, die über*

den Bereich des Betriebes hinaus die Gesellschaft insgesamt berühre. Weitergehend stellt der DGB den Zusammenhang von Investitionen in den „Faktor Mensch“ mit der Umwelt-, Arbeitsschutz- und Bildungspolitik sowie mit dem sozialen Konsens zwischen Arbeitnehmern, Managern und Regierung heraus. In diesem Sinne versteht er das *Leitbild der umfassenden Innovation* als einen Teil der europäischen Antwort in der weltweiten Standortkonkurrenz.

Nur unter Berücksichtigung von Präventions- und Qualifikationsaspekten, zieht die *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)* ihr Fazit, könne Innovation ihre positiven Wirkungen für den Standort Deutschland entfalten. Sei der Arbeits- und Gesundheitsschutz aber nicht integraler Bestandteil der neuen Initiative, würden die gefundenen Lösungen nur kurzfristig zu Kostenentlastungen führen, sich jedoch langfristig unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten ins Gegenteil verkehren. Ein ganzheitliches Innovationsverständnis werde zu einer Voraussetzung für die Realisierung innovativer Unternehmensstrategien, für die Entwicklung neuer Organisationskonzepte mit steigender Prozeß- und Produktqualität sowie für die Bewältigung demographischer Herausforderungen. In diesem Kontext ergeben sich nach Meinung der BAuA *beschäftigungswirksame Synergieeffekte zwischen neuen Qualitätsansprüchen der Beschäftigten, intelligenten Managementkonzepten und umweltverträglichen Produkten und Dienstleistungen* bis hin zur Verknüpfung entsprechender betrieblicher Initiativen mit privatem Umweltengagement und gesellschaftlichem Umweltbewußtsein.

Die aufgeführten Erfordernisse eines qualitativ orientierten Innovationsverständnisses mit ökologischen und sozialen Komponenten werden in den einzelnen *Stellungnahmen aus dem Bereich der Arbeits- und Sozialwissenschaften* vielfach bestätigt und ergänzt. Sie vertiefen die noch immer vernachlässigte soziale Dimension von Innovationsprozessen in einer beschäftigungs- und arbeitsmarktbezogenen Perspektive. Dabei werden eine *Reihe von arbeits- und organisationspolitischen Aspekten* angesprochen:

- die Entfaltung der Humanressourcen durch gesundheits- und persönlichkeitsförderliche Arbeitsplätze über erweiterte Beteiligungs- und Handlungsspielräume bis hin zu integrierten Arbeits- und Lernmöglichkeiten;
- die Entwicklung lernfähiger Organisationsmodelle mit flexiblen Reaktionsmöglichkeiten auf neue Markt- und Umwelthanforderungen sowie mit innovativen Gestaltungsfähigkeiten von Prozessen und Produkten im Austausch mit Kunden und Lieferanten;
- die Organisation von kunden-, nutzen- und bedarfsorientierten Markt-, Geschäfts- und Fertigungsprozessen mit neuen Reorganisations-, Koordinations- und Vernetzungsformen an den Schnittstellen von Produktion und Dienstleistungen;
- die Förderung von horizontalen und vertikalen Kommunikations- und Kooperationsbezügen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen, aber auch in Wertschöpfungsketten und regionalen Verbänden;
- die Erfordernisse des integrierten Innovationsmanagements von Arbeits- und Technikgestaltung, Prozeß- und Produktentwicklung, Fertigung und Dienstleistungen, Kommunikations- und Kooperationsprozessen.

2 Vorschläge für zukünftige Innovationsfelder

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung des umfassenden Innovationsverständnisses spricht sich der *Synthesebericht der Institute* unter Angebots Gesichtspunkten für innovative Verbindungen von Technik, Organisation, Kundenbezügen und Dienstleistungen aus. *Entsprechend seien die traditionellen Stärken in der diversifizierten Qualitätsproduktion auszubauen und hochwertige Dienstleistungen zu entwickeln.* Im Zuge des beschleunigten Übergangs entwickelter Volkswirtschaften zu einer stärker informationsverarbeitenden und wissensbasierten Produktion von Gütern und Dienstleistungen komme es darauf an:

- qualifizierte Arbeit, technologische und soziale Kompetenz sowie „intelligente“ Strukturen systematisch in Wertschöpfungsprozessen zu nutzen und auf die konsekuen-

- te Entwicklung einer innovativen „Vorauswirtschaft“ zu konzentrieren;
- dabei inner- und zwischenbetriebliche Strukturen flexibel, kooperativ und lernfähig zu organisieren, um auf neue Umfeldbedingungen rasch reagieren, Prozesse und Produkte simultan gestalten und neue Märkte langfristig erschließen zu können;
 - hierfür arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Instrumente in einer innovationsfördernden Perspektive zu verknüpfen, die auf neue Formen des integrierten Projektmanagements und der Zusammenarbeit von staatlichen und privaten Akteuren zielt.

In solch einem integrierten Handlungskontext will der Synthesebericht auf der Nachfrageseite aussichtsreiche Handlungsfelder für beschäftigungswirksame Innovationsprozesse erschließen. Interessante Potentiale eröffnen sich demnach in den *zukunftssträchtigen Bereichen der Umweltindustrie, sozialen Dienste sowie von Telekommunikation und Multimedia*. Dafür sprechen im einzelnen:

- eine wachsende Innovationsdynamik aus einer breiten wirtschaftlichen Verflechtung, der Verbindung unterschiedlicher Technologien und den wachsenden Erfordernissen nach Systemlösungen und Komplettangeboten in der Umweltindustrie;
- eine steigende Nachfrage nach unterschiedlichen sozialen Dienstleistungen z.B. in Pflege, Versorgung, Haushalt, Reparatur und Freizeit, die eine stärkere Verbindung von qualifizierter Arbeit und moderner Technik verlangen;
- die Erschließung neuer Märkte in vielen potentiellen Anwendungsbereichen von Telekommunikation und Multimedia durch umfassende Lösungsangebote, die leistungsfähige Kooperationen der relevanten Akteure voraussetzen.

In der unzureichenden Kooperationsfähigkeit zahlreicher Handlungsträger aufgrund starker inner-, zwischen- und überbetrieblicher Segmentierungen diagnostiziert der Synthesebericht jedoch eine strukturelle Schwäche des deutschen Innovationssystems. Es trete in der Dominanz herkömmlicher Produktlinien im Innovationsgeschehen, erheblichen Innovationsdefiziten in der mittelständischen Wirtschaft und der langsamen Diffusion von Innovationen

zutage. In diesem Zusammenhang spielen *drei Aufgabenbereiche* eine entscheidende Rolle:

- die *Unterstützung von Netzen für Technologiefusionen* als Verknüpfung unterschiedlicher Technologien, die eine innovative und breite Anwendung etwa im produktionsintegrierten Umweltschutz oder der Telekommunikation ermöglichen;
- die *Förderung von kooperativen Beziehungen* vor allem zwischen kleinen und mittleren Unternehmen, von diesen gemeinsam nutzbarer FuE-Leistungen und von spezifischen hochwertigen Leistungsangeboten etwa im Bereich sozialer Dienste;
- der *Aufbau leistungsfähiger regionaler Innovationsnetze sowie strategischer Produktions- und Dienstleistungscluster*, die spezifische regionale Schwächen bzw. Stärken im Kontext des weltweiten Standortwettbewerbs ausgleichen bzw. ausbauen.

3 Förderung von beschäftigungswirksamen Innovationsnetzwerken

Die dargestellten Empfehlungen und Vorschläge zu der neuen Initiative „Beschäftigung durch Innovation“ gehen von einem umfassenden Innovationsverständnis aus und reichern es mit qualitativen Fragestellungen an, die sich insbesondere auf *neue organisationspolitische Erfordernisse* konzentrieren. Sie beziehen sich angebotsseitig auf inner-, zwischen- und überbetriebliche Kommunikations- und Kooperationsprozesse, die in den erschlossenen Nachfragebereichen von Umwelt, Dienstleistungen und IuK-Techniken eine entscheidende Rolle spielen. Entsprechend sollen die zukünftigen Innovationsfelder und qualitativen Innovationsziele bestimmend in die Leitprojekte der neuen beschäftigungsorientierten Innovationsinitiative eingehen.

Im Vordergrund stehen *Optionen für die Steigerung der beschäftigungswirksamen Innovationsfähigkeit von Wertschöpfungsketten und Regionalverbänden*. Sie sollen über ihre sektorale und regionale Stabilitätsfunktion hinaus neue Geschäftsfelder mit realen Beschäftigungsmöglichkeiten erschließen. Hier stehen als übergreifende Fragestellungen zur Diskussion: das

Verhältnis von regionalen Kreisläufen und über-regionalen Marktanforderungen sowie die Rahmenbedingungen für die Stärkung und Entwicklung sektoraler und regionaler Innovations- und Arbeitsmarktpotentiale. Es wird nötig sein:

- die horizontale Zusammenarbeit von KMU untereinander und vertikale Hersteller-Zulieferer-Beziehungen, aber auch virtuelle Kooperationen bis hin zu strategischen Allianzen anzuregen;
- diese Verbände durch produktionsnahe Dienstleistungsangebote (z.B. FuE-Institute, Weiterbildungseinrichtungen, Logistikzentren) mit technischer, arbeits- und umweltwissenschaftlicher Kompetenz zu stärken;
- damit den Aufbau sektoraler und regionaler Innovationsnetzwerke aus Unternehmen einzelner und mehrerer Branchen mit arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Wirkungen zu befördern;
- in den entstehenden Netzwerken zu qualifizierende Moderatoren und Katalysatoren mit arbeits-, beschäftigungs- und umweltrelevanter Kompetenz für die qualitative Stärkung der regionalen und sektoralen Innovationsfähigkeit einzurichten;
- die Zusammenarbeit privater und öffentlicher Akteure etwa bei der Kopplung wirtschaftsstruktur- und arbeitsmarktpolitischer sowie innovations- und beschäftigungspolitischer Fragestellungen zu stimulieren.

So unterschiedliche Institutionen wie Arbeitsämter, Kammern, Gewerkschaften, Verbände und Forschungsinstitute sind darauf angewiesen, miteinander und mit Unternehmen unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit, Größe und Leistungskraft zu kooperieren. Vor dem Hintergrund der Zunahme informationsverarbeitender und wissensbasierter Prozesse muß wiederum die *inner- und zwischenbetriebliche Zusammenarbeit durch verbesserte Formen des Wissensmanagements und -transfers* ergänzt werden. Hierbei sind die nach wie vor aktuellen Ansprüche an „interdisziplinäre Zusammenarbeit“ und „praxisorientierte Beratung“ für die integrierten Aufgabenstellungen der Steigerung von Innovationsfähigkeit und Beschäftigung einzulösen.

In diesem Zusammenhang sind die *Erfordernisse institutioneller Innovationen* bei privaten Unternehmen, intermediären Organisa-

tionen und öffentlichen Einrichtungen sowie staatlichen Behörden nicht zu unterschätzen. Sie gewinnen für die Stärkung lokaler und regionaler Innovationspotentiale an Gewicht. Dazu zählen etwa:

- eine präventive Orientierung der betrieblichen Entscheidungsträger von Betriebsräten bis zum Management auf die Wechselwirkungen von Gesundheitsförderung, Qualifizierung, Organisationsentwicklung und technischer Unterstützung;
- neue Aufgabenstellungen, Beratungsleistungen und Kooperationsformen der Gewerkschaften, Verbände und Kammern etwa hinsichtlich logistischer, innovations- und beschäftigungspolitischer Fragestellungen;
- die stärkere Öffnung der regionalen Wissenschafts-, Transfer- und Bildungseinrichtungen für die Bearbeitung praxisnaher und bedarfsrelevanter Problemstellungen der Beschäftigten und Betriebe vor Ort;
- die wirksame Zusammenarbeit privater und öffentlicher Akteure sowie Finanzträger insbesondere bei der Koppelung innovations- und beschäftigungspolitischer Fragestellungen.

4 **Institutionelle Umsetzungsbedingungen für soziale Innovationsorientierungen**

Die Wirksamkeit kooperativer Innovationsnetzwerke geht mit der institutionellen Öffnung der beteiligten Unternehmen, Institute und Organisationen einher. Es entsteht ein interdependentes System zwischen einzelnen Funktionen und Akteuren, deren Erfahrung, Kenntnis und Wissen sich gegenseitig verstärken. *So hebt das „Grünbuch zur Innovation“ der Europäischen Kommission hervor, daß die internen und externen Kooperationen von Unternehmen und hierbei die konkreten Bedürfnisse der Benutzer wie der zukünftige gesellschaftliche Bedarf immer mehr an Bedeutung gewinnen.* Es handelt sich hierbei um ein *interaktives Innovationsverständnis*, das gesellschaftliche Lernprozesse in der Perspektive arbeitsbezogener Prozeßinnovationen und umweltverträglicher Produktinnovationen sowie sozial- und umweltverträglicher Dienstleistungen ermöglicht.

Um qualitative gebrauchswertbezogene Innovationsorientierungen in einer beschäftigungspolitischen Perspektive zu entwickeln, exemplarisch zu erproben und auch durchzusetzen, bedarf es jedoch *gesellschaftlicher Reformkonstellationen*, die auf Kompromisse zwischen Arbeit und Kapital hinwirken. Die Möglichkeit solcher interessegeleiteten Aushandlungsprozesse ist wiederum von spezifischen Rahmenbedingungen abhängig wie parlamentarische Demokratie, pluralistische Interessenartikulationen und vor allem einem System der industriellen Beziehungen mit konfliktfähigen und kooperationsbereiten Betriebs- und Tarifparteien. Auf dieser Grundlage sind in einigen westeuropäischen Ländern wie der Europäischen Union insgesamt *arbeitspolitisch orientierte Innovationsprogramme* entstanden. Sie beruhen auf

- der Zusammenarbeit von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften;
- dialog-, beteiligungs- und handlungsorientierten Verfahrensregelungen;
- systematischer Konfliktregulierung und Konsensfindung;
- vielfältigen Lern- und Gestaltungsprozessen.

Allerdings stehen die eher kleinen programmtragenden Reformkonstellationen unter dem Druck nahezu übermächtiger gesellschaftlicher Umfeldbedingungen. Ausdruck hierfür ist ein strukturell defizitärer Wirkungszusammenhang zwischen einem umfassenden analytischen Innovationsverständnis, dessen nur teilweiser Realisierung in einzelnen Gestaltungsprojekten und der unzureichenden Ergebnisumsetzung in der Wirtschaft insgesamt. Gerade die *interessenpolitisch relevante Diffusionsproblematik sozialer und ökologischer Innovationen* hat daher immer wieder Diskussionen, institutionelle Reformen und kontroverse Rücknahmen ausgelöst:

- sei es in der Vergangenheit als heftige parlamentarische und gesellschaftliche Kritik an einer unzureichenden Umsetzung und Verbreitung von Erfahrungen und Erkenntnissen;
- sei es in der daher aufgenommenen Förderung von Umsetzungsprojekten der Tarif-

parteien und ihrer später wieder politisch verfügbaren Einschränkung;

- sei es an dem unvollständigen Ergebnistransfer in die differenzierten Systeme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Aus- und Weiterbildung;
- sei es in der nunmehr angestrebten Bündelung der Förderung von Leitprojekten für strukturwirksame Innovationsnetzwerke in der Gegenwart.

Trotz der vorerst gescheiterten Bemühungen auf zentraler gesellschaftlicher Ebene um ein „*Bündnis für Arbeit*“ zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung bleiben die arbeits-, beschäftigungs- und auch umweltpolitischen Erfordernisse auf der Tagesordnung. Insofern verzeichnet die überkommene programmpolitische Reformkonstellation über die aktuellen Konfliktlagen hinaus eine zukunftsweisende Aktualität, die in den parlamentarischen Stellungnahmen der Tarifparteien zum Ausdruck kommt. Bei den Schlußfolgerungen für die innovationsorientierte Weiterentwicklung des AuT-Programms ziehen Arbeitgeber und Gewerkschaften insofern an einem Strang, als sie sich für den Fortbestand des erprobten institutionellen Rahmens aussprechen.

Die veränderten internationalen Bedingungen und Erwartungshaltungen der Menschen werfen nach Meinung der Arbeitgeber neue Forschungsfragen auf, deren Lösung im öffentlichen Interesse liege und den Einsatz staatlicher Forschungsmittel rechtfertige. Dies gelte insbesondere für die Erprobung von Gestaltungslösungen bei kleinen und mittleren Unternehmen und allgemein für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse und betrieblicher Erfahrungen. Er sei trotz erkennbarer Fortschritte verbesserungsbedürftig. So seien beispielsweise in moderne Managementkonzepte viele Erkenntnisse des AuT-Programms eingegangen, ohne diesem in der öffentlichen Meinung noch zugerechnet zu werden. Letztlich habe dieses Programm die Dialogfähigkeit der an der Gestaltung von Arbeit und Technik Beteiligten - der Arbeitgeber und Gewerkschaften, Wissenschaft und Praxis - befördert, wenn nicht teilweise überhaupt erst ermöglicht. *Diese dialogorientierte Anlage sei eine wichtige Erfolgsvor-*

aussetzung, die daher beibehalten werden sollte.

Entsprechend heben die Gewerkschaften die bewährte Beteiligung der Tarifvertragsparteien in Strukturen der Beratung und Konsensfähigkeit hervor, die nicht zuletzt im Hinblick auf eine bessere Ergebnisumsetzung im neuen Programm konsequent gestärkt und auf andere Felder der FuE-Politik ausgedehnt werden müßten. Der Vorschlag für die Entwicklung gesellschaftspolitisch relevanter Kooperationsformen schließt die Vernetzung mit weiteren Politikbereichen ein, die mit der Gestaltung von Arbeit und Technik befaßt sind. *Hierbei sollte das AuT-Programm eine integrale Querschnitts- und Referenzfunktion erhalten, die das Leitbild der umfassenden Innovation für einen zukunftsfähigen Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort nahelege.*

5 Gesellschaftlich bestimmte Innovationen und öffentliche Regulationserfordernisse

Innovation als gesellschaftlicher Prozeß schließt jedoch unterschiedliche Interessenlagen ein, die in sozialökonomischen Widersprüchen zum Ausdruck kommen. Entsprechend verweist das *DIW in seiner Stellungnahme zur Expertenanhörung* einmal auf die alte Einsicht über den Doppelcharakter von Löhnen als einzelwirtschaftliche Kosten- und gesamtwirtschaftliche Nachfragefaktoren und zum anderen darauf, daß Innovationen alte Arbeitsplätze vernichten und neue schaffen. Dabei sind die unterschiedlichen Beschäftigungseffekte von arbeitsplatzvernichtenden Prozeß- und nachfrageschaffenden Produktinnovationen vielfach nachgewiesen und unterschiedlich bewertet worden. Diese Prozesse „schöpferischer Zerstörung“ (Schumpeter) stehen in einer widersprüchlichen Wechselwirkung mit der Flexibilität der Faktorpreise und der Nachfrageentwicklung, die sich wiederum gegenseitig neutralisieren können.

Es handelt sich um einen schon von Keynes nachgewiesenen Wirkungszusammenhang, der unter der Vorherrschaft einzelwirtschaftlicher Rentabilitätskalküle zu neuen „Gleichgewich-

ten bei Unterbeschäftigung“ tendiert. Diese bewegen sich im Zuge der sich gegenseitig verstärkenden staatlichen Deregulierungspolitiken und globalen Konzernstrategien gleichsam auf einer schiefen Ebene nach unten. Ursache hierfür sind die von exporttragenden Industrien ausgelösten Wirkungen eines verschärften Kosten- und Produktivitätswettbewerbs durch systemische Rationalisierungsprozesse und schlanke Managementkonzepte (siehe hierzu unsere Ausführungen in ARBEIT 3/96).

Nach unterschiedlichen Untersuchungen und Stellungnahmen sowohl in OECD und EU als auch in Deutschland zeichnet sich jedoch keine Alternative zur Erhaltung der Umwelt, Erschließung neuer Märkte und Schaffung von Arbeitsplätzen ab. *Die humanen, gesellschaftlichen und ökologischen Reproduktions-, Bedarfs- und Zielkriterien stellen neue Anforderungen an eine qualitative Steigerung der Innovationsfähigkeit.* Sie ist in kooperativen Netzwerken zu entwickeln, mit staatlichen Fördermaßnahmen zu unterstützen und durch effektive Marktbedingungen zu regeln. Erst deren fortschreitende Wechselwirkung ermöglicht eine wirksame Diffusion sozialer und ökologischer Alternativen.

Die arbeitspolitische Reformkonstellation mit ihren beteiligungsorientierten Verfahrensregelungen stellt zwar eine institutionelle Voraussetzung für die Entwicklung technischer und organisatorischer Lösungen mit qualitativen Zielsetzungen dar. *Sie können im Kontext eines evolutionären ökonomischen Theorieansatzes als gesellschaftlich bestimmte und industriell erzeugte „Mutationen“ aufgefaßt werden.* Die vom Markt ausgewählten gebrauchswertorientierten Produktivitätsfortschritte („Selektionen“) sollen hiernach zugleich der Erhaltung und Förderung der individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Leistungs- und Innovationspotentiale dienen.

Im Unterschied zu erfolgreichen Marktselektionen bei zu erwartenden Kostensenkungen und Produktivitätssteigerungen ist die Wirksamkeit humaner, sozialer und ökologischer Mutationen jedoch von weiteren gesellschaftlichen Voraussetzungen abhängig. Sie beziehen

sich auf vielfältige inner-, zwischen- und überbetriebliche Partizipations- und Kooperationsformen unterschiedlicher Akteure, die Machtungleichgewichte und Herrschaftsverhältnisse in ökonomisch-sozialen Netzwerken transparent machen und schrittweise abbauen, wenn nicht gar der Tendenz nach neutralisieren können. *Um über die Projektverbünde hinaus breitere gesellschaftliche Wirksamkeit zu erlangen, muß die programmspezifische Förderung von Beteiligungs-, Gestaltungs- und Lernprozessen jedoch um nationale, europäische und internationale Regulative ergänzt werden.* Dabei handelt es sich zum Beispiel um:

- die politische Stärkung der Konfliktregulierung und Konsensfindung, Gestaltungs- und Innovationsfähigkeit im System der industriellen Beziehungen und Geflecht intermediärer Organisationen auf nationaler Ebene;
- die kontinuierliche Entwicklung, Erprobung und Einhaltung von arbeits- und umweltbezogenen Vereinbarungen, Normen und Regelungen bis hin zur Durchsetzung einer europäischen Sozialcharta;
- die verstärkte nationale Beteiligung an der Gestaltung internationaler Regelungen über soziale und ökologische Mindestbedingungen mit degressiv wirksamen Ausgleichsmechanismen für die sich entwickelnden Länder.

Das DIW macht darauf aufmerksam, daß die europäischen Industrieländer ebenso wie die USA und Japan an vorderster Front stehen, *Modelle für die zu lösenden gesellschaftlichen, ökonomischen, technologischen und ökologischen Herausforderungen zu entwickeln. Hierbei komme Westeuropa und vor allem Deutschland mit seinem hohen Produktions- und Entwicklungspotential die Funktion eines „lead-market“ zu.* Dies gilt gerade für die im Synthesebericht vorgeschlagenen Handlungsfelder in Bereichen der Umweltindustrie und ressourcensparenden Kreislaufwirtschaft, der sozialen Dienste und der IuK-Technologien, die sich auf die strategischen Fragestellungen der globalen Konkurrenzfähigkeit entwickelter Volkswirtschaften, des sozialen Zusammenhalts ihrer Bevölkerungen und der nachhaltigen Entwicklungserfordernisse beziehen.

Die vorgeschlagenen Innovationsfelder setzen an *weichen „systemischen Standortvorteilen“ der deutschen Wirtschaft* an. Sie reichen vom qualifizierten Personal und einer leistungsfähigen Forschungsinfrastruktur über kompetente lernfähige Unternehmen bis hin zu verlässlichen regulativen Standards und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Durch einheitliche Anreize beispielsweise in Form von Ökosteuern und Arbeitsstandards verbessern sich die Bedingungen und Möglichkeiten für alternative zukunftsorientierte Lösungswege. Gebrauchswerterhaltende und -entfaltende Ziele qualifizieren über entsprechende ordnungspolitische Regulative und gesellschaftliche Normen den Innovationswettbewerb.

Dr. Günter Neubauer
DLR-Projektträger
des BMBF
Organisationseinheit
Arbeit und Technik
Südstraße 125
53175 Bonn

Dr. Paul Oehlke
DLR-Projektträger
des BMBF
Organisationseinheit
EU-Programm/IGFA
Südstraße 125
53175 Bonn