

Tagungsberichte

Das niederländische „Poldermodell“ – ein Modell für Deutschland?

Kann der niederländische Weg als Vorbild für eine neue Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Deutschland dienen? Eine Tagung der Sozialforschungsstelle Dortmund und des ITS Nimwegen versuchte am 15. April 1999 in Dortmund, Antworten auf diese Frage zu finden. Als Grundlage und Ausgangspunkt des neuen niederländischen Weges zu mehr Beschäftigung nannte der Organisator der Veranstaltung, Gerd Busse (Sozialforschungsstelle Dortmund), in seiner Einleitung das Abkommen von Wassenaar aus dem Jahre 1982. Damals sicherten die Arbeitgeberverbände im Gegenzug zum Lohnverzicht der Gewerkschaften die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu, während die Regierung sich verpflichtete, die politischen Rahmenbedingungen (Konsolidierung des Haushalts, Senkung der Sozialausgaben, Reform des Steuerrechts) herzustellen. In der Tat nahm in den Jahren 1983 bis 1996 die Zahl der Arbeitsplätze um etwa ein Viertel zu.

Allerdings – so gab Sjaak van den Berg (ITS Nimwegen) zu bedenken – hat die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden im gleichen Zeitraum nur um zwei Prozent zugenommen. Die Zunahme der Beschäftigungsmöglichkeiten resultiert folglich im Wesentlichen aus einer Umverteilung von Arbeit durch Erhöhung der Teilzeitquote, verbunden mit weiteren Flexibilisierungsmaßnahmen. Gerben Bruinsma (GBIO Utrecht) verdeutlichte anhand betrieblicher Beispiele, wie dieses Konzept vor Ort umgesetzt wird. Provokativ dagegen die Einschätzung von G. Keulen (Handelskammer Arnheim), diese Politik sei doch nichts anderes als pure Deregulierung bzw. eine erfolgreiche Variante des angelsächsischen Thatcherismus. Zwei grundlegende Unterschiede, die es gerechtfertigt

erscheinen lassen, von einem „Poldermodell“ zu sprechen, benannte Wim Sprenger (Gewerkschaft FNV): Die Erhaltung des – wenn auch verschlechterten – Sozialversicherungssystems, das allen eine sichere Grundrente gewährt, und die allen Partnern gemeinsame Grundeinstellung, eine Spaltung der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer durch solidarische Umverteilung des Arbeitsvolumens zu vermeiden. Allerdings – so Ben Hövels (ITS Nimwegen) – zeigten sich negative Auswirkungen der Deregulierung bereits im Berufsbildungssystem, dem es nach wie vor nicht gelinge, berufliche Profile oder Kernkompetenzen zu definieren, um Auszubildenden wie Ausbildern und Betrieben inmitten einer flexibilisierten Arbeitslandschaft Orientierungspunkte zu geben.

Inwieweit lässt sich nun diese Politik auf die Bundesrepublik Deutschland übertragen? Die Meinungen in der von Paul Stooß (Tagespiegel Berlin) moderierten Podiumsdiskussion gingen weit auseinander. Während Klaus Müller (Arbeitsministerium NRW) den Konsens aller Seiten und die Bereitschaft zum gegenseitigen Geben und Nehmen in den Niederlanden als vorbildlich hervorhob, gab Karl-Ernst Schmitz-Simonis (Verband der Metall- und Elektroindustrie NRW) zu bedenken, dass in Deutschland der Anteil der Industrie an der Gesamtbeschäftigung größer sei als in den Niederlanden, was es sehr viel schwieriger mache, Arbeit umzuverteilen. Zudem hätten die Gewerkschaften durch hohe Tarifabschlüsse Neueinstellungen verhindert. Dem widersprach Jens Vojta (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft) mit dem Hinweis darauf, dass sowohl bei den Lohnsteigerungen als auch bei der Flexibilisierung bereits sehr viele Vorleistungen der Arbeitnehmer/innen erbracht worden seien, während die Gegenleistungen der Arbeitgeber weiterhin auf sich warten liessen. Zudem stellte er die Frage,

wieweit denn die Deregulierung gehen solle, wenn schon heute manch eine Arbeitnehmerin mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingehen muß, um ihre Existenz zu sichern. Wim Sprenger (Gewerkschaft FNV) konnte jedoch berichten, dass die niederländischen Gewerkschaften in den letzten Jahren Mitglieder hinzugewonnen haben, was darauf hindeute, dass die Unzufriedenheit über angeblich zu niedrige Lohnabschlüsse nicht zu hoch sein könne bzw. aufgewogen würde durch die Zufriedenheit über die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Fazit: Der Tagung gelang es, auf anschauliche Weise und aus „erster Hand“ Erfahrungen der niederländischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu vermitteln, ihre Widersprüchlichkeit zu diskutieren und Schlussfolgerungen für eine Übertragung auf das System der industriellen Beziehungen in Deutschland zu ziehen. Eine kritische Anmerkung muss hier jedoch auch angebracht werden: Wo ansonsten auf jeder Tagung zu fast jedem Thema von der Globalisierung und ihren Folgen die Rede ist, konnte man hier den Eindruck gewinnen, in den Niederlanden könnten sich die Akteure noch weitgehend auf nationalstaatlicher Ebene über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik verständigen und weltwirtschaftliche Zusammenhänge ausklammern. Was aber, wenn das „Poldermodell“ nur eine Art Sonderangebot auf dem Weltmarkt wäre, das hochproduktive Leistungen zu niedrigen Preisen aufgrund niedriger Löhne anbietet (die Lohnstückkosten im produzierenden Gewerbe sanken nach Berechnungen des RWI Essen in den Niederlanden um 6% von 1983–1996, während sie in Deutschland um 30% stiegen)? Dann müßte ein Nachziehen anderer Volkswirtschaften in einen Abwärtsstrudel von Dumpingangeboten führen, der auch dem niederländischen Modell die Basis entzöge.

Dr. Klaus Kock (Dortmund)

„Geschlechterdemokratie in Organisationen“

Ausgangspunkt der Fachtagung, die vom 10. bis 11.06.1999 in Frankfurt stattfand,¹ ist eine neuartige Verknüpfung der traditionell getrennt behandelten Themenfelder „Organisation“ und „Geschlecht“. Den Hintergrund bilden zum Einen die Umbrüche, die heute unter den Stichworten Reorganisation und Globalisierung Eingang in die arbeitspolitische Diskussion gefunden haben. Zum Anderen lässt sich auch ein Wechsel in den Orientierungen von Frauenforschung und –politik ausmachen: So stellte Claudia Neusüß (Heinrich-Böll-Stiftung) heraus, dass die aus der Frauenbewegung der 80er Jahre hervorgegangene Frauenförderung das Element des Defizitären allzu deutlich gemacht habe: das Bild der oftmals schlecht ausgestatteten Frauenbeauftragten als einsamer Streiterin habe den Eindruck der Marginalität und Wirkungslosigkeit der klassischen Institutionen der Frauenförderung geprägt. Zudem habe die ausschließliche Orientierung auf die Zielgruppe Frauen dazu beigetragen, dass Männer die Umsetzung von „Frauenförderung“ als ein Thema, das sie nicht betraf, ignorieren oder boykottieren konnten.

Von daher ist in neueren Konzepten die Beteiligung beider Geschlechter an der Umsetzung von Programmen vorgesehen, die sich jetzt mit Schlagworten wie „Geschlechterdemokratie“, „Chancengleichheit“, „Total E-Quality“ und „Managing (Gender) Diversity“ überschreiben. Dies beinhaltet einerseits eine Orientierung weg von der „One-subject-Perspektive“ der Frauenbewegung zur Geschlechterperspektive; zum Anderen richte sich auch der feministische Blick nun stärker auf Organisationsstrukturen im Ganzen, so Dörthe Jung vom Büro für frauenpolitische Forschung und Beratung in Frankfurt. Der feministische oder geschlechtersensibilisierte Blick auf Organisationsstruktu-

¹ veranstaltet von der Hessischen Gesellschaft für Demokratie und Ökologie, vom Querschnittsreferat Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung, dem Büro für frauenpolitische Forschung und Beratung sowie der Petra-Kelly-Stiftung.

ren war Gegenstand der Vorträge, Praxisberichte und Arbeitsgruppen.

Die Kritik an der „Geschlechtsblindheit“ der Organisationsforschung, aber auch an der „Organisationsblindheit“ der Frauenforschung ist mittlerweile in vielfältigen Ansätzen feministischer Organisationsforschung zusammengefloßen. Für die Durchsetzung von Gleichstellungspolitik erscheint nach Christiane Jüngling vor allem die Analyse von Mikropolitik, d.h. von Verhandlungen und informeller Macht in Organisationen, als ein vielversprechendes Konzept: unter ungleichen Machtverhältnissen sei demnach eine „konfliktfähige Konsensstrategie“ nötig.

Die Umbrüche im Zuge von Restrukturierungen betreffen auch bisherige klassische Männerdomänen wie das mittlere Management. Entgegen aller Prophezeiungen von einer „Feminisierung“ lässt sich laut Ralf Lange jedoch eher eine Modernisierung von Männlichkeitsmythen im reorganisierten Management aufweisen. Viele organisationale Innovationsprozesse scheitern am Beharrungsvermögen männlicher Führungskräfte. Von daher sei es wichtig, in der Personalpolitik auch auf persönliche Entwicklungsplanung von Männern zu setzen und die Eindimensionalität des männlichen Lebenslaufs zu problematisieren.

In den Workshops wurden Vorschläge zur praktischen Umsetzung von Chancengleichheits-Programmen erarbeitet. So wurde vor allem die Bedeutung von Leitbildern herausgestellt, die als Bestandteil von Unternehmenskulturen Eingang in Bereiche wie Personalmanagement, Weiterbildung (Gender Trainings) und Marketing finden können, motiviert auch durch Anreizsysteme. Solche Leitbilder sind inzwischen Bestandteil verschiedener Konzepte der Realisierung von Chancengleichheit:

– Geschlechterdemokratie – als neues Leitbild der Heinrich-Böll-Stiftung – beinhaltet die Förderung des direkten Dialogs zwischen Männern und Frauen und eine stärkere Einbeziehung und Verantwortlichkeit von Männern. In dem prozesshaft angelegten Konzept mit dem Ziel der Freiheit von Dominanz soll präventiv vorgegangen werden, das bedeutet, frühzeitig

geschlechterpolitische Fragen einzubeziehen, weil erfahrungsgemäß Sachzwänge sehr strukturalistisch sind (Neusüß).

– „Gender Mainstreaming“ integriert die Kritik an isolierten Gleichstellungs-Massnahmen auf der Ebene der europäischen und internationalen Förderprogramme, wie Suzanne Seeland vom NOW-Team der EU erläuterte. Chancengleichheit wird jetzt als Querschnittsaufgabe aller supranationalen Organisationen und Programme verstanden, die alle Ressorts „angeht“ und nicht mit dem Hinweis auf „spezielle“ Zuständigkeiten verschoben werden kann.

– Die internationale, interkulturelle Ebene wird auch bei Managing diversity betreten. Dieses Konzept des „Management von Vielfalt“ beinhaltet eine Orientierung weg von spezifischen Zielgruppen wie Frauen, ethnische Minderheiten, Behinderte etc. hin zu einem Konzept von „multiplen Identitäten“, deren vielfältige Potentiale es nicht länger zu unterdrücken, sondern zu nutzen gilt.

Festzuhalten bleibt, dass bei den neueren Programmen weniger (klassisch) feministisch als wirtschaftlich argumentiert wird: Angesichts eines zunehmenden weltweiten Konkurrenzdrucks finde heute auch ein Kampf um qualifizierte Frauen statt. Gleichzeitig wird die teilweise problematische Verquickung von Frauenförderung und Familienförderung aufgebrochen, indem das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ als ein Thema für Berufstätige beiderlei Geschlechts mit Kindern verhandelt wird.

Die solchermaßen reformierten Konzepte von Chancengleichheit haben bereits Anwendung in einigen Organisationen gefunden, wie in den Praxisberichten deutlich wurde.

So stellte Barbara David das Programm „Chance 2000“ der Commerzbank vor. Auf drei Handlungsfeldern wird hier Chancengleichheit als Leitbild operationalisiert: 1. geht es um das „klassische“ Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für MitarbeiterInnen mit Kindern. 2. wird gezielte MitarbeiterInnen-Förderung betrieben, u.a. mit einem Mentoring-Projekt. 3. geht es darum, die Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu verbessern.

In insgesamt aufgeschlossener und konstruktiver Atmosphäre wurde zwei Tage angeregt diskutiert. Die möglicherweise zu erwartende Kontroverse über das Ende der „speziellen“ Frauenförderung blieb trotz des eher breiten Publikums von ca. 120 TeilnehmerInnen aus: Von der Personalmanagerin über die kommunale Gleichstellungsbeauftragte bis hin zur Geschlechterforscherin waren verschiedene Theorie- und Praxisfelder vertreten. Das Programm bot eine anregende Mischung aus Theorie, Praxis und kreativen Anteilen. Kritisch anzumerken bleibt allerdings, dass gelegentlich unhinterfragte Weiblichkeitsstereotype Eingang in die neuen Konzepte finden, wenn es z.B. als Fortschritt gilt, dass Frauen jetzt ermutigt werden, „ihre“ (welche?) Ressourcen stärker einzubringen. Abgesehen von dem möglichen Einwand, dass hier der Verwertungsaspekt doch sehr stark im Vordergrund steht, wird mit einer solchen Festschreibung auf bestimmte Attribute die reale Vielfalt – und damit im eigentlichen Sinne „diversity“ – unter Frauen ausgeblendet.

Ulla Hendrix (Köln)