

*Johann-Günther König*



***Banken & Konzerne:  
Fit für den Weltmarkt***

***Wer behält Geld und Arbeit  
in Deutschland ?***

SachBuchVerlag  
**Kellner**

Johann-Günther König

## **Wem nutzt Europa?**

Banken & Konzerne:  
Fit für den Weltmarkt

Wer behält Geld und Arbeit  
in Deutschland?

SachBuchVerlag

**Kellner**

*Für meine geduldigen Freunde*

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**König, Johann-Günther:**

Wem nutzt Europa : Banken & Konzerne: fit für den Weltmarkt :  
wer behält Geld und Arbeit in Deutschland? / Johann-Günther

König. – Bremen : Sachbuchverl. Kellner, 1994

ISBN 3-927155-22-5

© 1994. Alle Rechte beim SachBuchVerlag Klaus Kellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Germany

Tel: 0421 77866, Fax: 0421 704058

Mail: sachbuch@kellnerverlag.de

www.kellnerverlag.de

Layout und Grafiken: Roland Bühs, Bremen

Lektorat: Hartwig Struckmeyer, Bremen Foto: Frank Posch

# **INHALTSVERZEICHNIS**

## **Reise ins Ungewisse**

### **1. Kapitel**

Union der Erwerbsarbeitslosen – 7; Nachrichten vom deutschen Arbeitsmarkt – 11; Konzernmütter lieben schlanke Töchter – 17; Wo Geld und Arbeitsplätze unsicher sind – Betriebsbesichtigung bei BASF, Bayer und Hoechst – 26; Ein Frühlingshauch macht keinen Sommer – 29; Die Bank an ihrer Seite – 32; Hoffentlich Allianz versichert... – 36; Wir fahren mit der Bahn – 40; Die Deutsche Bank – dem Gemeinwohl verpflichtet? – 43; Die Deutsche Bank, Daimler Benz und die Folgen – 46

### **2. Kapitel**

Arbeitsplätze als Opfergabe – 50; Think global, act local... – 53; Standort Deutschland. Unsere Zukunft? – 59; Hexenmeister Kapitalismus – 61; In achtzig Zeilen um die Welt – 62; Der Kapitalismus hat nicht gesiegt, er ist nur übrig geblieben... – 64; Eine Bilderbuchkarriere – 65; Zum Verlieren verdammt – 69; Money makes the world go around – 71; Weltmarkt befiehl, wir folgen – 75; Die weltwirtschaftliche Gleichschaltung der Politik – 79

### **3. Kapitel**

Europäisches Haus: ein Irrenhaus? – 85; Sagenhafte Europa – 87; Europa im Rückspiegel der Geschichte – 87; Eu(ro)phorische Visionen – 89; EG, EU, WWU oder was? – 94; Vertragspapier ist geduldig – 96; Ein neues Schlagwort: Europamüdigkeit – 102

### **4. Kapitel**

Wem nützt es? – 104; Schlachtfeld Binnenmarkt – 106; Das große Fressen – 115; Veni, vidi, vici... – 119; Ein Zwischenspiel: Einkaufen nach Otto Beisheims Geschmack – 120; Wettbewerb adé – 124; Die Kilometerfresser verderben den Geschmack – 128; Milliarden-Markt

Multimedia – 132; Die Zeiten werden härter – 141; Die Konjunktur wird es schon richten – 145; Ein Wort nur – Ökologie – 150; Europäische Gipfeltreffen – 152; Die Europäische Kommission kreiste – 157

## **5. Kapitel**

Modell Deutschland? – 164; Seitenblick ins Land der unbegrenzten Freiheit – 166; Blick zurück in die Weimarer Republik – 169; Blick zurück in das Dritte Reich – 173; Blick zurück in die junge Bundesrepublik – 179; Blick zurück ins frisch vereinte Deutschland – 181; Personalanpassungen – 184; Weimar läßt grüßen... – 185; Deutschland – ein Abbild der USA? – 191; Das Grundgesetz fordert Sozialstaatlichkeit – 197

## **6. Kapitel**

Die Tyrannei des (Binnen-)Marktes – 203; Unterwegs ins 21. Jahrhundert – 206; Vom Leben in einer verkehrten Welt – 214; Europas Gewerkschaften – gelähmt? – 221; Und die Europäische Union? – 227; Tagesbericht von der Reise ins Ungewisse – 233

## **Nachwort**

*Manfred Bobke, Brüssel*

Europa und die Gewerkschaften - ein Trauerspiel ? – 235

Literaturverzeichnis mit Bestell-Hinweisen: – 238

Zeitschriften- und Zeitungsnachweise: – 240

SachBuchService: 240



## REISE INS UNGEWISSE

Der Startschuß zum Europäischen Binnenmarkt ist verhallt, der Maas-trichter Vertrag unterschrieben und in der Ablage verschwunden.

Alles klar an Deck der *Europäischen Union*?

Die über 350 Millionen Köpfe zählende Mannschaft der Mitgliedstaaten steht vollzählig versammelt an der Reeling und verfolgt mehr oder weniger interessiert das Ablegemanöver. „Leinen los!“ dröhnt es von der Brücke.

Wohin die Reise gehen soll, weiß niemand so genau. In das neue Wunderland, wo die Konjunktur blüht und Arbeitsplätze sprießen, meint ein fähnenschwingender Eurokrat. So ganz sicher ist er sich aber auch nicht.

Zwar ist allen bekannt, daß im Ozean der Weltwirtschaft Stürme und Orkane drohen. Aber die Europäische Union ist die schönste Königin der Meere und wird sie schon überstehen. Immerhin führt sie zur Zeit das blaue Band und schlägt im Größenvergleich die amerikanischen und japanischen Ozeanriesen nach Strich und Faden. Außerdem befindet sich eine größere Gruppe weitsichtiger Wirtschaftskapitäne an Bord, die von politisch geschulten Steuer Männern aus allen Mitgliedsländern umgeben ist. Im Maschinenraum werkelt eine vielköpfige Schar optimistischer Kommissionsingenieure.

Das Anlaufen einiger attraktiver Häfen ist fest eingeplant. Es heißt, daß Österreicher, Schweden, Norweger und Finnen zu der Mannschaft stoßen werden. Mal sehen, sagt ein Kommissionsingenieur. An uns soll die Erweiterung nicht scheitern. Etwas später weist er mit sonorer Stimme darauf hin:

Abschottungen sind in das Schiff übrigens ebenso eingebaut wie ein selbsttätiges Navigationssystem, das alle nur denkbaren Klippen vorausberechnen und dann erfolgreich umschiffen wird. Platz genug haben wir auch – für zahlungskräftige Passagiere sowieso.

Wir erwartungsfrohen europäischen Unionsbürger haben uns an Deck unserer neuen Gemeinschaftskonstruktion zusammengefunden. Korrekt in nationale Standorte aufgeteilt, lassen wir uns eine frische Brise um die Nase wehen. Die Wirtschaftskapitäne und Polit-Steuer Männer erinnern noch einmal an die „bewährten Grundregeln“ für das Gemeinschaftsleben:

- \* An Bord der Europäischen Union gilt das vom Kapital gesteuerte Wirtschafts- und Lebensmodell.
- \* Die Marktwirtschaftsmaschine braucht als Kraftstoff die Krise.
- \* Standortballast wird konsequent von Bord geworfen.
- \* Im Notfall sitzen wir alle im gleichen Boot.  
(Rettungsboote ausgenommen.)

Die Leinen sind los, die Reise hat begonnen. Das schmucke Kreuzfahrtschiff steuert frisch – wenn auch ein wenig bange – in den globalen Verdrängungswettbewerb aller Branchen und Banken. Am Horizont zeigen sich bereits die irritierenden Leuchtfeuer der dritten industriell-technischen Revolution. Bei Strafe des gemeinsamen Untergangs, rufen da die Wirtschaftskapitäne, wir müssen sofort Ballast loswerden: Männer und Frauen über Bord, jüngere und ältere zuerst.



## KAPITEL

### Union der Erwerbsarbeitslosen

Nichts bewegt uns Bürger der Europäischen Unionsländer derzeit so sehr wie die grassierende Arbeitslosigkeit. Nach einer Untersuchung der EU-Kommission fürchten sich 67 Prozent von uns vor nichts mehr als dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Was Wunder. Ende des Jahres 1993 waren 19 Millionen Menschen in den zwölf Unionsländern arbeitslos gemeldet. Tendenz: steigend. Allein in den Jahren 1992 und 1993 wurden über vier Millionen Arbeitsplätze vernichtet – ganz so, als wären sie eine Schädlingsplage. Die in Europa agierenden großen Konzerne und Staatsunternehmen – von mittelständischen Unternehmen und Banken und Versicherungen ganz zu schweigen – entledigen sich seit Ende der Achtzigerjahre ihrer Arbeiter und Angestellten wie im Rausch.

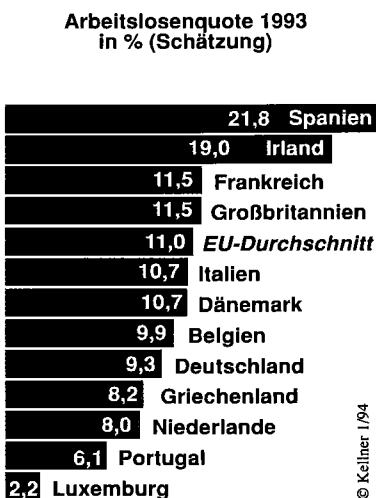
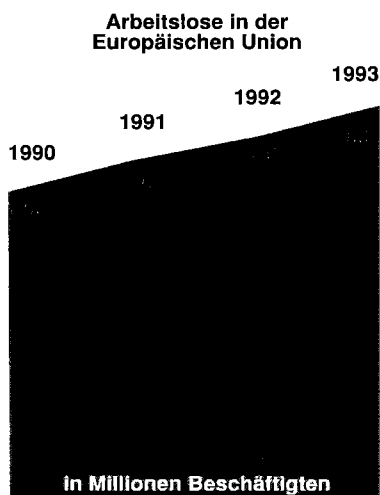
Zwischen 1990 und 1993 wurden zum Beispiel von „nur“ 15 großen Konzernen in der Union mehr Mitarbeiter auf die Straße gesetzt als Luxemburg Einwohner hat. Also mehr als 400.000 Menschen. Die Namen der größten Rausschmeißer sind wohl mittlerweile bekannt: Philips, Deutsche Bundesbahn, Ferrovie d. Stato, British Telecom, British Coal, ICI, Daimler-Benz, Volkswagen, Deutsche Telekom, Fiat, Michelin, Electrolux, SKF, Siemens, Renault, Unilever, Seat. Da das Beispiel Schule macht, kommen täglich neue „erste Adressen“ hinzu. (Vgl. Spiegel 42/1993, 142)

Jeder neunte Unionsbürger fühlt sich bereits wie der Esel im berühmten Märchen von den „Bremer Stadtmusikanten“, also wie einer, der schon lange Jahre die Säcke unverdrossen zur Mühle getragen hat und nun, mir nichts dir nichts, aus dem Futter geschafft worden ist. Die Notlösung des Esels im Märchen der Gebrüder Grimm, nämlich einfach fortzulaufen und nach Bremen zu gehen, dürfte freilich keinem weiterhelfen – auch nicht den erwerbslosen Unionsbürgerinnen, die es der Katze gleich tun könnten, um Stadtmusikantin in der Hansestadt zu werden. Und zwar schon deswegen nicht, weil das Bundesland Bremen mit einer Arbeitslosenquote von über 14 Prozent eine wahre Hochburg der Arbeitslosigkeit ist.

Noch bedrückender ist die Situation für die bis zu 25jährigen Jugendlichen in den Unionsländern. Die Arbeitslosigkeit liegt doppelt so hoch



## Europas Problem: Stetig steigende Arbeitslosigkeit



wie bei den Erwachsenen. Ein Fünftel der Jugendlichen ist arbeitslos – viele haben darüber hinaus nicht einmal den Hauch einer Chance, in absehbarer Zeit auch nur einen schlecht bezahlten Aushilfsjob zu ergattern. EG-Schnellberichten zufolge liegt die Jugendarbeitslosigkeit in Griechenland bei 27 Prozent, in Spanien bei 30 Prozent und in Süditalien bei 40 – 50 Prozent.

### Gewaltsam verlängerte Jugend

„Lehrlingsvertrag, Arbeit in Magazin und Auslieferung, Führerschein notwendig, Ganztagesarbeit, Monatslohn 40.000 Pesetas.' Anzeigen wie diese, die 480 Mark Einkommen in vier Wochen verheißten, sind in Spanien seit Jahresbeginn in den Zeitungen zu finden. Die Regierung Felipe Gonzales hat Gesetze auf den Weg gebracht, um den Arbeitsmarkt zu liberalisieren und vor allem Jugendlichen eine Stelle zu verschaffen. Doch darüber ist ein heftiger Streit entbrannt: wegen der – wie viele sagen – Ausbeutung junger Menschen. ... 'Lehrlingsvertrag' lautet die Formel, mit der die sozialistische Regierung die Jugend von der Straße holen möchte. Arbeitsminister José Antonio Grinun gibt zu, daß dessen Bedingungen 'nicht glänzend' sind. Doch bei über einer Million jungen Erwerbslosen sei die neue Anstellungsform für Jugendliche zwischen 16 und

*25 Jahren ohne höheren Schulabgang 'nützlich'. Darüber sind die Spanier geteilter Meinung. Die Bezahlung liegt deutlich unter dem offiziellen nationalen Mindestlohn. Nach Entlassung oder Beendigung des Vertrags, der grundsätzlich drei Jahre läuft, besteht kein Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Beiträge für die Altersversicherung werden nicht eingezahlt. Die Lehrlinge sollen nur während mindestens 15 Prozent ihrer Arbeitszeit ausgebildet werden. Das Unternehmerlager spendet für derartige Kontrakte natürlich Beifall. 'Schon vor zehn Jahren hätte die Regierung den Arbeitsmarkt erneuern sollen', konstatiert José Maria Cuevas, Präsident des Wirtschaftsverbandes CEOE. Die Firmen müssen für diese Art von Stellen umgerechnet nur 35 Mark an Sozialleistung monatlich bezahlen und kaum fürchten, daß jemand kontrolliert, ob ihre jungen Arbeitskräfte wirklich entsprechend der Minimum-Norm ausgebildet werden. ... Die Gewerkschaften riefen gegen diesen „wilden Kapitalismus“ der Regierung Gonzales und gegen die 'Schrottverträge' für Jugendliche zum landesweiten Protest auf.“ (Werner Herzog, in: FR 21.3.94)*

Auch unter den sogenannten Langzeitarbeitslosen – das sind bereits über die Hälfte aller europäischen Erwerbslosen! – finden wir in den südlichen Regionen einen Anteil von über 50 Prozent junger Menschen. Diese Jugendlichen fühlen sich von unseren Gesellschaften verraten und verkauft und demonstrieren zunehmend ihre Politikverdrossenheit; „null Bock auf Europa!“ ist noch eine milde Reaktion auf die Frage nach ihrer Befindlichkeit.

Genauso extrem ist die Situation für die Frauen im „Herrenhaus Europa“. Sie stellen zwar mehr als die Hälfte aller Einwohner der Union, unterliegen jedoch einer rasant wachsenden sozialen und kulturellen Ausgrenzung. Die Frauenarbeitslosenquote liegt doppelt so hoch wie die der Männer. Über die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen der Union sind weiblichen Geschlechts. Die in den EG-Verträgen festgeschriebenen Richtlinien zur Lohngleichheit, zur Gleichstellung beim Zugang zum Beruf, zur sozialen Sicherheit, zu Betriebsrenten und zur selbständigen Erwerbsarbeit bilden zwar ein Gerüst der Chancengleichheit für Frauen. Die einflußreichen Männer in Wirtschaft und Politik haben es jedoch bis heute vor dem „Herrenhaus Europa“ ungerührt im Regen stehen gelassen. Allein die Tatsache, daß Frauen weder in den nationalen Regierungen noch im Europaparlament auch nur halbwegs angemessen vertreten sind – sie stellen im Höchstfall zehn Prozent der Abgeordneten – spricht Bände. In den europäischen Konzern- und Unter-

nehmensleitungen sind Frauen nach wie vor Stecknadeln im Heuhaufen. (Vgl. Schunter-Kleemann 1992)

Allen europäischen Richtlinien zum Trotz verdienen Frauen im Schnitt nicht einmal die Hälfte dessen, was die Männer monatlich für ihre Arbeit ausgezahlt bekommen. Darüber hinaus ist auch von seiten der Gewerkschaften wenig Protest zu hören, wenn Unternehmen den Abbau von Frauenarbeitsplätzen vorantreiben. Als zum Beispiel jüngst in der ostdeutschen Textilindustrie knapp 100.000 Frauenarbeitsplätze abgeschafft wurden, gab es von Seiten der Politik und der Gewerkschaften kaum Protest. Bei gefährdeten Männerarbeitsplätzen – zum Beispiel in der Metallindustrie – fehlt es an massiver Gegenwehr und Streikaktionen dagegen nicht.

Wie skandalös die in der Union registrierte potentielle Arbeitslosigkeit ist, zeigt nicht zuletzt der Blick auf die Erwerbsquote. (Sie bezeichnet den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.) Die Erwerbsquote in der Europäischen Union beträgt derzeit etwas unter 60 Prozent. Im Vergleich mit den beiden großen Weltmarktkonkurrenten Japan und Nordamerika – dort beträgt sie über und um 70 Prozent – ist sie also weit niedriger; weit schlimmer: sie ist die niedrigste aller industrialisierten Länder. Obwohl in den Unionsländern viel weniger Menschen als anderswo in der Welt um einen Arbeitsplatz nachsuchen, beziehungsweise konkurrieren, sind Industrie, Handel, Banken und öffentliche Unternehmen zunehmend weniger willens, in ausreichendem Maße Arbeitsplätze bereitzustellen.

Wenn nicht ein Wunder geschieht, werden wir zum Ausgang dieses Jahrhunderts in den Unionsländern an die 35 Millionen Arbeitslose zählen. Diese unvorstellbar hohe Zahl entspricht der erwerbstätigen Bevölkerung Deutschlands. Wenn wir mit den vielen von den Arbeitsämtern statistisch nicht erfaßten arbeitssuchenden Unionsbürgerinnen und -bürger „auffüllen“, ergibt sich ein noch düsteres Bild. Denn die erhobenen Arbeitslosenraten vermitteln ein viel zu positives Bild der Beschäftigungssituation in den europäischen Staaten und Regionen. Eine Expertin erläutert das so:

„Zum einen gibt es trotz Empfehlungen von Eurostat nach wie vor unterschiedliche Erhebungsmethoden. Zum anderen gibt es oft eine hohe versteckte Arbeitslosigkeit. Beispielsweise kann Griechenland nach der offiziellen Arbeitslosenrate besser als Frankreich positioniert werden. ... Tatsächlich zeigt eine genauere Betrachtung der Arbeitsmarktverhältnisse in Griechenland aber, daß die offizielle Kennzahl nur ein

Drittel der tatsächlichen Arbeitslosigkeit abbildet, denn der Anteil der unselbständig Beschäftigten, die bei Unterbeschäftigung der Produktionskapazität entlassen werden und als Arbeitslose aufscheinen, liegt in Griechenland nur bei 50% gegenüber 82% im EG-Schnitt. Daneben gibt es aber in der kleinbetrieblich geprägten griechischen Wirtschaft überdurchschnittlich viele Selbständige und im Betrieb mitarbeitende Familienangehörige. Eine Unterbeschäftigung solcher Erwerbstätigen schlägt sich nicht in der Arbeitslosenrate nieder.“ (Tondl 1993, 137)

Auch in Deutschland wird die versteckte Arbeitslosigkeit in den von der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichten Arbeitslosenquoten unterdrückt. Erwerbslose, die eine Arbeit suchen, sich aber nicht beim Arbeitsamt melden, bleiben ebenso unberücksichtigt wie diejenigen, die bereits Leistungen erhalten. Die Bezieher von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld, die kurzarbeitenden und gerade umgeschulten Arbeitnehmerinnen und -nehmer, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) „geparkten“ Beschäftigten und andere mehr erscheinen nicht in der offiziellen Arbeitslosenquote.

Kein Zweifel: Auf dem europäischen Arbeitsmarkt geraten dramatisch zunehmend die Verhältnisse aus den Fugen. Der deutsche Arbeitsmarkt macht da keine Ausnahme.

## **Nachrichten vom deutschen Arbeitsmarkt**

Unser Standort ist Europa? Ja und Nein. Denn wenn wir arbeitslos werden, melden wir uns nach wie vor nicht in Brüssel oder Straßburg, sondern beim für uns zuständigen Arbeitsamt an – in Bochum, Leipzig, Rostock, Schweinfurt oder wo auch immer in der Bundesrepublik. Vom Moment der Meldung an müssen wir dem *deutschen*, und nur dem deutschen, Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, auch wenn wir zwischenzeitlich etwa nach Amsterdam umgezogen sind. Es sei denn, das Arbeitsamt stellt fest, daß wir in Deutschland auf absehbare Zeit nicht vermittelbar sind. (So die Entscheidung des Bundessozialgerichts, Az.: BSG 11 RAr, 1/93)

### **Jobsuche in der EU**

*„Arbeitslose können sich auch in anderen Staaten der Europäischen Union nach einer neuen Beschäftigung umschaun, ohne dadurch den Anspruch auf Erwerbslosengeld oder -hilfe in der Bundesrepublik zu verlieren. Dafür gelten jedoch mehrere Voraussetzungen: Sie sind bereits zum*

*Bezug der Unterstützung berechtigt. Das Arbeitsamt hat mindestens vier Wochen lang ergebnislos versucht, den Jobsuchenden zu vermitteln, oder aber festgestellt, daß dies in absehbarer Zeit nicht möglich ist. Sind diese Bedingungen erfüllt, erhält der Erwerbslose vom Arbeitsamt eine Bescheinigung mit dem Inhalt, daß er sich innerhalb von sechs Tagen nach der Abreise 'am Ort der Arbeitssuche als arbeitssuchend melden' muß. ... Bei der Jobsuche in der EU ziehen die hiesigen Arbeitsämter allerdings nur höchstens drei Monate finanziell mit. Wer innerhalb dieses Zeitraums nicht nach Deutschland zurückkehrt, verliert seinen Anspruch auf die Unterstützung. (FR 21.6.94)*

Aber gibt es überhaupt noch einen funktionierenden deutschen Arbeitsmarkt, der unsere tätige Anwesenheit erforderlich machte? Die sich häufenden Horrormeldungen über Freisetzungen hier und Massenentlassungen sprechen eher dagegen. Denn Tatsache ist: auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt bieten zur Zeit nur wenige Unternehmen Arbeitsplätze an.

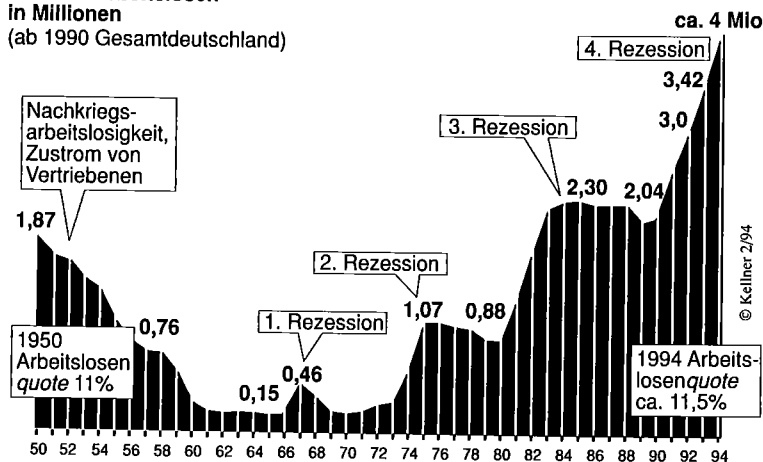
Statt dessen veranstalten die Arbeitgeber einen historisch einmaligen Abschiedsball mit unzählig vielen geladenen Gästen. Und während die Kapelle den bekannten deutschen Schlager *Jetzt wird wieder in die Hände gespuckt, wir steigern das Bruttosozialprodukt* spielt, werden ganze Belegschaften und ihre Betriebsräte wie Tanzbären vorgeführt und zum Abtanzen gezwungen. Verfolgen wir die Veranstaltung zunächst von einem Platz in der Ehrenloge:

Im Januar 1994 mußten sich bei den deutschen Arbeitsämtern 80.000 Frauen und Männer neu arbeitslos melden. Einen Monat später hieß es dann in den Schlagzeilen der Tageszeitungen: „Vier Millionen sind ohne Arbeit“ und: „Arbeitgeber rütteln am Standortfaktor Fachkräfte“. Zum ersten Mal in der Nachkriegszeit zählten die Statistiker der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit über vier Millionen registrierte Arbeitslose. Die inoffizielle Zahl liegt den Arbeitsmarktexperten zufolge weit höher, mindestens bei sechs Millionen. Das sind mehr Menschen, als Dänemark Einwohner hat.

Die Zwangsentlassung aus der bundesdeutschen Arbeitswelt erwischt seit längerem beileibe nicht nur die wenig und unqualifizierten Arbeitskräfte – auch gut ausgebildete und akademisch gebildete Arbeitnehmer stehen im wachsenden Maße zur Disposition. *Dr. Arbeitslos* nennen sich heute die tatendurstigen Absolventen selbst der vor kurzem noch so zukunftsicher geltenden wirtschafts- und naturwissen-

## Die fatale Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Zahl der Arbeitslosen  
in Millionen  
(ab 1990 Gesamtdeutschland)



schaftlichen Studiengänge. Denn der teuer ausgebildete deutsche akademische Nachwuchs erhält keinesfalls mehr automatisch gut dotierte Anstellungsverträge in den Stabs- und Forschungsabteilungen von Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Im Gegenteil. 1993 konkurrierten rund 200.000 Hochschulabgänger um 14.000 gemeldete offene Stellen. Wohin diese Entwicklung führt, können wir beim Biertrinken oder Taxifahren erleben. Aushilfsjobs aller Art sind mittlerweile die Domäne arbeitsloser Akademiker und nicht etwa ungelernter Kräfte.

„Es kann jeden treffen“, orakelt *Der Spiegel* treffend, und schiebt halb fett gedruckt die Frage nach: „Wer ist der nächste? Die Bankangestellte, der Schlosser, der Direktor?“ (*Spiegel* 5/1994, 82)

Daß sich auch Führungskräfte nicht länger sicher fühlen können, läßt sich unschwer den jüngsten Geschäftsberichten der Konzerne entnehmen. Zum Beispiel entließ der Chemiekonzern BASF 1993 gleich reihenweise Manager sowie außertarifliche Angestellte und reduzierte das Führungsteam dadurch um nahezu ein Drittel.

Mittlerweile kümmert sich eine steigende Anzahl sogenannter „Outplacement-Berater“ um die von ihren gutbezahlten Arbeitsplätzen verjagten leitenden Angestellten. Outplacement ist eine Form der Unter-

nehmensberatung und soll geschafften Managern bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber helfen (gegen hohe Erfolgshonorare, versteht sich). Führungskräfte, die auf eine langjährige und erfolgreiche Karriere verweisen können, werden von den Outplacement-Beratern besonders gern betreut.

„Als Manager eines Stahlhandelsunternehmens mußte Harald K., 48, schon so manchen Arbeitsplatz wegrationalisieren. Im Februar war er selber dran: Er werde nicht mehr gebraucht, ließ die Firma ihren Vertriebsdirektor an seinem Geburtstag wissen. Das Ende einer steilen Karriere: mit fünfzehn die Lehre als Großhandelskaufmann, mit 29 schon Prokurist, schließlich der Job in der Führungsetage mit 180.000 Mark Jahreseinkommen. Um sechs ging er aus dem Haus, sein Arbeitstag endete selten vor neun Uhr abends; für Frau und Tochter war nur am Wochenende Zeit.“ (FR 29.3.1994, 28)

Daß der plötzliche Karrierestop von Harald K. kein Einzelfall ist, zeigt nicht zuletzt ein Blick in die Statistik der Frankfurter Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. Dort gingen 1993 ein Fünftel mehr Stellengesuche von „freigestellten“ Führungskräften als 1992 ein.

Auch die Jugendlichen werden vom deutschen Arbeitsmarkt im wachsenden Maße zum Nichtstun verdammt. Jeder fünfte erhält mittlerweile nach der betrieblichen Ausbildung keine Chance, sich im Berufsleben zu beweisen. Bedeutende Unternehmen, wie zum Beispiel der Anlagenbauer Lurgi in Frankfurt, lassen durch ihre Vorstandschefs sogar verkünden, daß sie die Ausbildung aus Kostengründen ganz aufgeben wollen.

### **Wir bei Philips...**

*„Uneingeschränktes Lob für die Leistungen, aber auch Sorgen für den weiteren Berufsweg bestimmten die Feier zum Ausbildungsabschluß der PKI Nürnberg. Mit dem besten Ergebnis seit sechs Jahren haben 31 Jugendliche ihre Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer abgeschlossen – mit einem Notendurchschnitt von 2,2 (Praxis) und 2,4 (Theorie). ‘Ein phantastisches Resultat’, faßte Manfred Neubig die Prüfungen zusammen. Bei einer kleinen Feierstunde in der Kantine des Werks A kam jedoch nicht nur Freude auf. ‘Leider’, so der Ausbildungsleiter weiter, ‘können die jungen Facharbeiter im Moment nur befristet übernommen werden.’ ... Neubig bezeichnete den Facharbeiterbrief als ‘gute Visitenkarte für den Einstieg ins Berufsleben.’ Der Ausbildungsleiter forderte*

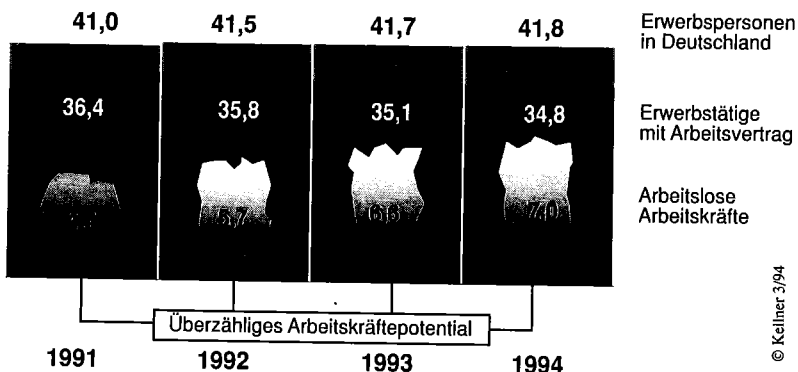
die Jugendlichen auf, trotz der augenblicklichen Probleme 'fest am Ball zu bleiben und jede Chance der Fort- und Weiterbildung konsequent zu nutzen' ". (Wir bei Philips, 5/6 1994)

Überdurchschnittlich betroffen, so verdeutlichte die Bundesanstalt für Arbeit im März 1994, sind vor allem ausgebildete Jugendliche aus größeren Betrieben. Die Absolventen in Klein- und Mittelbetrieben werden überwiegend noch übernommen. Allein in den alten Bundesländern wurden 1993 nach erfolgreichem Abschluß der betrieblichen Ausbildung über 75.000 Facharbeiter und Angestellte arbeitslos – das waren immerhin elf Prozent eines Jahrgangs. Diese jungen Erwachsenen laufen nun Gefahr, ihr in der Ausbildung erworbenes Wissen wieder zu „vergessen“. Alarmierend ist darüber hinaus die hohe Zahl der jungen Menschen, die völlig ohne Berufsausbildung bleiben. Aus den Geburtsjahrgängen 1966 bis 1970 hatten 1991 über 600.000 „weder eine abgeschlossene Berufsausbildung noch befanden sie sich in Ausbildungswegen, die auf irgendeine Weise zu einem Berufsabschluß führen würden. Sie waren mit hoher Wahrscheinlichkeit abgekoppelt und damit zu Erwerbslosigkeit vorverurteilt“. (FR 9.6.1994)

Für Menschen, die ein sicheres berufliches Auskommen suchen, ist Deutschland offenbar keine erste Standortadresse mehr. Dazu fehlen nach Berechnungen der *Prognos AG* nämlich bereits heute zirka 7,5 Millionen Arbeitsplätze. Diese Zahl entspricht in etwa der Einwohner-

### Arbeitskräftepotential: Wieviel Arbeitsplätze fehlen?

Angaben in Millionen





zahl Österreichs. Wir können auch sagen, daß bereits jeder sechste, der arbeiten kann und will, in der Bundesrepublik keinen regulären Arbeitsplatz mehr findet. Tendenz: steigend.

Während wir Bundesbürger uns zu Beginn der Neunzigerjahre noch als Glückskinder Europas empfinden durften, als national „wieder“-vereinte Export- und Fußballweltmeister mit der denkbar härtesten Währung in der Tasche, wird uns nun verklart, daß wir in die Klauen der „schlimmsten Nachkriegsdepression“ geraten sind. Dreht Euch nicht um, der Personalabbau geht um, summen gut informierte Sekretärinnen in den Vorstandsetagen nahezu aller bundesdeutschen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen.

Vor allem in den traditionsreichen Industrien, die sich nach der ersten industriellen Revolution im 19. Jahrhundert herausbildeten, ist die Zeit der sicheren Arbeitsplätze ein für alle Mal vorbei. In den Bereichen Bergbau, Stahl, Chemie, Textil, Elektrotechnik, Automobilherstellung und Maschinenbau hilft vielen Beschäftigten schon seit längerem kein noch so gutes Führungszeugnis mehr. So wurden in den bundesdeutschen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Bergbaus allein zwischen 1992 und 1993 rund 735.000 Stellen abgebaut, in der Metall- und Elektroindustrie gab es Ende 1993 über 500.000 Arbeitsplätze weniger als 1991.

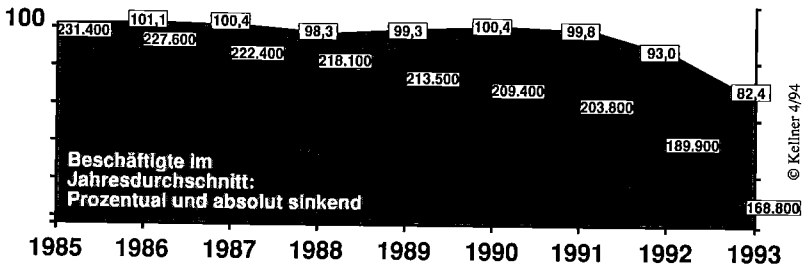
In der deutschen Automobilindustrie samt Zulieferindustrie waren im „Boomonat“ Juli 1991 rund 780.000 Menschen beschäftigt. Der Verband der Automobilindustrie rechnet mittelfristig mit dem Abbau von mindestens 300.000 Arbeitsplätzen – 200.000 Beschäftigte wurden zwischen 1991 und 1993 bereits ausgemustert.

Die Textilbranche kappte zwischen 1990 und 1993 rund 370.000 Arbeitsplätze (davon 270.000 im Osten und 100.000 im Westen) und droht mit weiteren Stellenstreichungen. Viele der zur Zeit rund 330.000 Bekleidungs- und Textilbeschäftigten – übrigens überwiegend Frauen – wissen bereits, daß die zunehmenden Produktionsverlagerungen ins billigere Ausland weitere Arbeitsplätze „kosten“ werden. Zum Beispiel die Beschäftigten des Wattenscheider Textilkonzerns Steilmann. Das Unternehmen schloß 1994 sieben seiner 32 inländischen Werke und verlagerte die Produktion ins Ausland.

Von der Auslagerung der deutschen Fertigung sind rund 800 Arbeitnehmer – überwiegend Frauen – betroffen. Der Konzern beschäftigt zur Zeit weltweit 11.000 Menschen – wo der Großteil der Produktionen in den kommenden Jahren gefertigt wird, ist kein Geheimnis. Der Firmenchef Klaus Steilmann hat erkannt, daß sich seit 1992 das Argu-

## Produktion und Beschäftigte in der deutschen Textilindustrie

Produktion  
1985 = 100



ment, die Produktion müsse in der Nähe der Hauptmärkte angesiedelt sein, erledigt hat. Seit 1992 kommt nämlich in Osteuropa der Aufbau einer leistungsfähigen Bekleidungsindustrie schnell voran – in Rumänien beispielsweise sind die Vertragsbetriebe „gut ausgestattet“ und die „Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft sehr groß“. Ein Rock, so erläutert der Manager, kann in den osteuropäischen Ländern um 30 bis 40 Mark billiger als in Deutschland hergestellt werden. (FR 2.5.1994, 12)

Horrorvisionen kommen aber auch auf, wenn wir in die Büros der Banken, Versicherungen und Verwaltungsgebäude schauen. Dann stellt sich nämlich heraus, daß auch hier die Arbeitsplätze nicht mehr sicher sind. Nahezu 100.000 Angestellte wurden allein zwischen 1992 und 1993 unsanft an die Luft gesetzt. Dabei läuft die große Welle der bereits geplanten Büroautomatisierung und -rationalisierung gerade erst an.

Alles pure Schwarzseherei? Ein schlechter Traum – eine vorübergehende Krisenerscheinung?

### Konzernmütter lieben schlanke Töchter

„Schönheit zieht mehr als Ochsen“, sagt ein englisches Sprichwort. Ach, hätten wir doch einen schönen deutschen Konzern... Das *manager magazin* hat unlängst „in einem gründlichen Härtetest die Performance der 500 größten Börsengesellschaften aus 15 europäischen Ländern geprüft“ und festgestellt: „Nur wenige deutsche Konzerne machen dabei eine gute Figur.“ (*manager magazin* 12/1993, 83)

Was wir unter Performance zu verstehen haben, wird sich gleich erweisen. Die untersuchten 500 europäischen Konzerne sind zusammen genommen nicht nur einen schönen Batzen Geld wert, sie strotzen zudem mit einem Umsatz von rund fünf Billionen Mark (in Zahlen: 5.000.000.000.000 DM) und beschäftigten 1993 an die 20 Millionen Arbeitnehmer. Wo diese großen Börsengesellschaften hauptsächlich angesiedelt sind, ist auch kein Geheimnis. 142 haben ihren Stammsitz im Vereinigten Königreich, 93 in Deutschland, 85 in Frankreich, je 31 in Schweden und der Schweiz, 27 in Italien, 24 in den Niederlanden, 20 in Spanien und die übrigen in anderen Ländern. Im dem Magazin heißt es nun:

„Mühe los distanzieren die Spanier im Performancevergleich ihre europäischen Konkurrenten. ... Den Spaniern dicht auf den Fersen sind die britischen Konzerne, die bei den Durchschnittszahlen zwar etwas abfallen, dafür aber die meisten Spitzenperformer stellen: Unter den 10 besten europäischen Konzernen sind gleich 8 aus Großbritannien, und unter den 100 Besten tummeln sich 43 Firmen von der Insel.“ (Ebda., 84)

Und die deutschen Konzerne? Das Wirtschafts-Magazin, dessen Performancevergleich übrigens von einem Professor für Finanzwirtschaft an der Universität Kiel erstellt wurde, berichtet:

„Im Vergleich zu diesen Top-Performern zählt der Medienkonzern Bertelsmann – Deutschlands bestes Großunternehmen – nicht zur Crème de la crème. Neben Reuters ziehen auch die französische Luxusprodukt-Gruppe LVMH, die niederländische Zeitarbeitsfirma Randstad, die schweizer Konsumgüter-Holding Richemont und der schwedische Chemiekonzern Astra an den Güterslohern – Platz 13 im Ranking aller Industriefirmen – vorbei. Regelrecht abgeschlagen, liegen etliche andere namhafte deutsche Adressen wesentlich weiter hinten: der Maschinenbauer Linde beispielsweise belegt im europäischen Vergleich nur Platz 94, und BMW landet auf Rang 141 im Ranking der Industrieunternehmen.“ (Ebda., 85)

Ein langweiliger Vergleich? Gewiß, viel können wir auf den ersten Blick mit solchen kruden Einstufungen nicht anfangen. Zudem ändern sich die Positionsbestimmungen ohnehin je nach Wirtschaftslage. Aber verfolgen wir den Wettkampf noch ein wenig. Der Performancevergleich des Kieler Lehrstuhlinhabers für Finanzwirtschaft hat es nämlich in sich. Denn er geht nicht etwa von Kriterien wie „abwechslungsreiche Gruppenarbeit“, „fürsorgliches Management“ oder gar „hohe Löhne und Gehälter“ aus, nein, er analysiert Europas große

Konzerne nach den Kriterien *Rendite, Sicherheit und Wachstum*. (Angeblich nach „streng wissenschaftlichen“ Maßstäben. Soll heißen: nationale Unterschiede bei Inflationsraten, Gewinnsteuern, Abschreibungsmethoden und dergleichen mehr sind ebenso berücksichtigt, wie ein angemessener Vergleichszeitraum von fünf Jahren, um außerordentliche Einflüsse zu glätten.) Was bei einem solchen Vergleich herauskommt, erläutern uns die Redakteure des Wirtschafts-Magazins am Beispiel der bekannten Nachrichtenagentur Reuters, die zugleich „Europas bestes Unternehmen“ sein soll:

„Der Informationskonzern erwirtschaftete im Durchschnitt eine traumhafte Eigenkapitalrendite von 52 Prozent, und über 34 Prozent vom Umsatz blieben als Cash-flow übrig – bei gewaltigen Sicherheitspolstern. Denn 55 Prozent der Bilanzsumme, die jährlich real um 14 Prozent wuchs, sind Eigenkapital. Warum nur hat Reuters-Chef Peter Job bei dieser unschlagbaren Performance in den vergangenen beiden Jahren dennoch die Belegschaft um 5 Prozent abgebaut? Die Antwort liegt im System. Sie erklärt zugleich, weshalb die deutschen Konzerne im Euro-Vergleich relativ alt aussehen und warum nur vier deutsche Firmen den Sprung unter die Top 50 in Europa schafften.“ (Ebda., 90)

### **Cash-Flow**

*Als Cash-Flow bezeichnen die Finanzanalysten die Kennzahl, die den erwirtschafteten Zahlungsmittelüberfluß einer bestimmten Periode oder des Geschäftsjahres angibt. Der Cash-Flow kann zur Finanzierung von Investitionen oder auch zur Gewinnausschüttung eingesetzt werden.*

Die Redakteure liegen mit einem Hinweis völlig richtig: Die Antwort liegt im System. Offenbar hat sich ihnen aber nicht die Feder beziehungsweise der Computer-Cursor verweigert, als sie zum krönenden Abschluß ihres Artikels zur Systemerläuterung übergingen. Und die lautet so:

„Während die Geschäftspolitik britischer Konzerne streng an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet ist, die auf eine ordentliche Rendite pochen, hat das Management deutscher Konzerne erheblich weniger Performancedruck. Deutsche Aufsichtsräte sind zur Hälfte mit Arbeitnehmern besetzt, Ziele wie Arbeitsplatzsicherung und Wachstum

dominieren die Unternehmenspolitik. In Großbritannien herrscht dagegen strenges Profitstreben. Unrentable Geschäftsbereiche werden abgestoßen, auch in guten Zeiten wird rationalisiert. Welten trennen deshalb den Unternehmenserfolg beider Länder: Englands bester Chemiekonzern Glaxo, hat eine Cash-flow-Rendite von 42 Prozent. Die Darmstädter Wella AG bringt es als deutscher Branchenprimus nur auf 9 Prozent. In der Elektrobranche schlägt British Telecom mit einer Cash-Flow-Rendite von 35 Prozent die deutsche ABB, die nur 8 Prozent verbucht. Und Englands Handel behält vom Umsatz 8 Prozent Cash-Flow, während sich die heimischen Händler mit 4 Prozent begnügen müssen – armes Deutschland.“ (Ebda., 90)

### Armes Deutschland?

„Alles, was uns imponieren soll, muß Charakter haben“, bemerkte einst Johann Wolfgang von Goethe. Und wie halten wir es mit dem „strengen Profitstreben“ auf Kosten von Arbeitsplätzen oder zu erhöhten Preisen? Wollen wir, daß es uns imponiert? Ein kleiner Seitenblick über den Ärmelkanal trägt vielleicht zur Klärung bei.

Wenn wir die hohen Profite und Renditen der im Vereinigten Königreich beheimateten Konzerne mit Zahlen aus dem „Unternehmen“ britische Gesellschaft in Beziehung setzen, dann entstehen Gleichungen, die nicht aufgehen. Großbritannien war in den Achtzigerjahren Bühne eines konservativen Experiments, welches das Land einer radikalen Marktwirtschaftsideologie auslieferte. Unter der von „Maggie“ Thatcher geführten konservativen Regierung wurde ein politischer, wirtschaftlicher und technologischer Abstieg der einstigen Weltmacht eingeleitet, von dem sich das Königreich nur schwerlich wird erholen können. Peter Nonnenmacher, Auslandskorrespondent und einfühlsamer Kenner des modernen Britannien und seiner Einwohner, vermittelt in seinem Buch „Das blau-rote Königreich“ eine Fülle von Berichten über die weitreichenden Folgen der Privatisierungsstrategie der ehemaligen Premierministerin Thatcher. Blättern wir einmal darin.

„Der industrielle Niedergang des Königreichs, der sich in der Ära Thatcher dramatisch beschleunigte, hat die weiter nördlich gelegenen Kerngebiete der alten britischen Industrie wie eine Lawine überrollt und eine breite Spur ökonomischer Verwüstung, hoher Arbeitslosigkeit und sozialer Probleme hinterlassen. Ortschaften, die einst auf Kohle ihre Existenz bauten, sind mittlerweile ohne Zeche, ohne Einkommen, ohne Zukunft; Stadtviertel, in denen früher Stahl produziert, Schiffe gebaut, Autos hergestellt wurden, sind heruntergekommen zu

sozialen Notstandsgebieten und potentiellen Unruheherden. Der britische Norden, dessen einzige Wachstumsbranche derzeit die Neueröffnung von Industriemuseen in den Mauern verlassener viktorianischer Fabriken zu sein scheint, zehrt zwar noch vom alten Stolz, von der Erinnerung an bessere Tage. Seine Bewohner aber müssen sich eingestehen, daß ihre wirtschaftliche Situation prekär ist und Abhilfe nicht zu erwarten steht.

Im Gegensatz dazu sonnt sich der britische Süden, und vor allem der Südosten, im Lichte eines nicht gering zu schätzenden Erfolgs. ... In vielen der südenglischen Kleinstädte und Marktflerken ist von 'britischer Krise' nichts zu spüren. Zwar hat auch hier die Arbeitslosigkeit seit Margaret Thatchers Amtsantritt als Premierministerin im Mai 1979 erheblich zugenommen, doch nicht in der katastrophalen, traumatischen Weise, in der der Norden das Zerbröckeln seiner alten Beschäftigungsbasis erlebte. Von allen Arbeitsplätzen nämlich, die Großbritannien seit 1979 verlor, liegen 94 Prozent nördlich einer imaginären Grenzlinie, die vom Bristol-Kanal im Westen zur Wash-Bucht im Osten, von Cardiff nach Peterborough verläuft. ...

Gemächlich wachsendem Wohlstand in vielen südlichen Gegenden entspricht im Norden und in den westlichen 'keltischen Randgebieten' eine rasch fortschreitende Verarmung, kollektiv wie individuell, die sich in geringeren Löhnen, in schwächerer Kaufkraft, in minderwertigen Dienstleistungen und generell auch in schlechterer Gesundheit niederschlägt. ... Langzeit-Arbeitslosigkeit, Geldknappheit, gesundheitliche Probleme und unzureichende Krankenversorgung bilden einen Teufelskreis, der die Lebenserwartung eines Briten in Glasgow oder Newcastle wesentlich unter die eines Landmanns aus Oxford oder Southampton drückt. Wo weite Gebiete unter solcher Depression leiden, und man gelegentlich in ganzen Straßenzügen keinen Haushalt mit regulären Einkünften findet – in Liverpool ist jeder vierte Erwachsene ohne Job, davon die Hälfte seit über einem Jahr -, wächst notwendig das Bedürfnis, 'abzuhauen' und sich anderswo nach Arbeit und besseren Lebensbedingungen umzutun. Kein Wunder, daß der englische Nordwesten in den letzten Jahren die höchsten Abwanderungszahlen verzeichnete.“ (Nonnenmacher 1988, 102ff.)

Wer in diesem Zusammenhang an die bitteren Erfahrungen der Bundesbürger in den ostdeutschen Industriestädten denkt, liegt völlig richtig. Sie erleben mit zehnjähriger Verspätung nach, was eine forcierte Deindustrialisierung ohne nennenswerte politische Korrekturen aus den Menschen macht: ausgegrenzte Langzeit-Arbeitslose.

Die „Modernisierung“ der britischen Industriegesellschaft hat den erstmals als vorbildlich geltenden Wohlfahrtsstaat in einer Weise geschleift, die einem den Atem verschlägt. Daß in dem Vereinigten Königreich seit langer Zeit eine amtliche Arbeitslosenrate von über zehn Prozent verzeichnet wird, ist dabei noch nicht einmal die ungewöhnlichste Erscheinung in der Europäischen Union. In Großbritannien liegen übrigens die Arbeitslosengeldsätze erheblich unterhalb der deutschen oder dänischen Summen.

Alarmierend sind ganz andere Tatbestände: so liegen die Löhne von mehr als einem Drittel der arbeitenden Bevölkerung unter der vom Europarat gesetzten „Anstandsschwelle“ von rund 400 Mark pro Woche, beziehen die britischen Rentner nach EU-Statistiken mit die niedrigsten Renten in Europa, weist die breite Masse der Jugendlichen erhebliche Bildungs- und Ausbildungslücken auf, geht nahezu jede zweite Britin einer Teilzeitbeschäftigung nach – jedoch unterliegt ein Drittel dieser Frauen nicht der Sozialversicherungspflicht. Generell hat die Kluft zwischen arm und reich in Großbritannien eine Tiefe und Breite angenommen, gegen die der Ärmelkanal ein schmales Rinnsal ist. Das Netto-Einkommen der reichsten zehn Prozent der Bevölkerung entspricht dem der gesamten unteren fünfzig Prozent. (Vgl. Schunter Kleemann 1992; Page 1993)

Zehn Millionen der 58 Millionen Einwohner des Vereinigten Königreiches fristen ein Dasein unterhalb der Armutsgrenze, während im Londoner Bankenviertel Gewinne in vielstelliger Milliardenhöhe gescheffelt werden. In welchen Größenordnungen sich Investmentbanker, Devisenhändler und Börsenspekulanten 1993 bereichern konnten, können wir allein an der Höhe ihrer Weihnachtsgratifikationen ablesen: „Die US-Investmentbank Goldman Sachs schüttete... an 100 Top-Mitarbeiter ihrer Londoner Filiale je eine Million Dollar Extra Cash aus; die Yuppies aus dem mittleren Management wurden mit sechststelligen Beträgen belohnt.“ (Spiegel 51/93, 139)

### **Aufspaltung macht Belegschaft Angst**

*„Krupp Hoesch Stahl wird in mehrere eigenständige Gesellschaften aufgespalten. Dies entschied der Aufsichtsrat auf einer außerordentlichen Sitzung. Danach werden die Arbeitsgebiete Flachprodukte, Schwere Spezialprofile und Langprodukte selbständig. Die Sparte Verpackungsblech soll in ein Gemeinschaftsunternehmen mit Thyssen eingebracht werden. Bei Krupp Hoesch Stahl bleiben Metallurgie und Warmflacherzeugnisse*

*und Feinblech. Das Unternehmen zählt jetzt noch rund 17.000 Beschäftigte. Durch die Neuordnung verspricht sich die Konzernführung eine höhere Konkurrenzfähigkeit und mehr Flexibilität. Im Hintergrund steht aber sicher auch eine engere Kooperation mit dem Branchenführer Thyssen. Die Belegschaft befürchtet, daß weitere Stellen in dem finanziell angeschlagenen Konzern abgebaut werden. Nach Angaben der IG Metall ist außerdem das soziale Umfeld gefährdet. In den ausgeliederten Gesellschaften drohe der Verlust der Montanmitbestimmung.“ (dpa-Meldung, 20.6.1994)*

Was aber hat eine Gesellschaft davon, wenn einige Aktionäre, Banken und Spekulanten an Währungen und Konzernen reich werden, Abermillionen Mitmenschen jedoch der kargen Sozialhilfe anheim beziehungsweise gleich durch die lose geknüpften Maschen des sozialen Netzes fallen?

Die deutschen Konzerne, so meinen die Redakteure des Wirtschafts magazins, verfolgen angeblich anders als beispielsweise die britischen oder spanischen Konkurrenten eine Unternehmenspolitik, die von Wachstum und Arbeitsplatzsicherung dominiert wird. Komisch nur, daß unsere Massenmedien täglich von neuen Massenentlassungen berichten. „Es geht ans Eingemachte“ lautet denn auch die Überschrift eines Industriemagazins – Tips für Hausmänner suchen wir in dem dann folgenden Text jedoch vergeblich. Festgehalten wird von den *TopBusiness*-Redakteuren vielmehr, daß „weiche Maßnahmen“ von den Unternehmen zunehmend ausgereizt seien, und zukünftig härtere Schnitte erfolgen müßten. Zu den weichen Maßnahmen zählen beispielweise die Frühpensionierung, der Nichtersatz von ausscheidenden Mitarbeitern und der Abbau von Mehrarbeit. Was den Unternehmen dann noch bleibt, ist die sogenannte „betriebsbedingte Kündigung“ und damit der in Deutschland (noch) vorgeschriebene Sozialplan. „Das aber kommt teuer“, heißt es in dem Industriemagazin. „Viele Unternehmen etwa aus der Zulieferbranche, aus der Textilindustrie oder aus dem Maschinenbau, die tiefrote Zahlen schreiben, können die Kosten der inzwischen lawinenartigen Personal-Erosion kaum mehr verkraften“. (*TopBusiness* 19/93, 44)

Schon merkwürdig. Arbeitnehmer waren bisher den Arbeitgebern und ihren Verbänden zufolge vor allem deswegen zu teuer, weil sie angeblich zu hohe Löhne und Gehälter erhalten. Daß sie nun auch noch bei ihrer Entlassung zu teuer sein sollen, entlarvt die vielbeschworene



Sorge um das „humane Kapital“ als billige Floskel. Auffällig ist jedenfalls, daß neuerdings „viele Personaloperationen weniger rezensionsdenn strukturbedingt“ sind. Was darunter zu verstehen ist, klären die Redakteure des Industriemagazins an einem Beispiel aus der Praxis gleich mit auf:

„Am Jahresende... können Adolf Däschle, Arbeitsdirektor bei der Stuttgarter Kodak AG, und sein Personalleiter Roland Fritz tief durchatmen: Binnen zwölf Monaten hat das Duo dann die Kärnerarbeit geschafft, den Personalbestand des Unternehmens um ein Fünftel auf gerade noch 3000 Mitarbeiter zu reduzieren. Ein Großteil der mehr als 700 obsoleten Arbeitsplätze fiel einer neuen, kostensparenden Fertigungskonzeption zum Opfer: Kodak will die Produktion von Kopierern und Projektoren im 50 Kilometer entfernten Werk Mühlhausen-Gruibingen konzentrieren; der alte Standort in Stuttgart wird aufgegeben. Doch die Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz und deren Folgen mochten die Arbeitnehmervorteiler nicht so ohne weiteres schlucken. Den notwendigen Interessenausgleich und Sozialplan unterschrieb Betriebsratchef Wolfgang Kalis erst, nachdem er in einem Einigungsstellenverfahren die Abfindungsbedingungen für die ausscheidenden Mitarbeiter aufgebessert hatte.“ (Ebda., 42f.) Aus der Sicht der *TopBusiness*-Redakteure wären die vom Betriebsrat durchgesetzten Aufbesserungen vermeidbar gewesen, wenn die Personalmanager „mehr Phantasie“ gezeigt, das Management nicht „allzu schnell großzügigen Abfindungsregelungen“ zugestimmt hätte und rechtzeitig Finanzexperten und spezialisierte Rechtsanwälte hinzugezogen worden wären. Worauf die Personalmanager in größeren Unternehmen besonders achten sollen, wenn sie Massenentlassungen vornehmen wollen, wird natürlich nicht verheimlicht:

1. Klären Sie rechtzeitig, ob Ihre Kündigungsmaßnahmen Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan auslösen!
2. Verhandeln Sie so rechtzeitig mit dem Betriebsrat über den Interessenausgleich, daß jedes Risiko, von Arbeitnehmern auf Nachteilsausgleich in Anspruch genommen zu werden, ausscheidet.
3. Schützen Sie sich vor einer einstweiligen Verfügung des Betriebsrates auf Unterlassung der beabsichtigten Kündigungen.
4. Steuern Sie die Kosten der Einigungsstelle.
5. Regeln Sie im Sozialplan, nach welchen Kriterien die zu entlassenen Arbeitnehmer ausgewählt werden sollen...“ (Ebda., 48ff.)