

## **Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003**

*Peter Ellguth  
Susanne Kohaut*

Die Arbeitsbeziehungen und das System der Lohnfindung in Deutschland stehen seit einiger Zeit heftig in der Diskussion. In den letzten Jahren häufen sich die Meldungen, dass mehr und mehr Unternehmen Verbandstarifverträgen den Rücken kehren. Gleichzeitig wird immer häufiger gefordert, die Betriebsautonomie zu stärken und betriebliche Bündnisse für Arbeit zu fördern, indem vor allem das Günstigkeitsprinzip verändert wird. Obwohl der vermuteten „Erosion des Flächentarifvertrags“ und dem Thema „Stärkung der Betriebsautonomie“ in der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit entgegengebracht wird, gibt es nur wenige Datenquellen, die gesicherte Informationen über die Tarifbindung einerseits und die Mitbestimmungsgremien in den Betrieben andererseits enthalten.

Die einzige Datenbasis, die repräsentative Ergebnisse zu beiden Themen für Deutschland liefert, ist das IAB-Betriebspanel. Es enthält Informationen zu betrieblichen Interessenvertretungen seit 1993 und zur Tarifbindung seit 1995 (jeweils nur für Westdeutschland). Seit 1996 werden auch ostdeutsche Betriebe befragt. Die Ergebnisse für 2003 beruhen auf den Angaben von knapp 16.000 west- und ostdeutschen Betrieben. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe können die Ergebnisse als repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angesehen werden.

Im Folgenden werden kurz die Ergebnisse aus der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass sich die Auswertungen zur Tarifbindung auf die Gesamtwirtschaft (einschließlich öffentlichem Dienst) beziehen. Die Ergebnisse zur betrieblichen Inter-

essenvertretung beschränken sich – wie bei unseren bisherigen Veröffentlichungen zu diesem Thema auch – auf die Privatwirtschaft (ohne Landwirtschaft). Zudem werden nur Betriebe ab 5 Beschäftigte betrachtet, da erst diese Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats erfüllen.

### **AUSMAß UND ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG**

Das System der Lohnfindung in Deutschland ist geprägt von überbetrieblichen Flächentarifverträgen. Diese auch als Branchen- oder Verbandstarifverträge bezeichneten Tarifverträge werden von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt. Löhne und Arbeitsbedingungen können aber auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden. Das deutsche Arbeitsrecht räumt tarifvertraglichen Regelungen jedoch eine besondere Bedeutung und einen Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen ein. So können Regelungen in Tarifverträgen auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden, die von tarifgebundenen Betrieben nicht unterschritten werden dürfen. Die praktische Relevanz tarifvertraglicher Regelungen wird durch das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung widerspiegelt. Sie gibt Aufschluss darüber, für welchen Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Löhne und Arbeitsbedingungen der Tarifverträge verbindlich sind.

In den *Tabellen 1* und *2* sind die aktuellen Auswertungen des IAB-Betriebspanels (getrennt für die alten und neuen Bundesländer) für das Jahr 2003 dargestellt, wobei

zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten unterschieden wird. Betrachtet man zunächst die Betriebe, so zeigt sich, dass hochgerechnet knapp 43 % der westdeutschen, aber nur 21 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren (*Tabelle 1*). Haus- oder Firmentarifverträge galten für knapp 3 % der Betriebe in den alten und etwa 5 % der Betriebe in den neuen Bundesländern. Der Rest, also gut die Hälfte der westdeutschen und fast drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben viele dieser nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifverträgen zu orientieren. Dies trifft für 43 % der westdeutschen und 44 % der ostdeutschen Betriebe ohne formale Tarifbindung zu.

Neben diesen Durchschnittswerten für West- und Ostdeutschland ist auch das Ausmaß der Tarifbindung in verschiede-

*Peter Ellguth ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Projektgruppe IAB-Betriebspanel.*

*Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und betriebliche Arbeitszeitpolitik.*

*e-mail: peter.ellguth@iab.de*

*Susanne Kohaut, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Projektgruppe IAB-Betriebspanel. Arbeitsschwerpunkte: Tarifbindung, Neugründen und betriebliche Innovationen.*

*e-mail: susanne.kohaut@iab.de*

**Tabelle 1: Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland 2003**  
– Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung der Löhne an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	46	9	3	4	51 (37)	88 (30)
Bergbau/Energie	58	35	8	11	35 (38)	54 (79)
Grundstoffverarbeitung	46	19	4	7	50 (60)	74 (42)
Investitionsgüter	44	15	2	7	54 (51)	78 (48)
Verbrauchsgüter	56	26	4	5	41 (50)	69 (44)
Baugewerbe	64	28	2	4	34 (57)	68 (54)
Handel/Reparatur	46	19	2	6	53 (48)	76 (40)
Verkehr/Nachrichten	36	10	7	5	57 (39)	85 (33)
Kredit/Versicherung	59	26	2	7	38 (25)	67 (49)
Dienste für Unternehmen	18	13	2	4	80 (31)	83 (37)
Sonstige Dienste	40	21	3	4	58 (47)	75 (47)
Org. ohne Erwerbszweck	48	37	3	8	49 (34)	55 (60)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	84	84	5	10	11 (81)	6 (74)
Insgesamt	43	21	3	5	55 (43)	74 (43)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 (Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungsfehlern möglich).

WSI Hans Böckler  
Stiftung

nen Wirtschaftszweigen von Interesse, das stark variiert. Überdurchschnittlich häufig gelten Flächentarifverträge insbesondere für Betriebe in den Branchen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie und im Baugewerbe. Eher selten sind sie dagegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen, im Verkehrs- und Nachrichtensektor sowie in der ostdeutschen Landwirtschaft. Dort werden die Löhne und Arbeitsbedingungen überwiegend durch Einzelarbeitsverträge geregelt.

Ein ähnliches Bild, aber ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn man statt der Betriebe die Beschäftigten betrachtet, für die Tarifverträge gelten (Tabelle 2).

Hochgerechnet haben im Jahr 2003 rund 62 % der westdeutschen und knapp 43 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Firmentarifverträge galten für fast 8 % der westdeutschen und gut 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für annähernd 30 % der westdeutschen und 46 % der ostdeutschen Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag. Jeweils gut die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurde jedoch indirekt von Tarifverträgen abgedeckt, da sich ihre Betriebe daran orientierten.

Auch bei den Beschäftigten zeigen sich deutliche Unterschiede nach Wirtschaftszweigen. Besonders hoch fällt die Flächentarifbindung in den Branchen Gebiets-

körperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie sowie im westdeutschen Baugewerbe aus. Seltener von Flächentarifverträgen erfasst sind dagegen Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen, im Verkehrs-/Nachrichtenwesen und in der Landwirtschaft in Ostdeutschland.

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe nach ihrer Größe, so zeigt sich, dass der Deckungsgrad mit zunehmender Größe steigt (Tabelle 3). Das gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Während für die Kleinbetriebe mit unter 10 Beschäftigten die Branchentarifverträge eine untergeordnete Rolle spielen, sind Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten überwiegend tarifgebunden. Auffallend ist auch die relativ große Bedeutung, die Firmentarifverträge für ostdeutsche Betriebe haben. So haben dort rund 20 % der Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten einen eigenen Haustarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft ausgehandelt. In Westdeutschland sind das nur etwa halb so viele (11 %). Der beobachtete Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung überrascht nicht, profitieren doch vor allem große Betriebe von den Flächentarifverträgen, da für sie unter anderem aufwändige Verhandlungen entfallen, die bei Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen notwendig würden.

Fasst man die beiden Landesteile zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für etwa 39 % der Betriebe mit rund 59 % der Beschäftigten ein Branchentarifvertrag direkt. Rund ein Viertel aller Betriebe orientiert sich darüber hinaus an einem Branchentarifvertrag, sodass weitere 17 % der Beschäftigten zumindest indirekt (und unter Umständen nur in Teilen) von den Regelungen eines Tarifvertrages profitieren. Damit wird deutlich, dass Flächentarifverträge immer noch eine dominierende Funktion im deutschen Lohnfindungssystem spielen.

Die Flächentarifbindung zeigt in den alten wie in den neuen Bundesländern deutlich rückläufige Tendenz, die sich allerdings in den letzten Jahren zu stabilisieren scheint. Darauf deuten wiederum die Daten des IAB-Betriebspanels hin, die in Westdeutschland bis 1995 und in Ostdeutschland bis 1996 zurückreichen: In Westdeutschland ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1995 bis 2003 um rund 10 Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland belief sich dieser

**Tabelle 2: Tarifbindung west- und ostdeutscher Beschäftigter 2003**  
– Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in % –

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung der Löhne an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	60	19	8	6	33 (35)	75 (46)
Bergbau/Energie	82	65	13	23	5 (45)	12 (76)
Grundstoffverarbeitung	71	40	7	12	22 (73)	48 (58)
Investitionsgüter	65	27	9	16	26 (65)	57 (51)
Verbrauchsgüter	68	36	8	13	24 (54)	51 (49)
Baugewerbe	78	39	2	8	20 (71)	54 (69)
Handel/Reparatur	63	34	5	8	32 (58)	58 (50)
Verkehr/Nachrichten	52	21	21	34	27 (49)	44 (38)
Kredit/Versicherung	86	72	6	5	8 (42)	24 (69)
Dienste für Unternehmen	29	33	6	8	66 (37)	59 (42)
Sonstige Dienste	58	45	7	11	36 (56)	44 (56)
Org. ohne Erwerbszweck	61	37	7	12	32 (55)	52 (67)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	89	92	9	7	2 (57)	1 (40)
Insgesamt	62	43	8	11	30 (53)	46 (52)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 (Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungsfehlern möglich).

WSI Hans Böckler  
Stiftung

Rückgang zwischen 1996 und 2003 sogar auf gut 13 Prozentpunkte. Bezogen auf die Betriebe betragen die entsprechenden Rückgänge der Flächentarifbindung im Westen etwa 11 und im Osten rund 7 Prozentpunkte. Seit 2000 hat sich der Rückgang in Ostdeutschland jedoch verlangsamt und scheint sich nun auf einem niedrigeren Niveau zu stabilisieren (*Abbildung 1*). In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, seit 2000 annähernd konstant geblieben.

### AKTUELLE ERGEBNISSE ZUR BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG

Nun zur zweiten tragenden Säule im bundesdeutschen System der industriellen Beziehungen: Abweichend zu den Vorjahren wurde 2003 die Fragestellung im IAB-Betriebspanel zur Existenz von Betriebsräten um die Abfrage von „anderen betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung“ ergänzt. Darin spiegelt sich einerseits das gestiegene inhaltliche Interesse gegenüber den Arbeitsbeziehungen in betriebsratslosen Betrieben wider.

Andererseits ist dies aber auch eine Reaktion auf die Diskussion um die starke Diskrepanz der aus verschiedenen Quellen vorliegenden Ergebnisse zur Verbreitung von Betriebsratsgremien bzw. Betrieben mit Betriebsrat. Ein Hauptargument zur Erklärung der deutlich höheren Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel war, dass die dort befragten Arbeitgeber u. U. angegeben haben könnten, im Betrieb existiere ein Betriebsrat, obwohl es sich tatsächlich um eine andere, gesetzlich nicht legitimierte Form der Mitarbeitervertretung, also z.B. um einen „runden Tisch“ oder einen „Belegschaftssprecher“ etc. handelte.

Die nun vorliegenden Ergebnisse aus der aktuellen Befragungswelle bestätigen allerdings weitgehend die Zahlen aus den Vorjahren. Der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat in den privatwirtschaftlichen Betrieben (ab 5 Beschäftigte) liegt in beiden Landesteilen bei rund 11 % und damit auf dem Niveau von 2002. Verfolgt man die Zeitreihe seit Informationen aus dem IAB-Betriebspanels zum Deckungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung vorliegen (1993 für Westdeutschland und 1996 für Ostdeutschland), ist von deren weitgehender Stabilität auszugehen. Somit kann von einer Erosion der quantitativen Basis der Interessenvertretung auf be-

**Tabelle 3: Tarifbindung nach Betriebsgröße 2003**

– Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

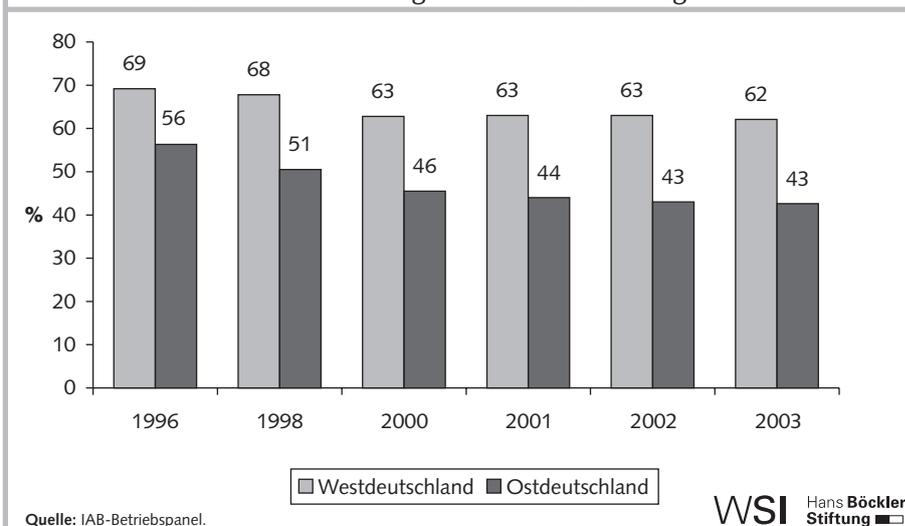
Beschäftigte (am 30.06.2003)	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung der Löhne an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	37	17	2	4	61 (40)	79 (41)
10 bis 49	55	31	3	7	42 (56)	62 (52)
50 bis 199	62	47	8	15	29 (60)	38 (59)
200 bis 499	71	57	11	20	29 (56)	23 (57)
500 und mehr	80	71	11	20	9 (54)	9 (67)
Insgesamt	43	21	3	5	55 (43)	74 (43)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 (Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungsfehlern möglich).

WSI Hans Böckler Stiftung

**Abb. 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten**

Anteil der von Branchentarifverträgen erfassten Beschäftigten - in % -



WSI Hans Böckler Stiftung

trieblicher Ebene seit Mitte der 90er Jahre nicht die Rede sein.

Darüber hinaus zeigen sich die bekannten größen- und branchenspezifischen

Strukturen in der Verbreitung von Betrieben mit Betriebsrat (*Tabelle 4*). In beiden Landesteilen ist die Existenz eines Betriebsrats im kleinbetrieblichen Segment

**Tabelle 4: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße 2003**

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten\*

Anteile in %	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt (ab 5 Besch.)
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.	
<b>Westdeutschland</b>						
Betriebe mit BR	7	47	68	82	91	11
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	4	8	4	5	6	4
Beschäftigte in ...						
Betrieben mit BR	11	47	68	83	94	48
Betrieben mit anderer MA-Vertretung	6	8	4	4	4	5
<b>Ostdeutschland</b>						
Betriebe mit BR	7	42	68	75	79	11
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	3	5	3	2	7	3
Beschäftigte in ...						
Betrieben mit BR	12	42	70	74	82	39
Betrieben mit anderer MA-Vertretung	3	5	3	2	6	4

\* ohne Landwirtschaft  
Quelle: IAB-Betriebspanel 11. Welle West, 8. Welle Ost

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 5: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Branche 2003**

– Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten\*

Anteil in %	Wirtschaftszweige										Insgesamt (ab 5 Besch.)
	Bergbau/ Energie/ Wasservers.	Ver- brauchs- güter	Produktions- güter	Investitions- güter	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr/ Nach- richten	Kredit/ Ver- sicherung	Unternehmens- bezogene Dienstleist.	Sonst. Dienst- leistungen	
<b>Gesamtdeutschland</b>											
Betriebe mit BR	53	12	20	17	6	10	23	38	7	7	11
Betriebe mit anderer MA- Vertretung	2	8	5	5	4	2	5	3	3	5	4
<b>Beschäftigte in ...</b>											
Betrieben mit BR	89	53	71	72	24	33	59	77	30	32	47
Betrieben mit anderer MA- Vertretung	0	6	4	3	4	5	4	1	3	10	5

\* ohne Landwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 11. Welle West, 8. Welle Ost

WSI Hans Böcker  
Stiftung

mit jedem 14. Betrieb eher die Ausnahme. Der Anteil steigt aber bereits unter den Mittelbetrieben deutlich und erreicht ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten (neue Freistellungsgrenze im reformierten BetrVG) Werte von über 80 % (West) bzw. um 75 % (Ost). Die niedrigen Gesamtquoten sind vor allem der großen Zahl der Kleinbetriebe geschuldet. Dieses Bild ändert sich allerdings bei Betrachtung des auf die Beschäftigten bezogenen Deckungsgrads. Von den in der Privatwirtschaft Tätigen (Betriebe ab 5 Beschäftigte) arbeiten fast fünf von zehn (West) bzw. knapp vier von zehn (Ost) in Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen. Deutlich wird in dieser Perspektive, dass sich zwar auf Betriebs-ebene kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland erkennen lassen, die etwas niedrigere Verbreitung von Betriebsräten im mittel- und vor allem großbetrieblichen Segment sorgt aber dafür, dass in den neuen Bundesländern ein deutlich geringerer Teil der Beschäftigten in entsprechenden Betrieben arbeitet.

Ähnlich starke Unterschiede im Deckungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung zeigen sich in den einzelnen Branchen und das sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (Tabelle 5). Nach wie vor besteht die größte quantitative Reichweite im traditionell stark mitbestimmten Bereich Bergbau/Energie- und Wasserversorgung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Das untere Ende bilden die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des Dienstleistungsbereichs, der Bauwirtschaft und des Handels.

Wie schon erwähnt, stehen mit den 2003er Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erstmals auch repräsentative Zahlen zur Verbreitung von „anderen betriebs-

spezifischen Formen der Mitarbeitervertretung“ zur Verfügung. Zwar ist diese Befragung nicht geeignet, über die Art der Interessenregulierung, d.h. vor allem das Partizipationspotenzial dieser Einrichtungen Aussagen zu treffen, nichts desto weniger liefert sie wichtige Informationen zu deren quantitativer Bedeutung angesichts zunehmender Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen und politischen Öffentlichkeit.

Von den privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigte verfügen rund 4 % in Westdeutschland und ca. 3 % in Ostdeutschland über eine solche Mitarbeitervertretung. In diesen Betrieben arbeiten 5 % bzw. 4 % der Beschäftigten (Tabelle 4). Der mit Blick auf den Betriebsrat bislang nicht berücksichtigte kleinstbetriebliche Bereich (Betriebe unter 5 Beschäftigte) kann auch in Bezug auf die alternativen Partizipationsformen weitgehend vernachlässigt werden. In beiden Landesteilen berichtet deutlich unter 1 % der Betriebe dieser Größenklasse von der Existenz einer entsprechenden Einrichtung. Es ist wenig verwunderlich, dass die Institutionalisierung irgendeiner Form von Mitarbeitervertretungen offensichtlich erst ab einer gewissen Mindestgröße des Betriebs Sinn macht.

Anders als beim Betriebsrat gibt es keine klare größenspezifische Verteilung. Eine gewisse Häufung scheint es im kleineren mittel- und im großbetrieblichen Segment zu geben. Allerdings bleiben die Anteile überall im einstelligen Prozentbereich. In der Branche mit der stärksten Verbreitung, den sonstigen Dienstleistungen, kommen rund 10 % der Beschäftigten in den Genuss einer solchen Einrichtung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Bereich Bergbau/Energie- und Wasserversorgung

haben sie mit 1 % bzw. mit unter 1 % praktisch keine Bedeutung (Tabelle 5). In einigen Wirtschaftsbereichen geht ein hoher Deckungsgrad mit Betriebsräten mit einer eher geringeren Verbreitung alternativer Partizipationsformen einher. Es lassen sich aber auch Gegenbeispiele finden. Das Verhältnis von gesetzlich legitimer betrieblicher Interessenvertretung und betriebs-spezifischen Mitarbeitervertretungen kann leider an dieser Stelle nicht geklärt werden. Dies muss der weiteren Analyse vorbehalten bleiben.

#### DAS ZUSAMMENSPIEL VON BETRIEBLICHER UND ÜBERBETRIEBLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Abschließend soll noch kurz ein gemeinsamer Blick auf die betriebliche und sektorale Ebene der Interessenvertretung geworfen werden. Sowohl die seit längerem anhaltende Tendenz zur Verbetrieblung der Tarifpolitik als auch die vielfältigen mehr oder weniger ernstzunehmenden Vorschläge zur Erweiterung betrieblicher Handlungsspielräume setzen (mehr oder weniger stillschweigend) die Existenz eines kompetenten betrieblichen Verhandlungspartners voraus, der die Interessen der Arbeitnehmer bündelt und vertritt.

Damit gilt im Folgenden das Augenmerk vor allem den so genannten betrieblichen Vertretungslücken oder auch mitbestimmungsfreien Zonen, also Betrieben, die zwar tarifgebunden sind, aber über keinen Betriebsrat verfügen, und den so genannten weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, wo es keinerlei gesetzlich legitimierte Interessenvertretung gibt. Die präsentierten Zahlen beziehen sich ebenfalls auf die Betriebe der Privatwirtschaft ab 5 Beschäftigte. Eine Be-

rücksichtigung der Kleinbetriebe, die ja nicht zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt sind, würde bei der gemeinsamen Betrachtung des Deckungsgrades von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung ein systematisch verzerrtes Bild liefern. (Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass in diesem kleinstbetrieblichen und damit „betriebsrätefreien“ Segment der Privatwirtschaft 33 % (West) bzw. 17 % (Ost) der Betriebe über einen Branchentarifvertrag verfügen.)

Nur eine kleine Minderheit der Betriebe gehört zur Kernzone des Systems der industriellen Beziehungen, in der sowohl ein Flächentarifvertrag gilt als auch betriebliche Interessenvertretungen existieren (Tabelle 6). Nimmt man die Betriebe hinzu, in denen statt eines Branchen-, ein Firmen- oder Haustarifvertrag besteht, gehören dieser Gruppe insgesamt nur 9 % der Firmen in West- bzw. 8 % in Ostdeutschland an. Die so genannten betrieblichen Vertretungslücken (Betriebe mit Branchentarif, aber ohne Betriebsrat) bestehen dem gegenüber aus gut vier von zehn Betrieben im Westen und rund jedem sechsten Betrieb im Osten. Auch hier ändert sich das Bild nur unwesentlich, wenn die Betriebe mit Firmen- oder Haustarifvertrag ohne Betriebsrat hinzugerechnet werden. Das deutlich geringere Ausmaß der betrieblichen Vertretungslücken in Ostdeutschland ist mit Blick auf den Deckungsgrad institutionell abgesicherter

**Tabelle 6: Tarifbindung und Betriebsrat 2003**

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten\*

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
<b>Anteil der jeweiligen Betriebe bzw. der jeweils betroffenen Beschäftigten in %</b>				
BR und Branchentarif	8	35	6	21
BR und Haustarif	1	7	2	10
BR und kein Tarif	2	6	3	8
Branchentarif und kein BR	41	25	17	16
Haustarif und kein BR	2	1	5	4
Kein Tarif und kein BR	47	26	67	42
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Betriebe/Beschäftigte mit Branchentarifvertrag	49	60	24	36
Betriebe/Beschäftigte mit Betriebsrat	11	48	11	39

\* ohne Landwirtschaft  
Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West, 8. Welle Ost

**WSI** Hans Böckler Stiftung

Interessenvertretung nicht Ausdruck geringerer „Problemzonen“. Vielmehr ergibt sich dies aufgrund der dort deutlich schwächeren Reichweite der Tarifbindung. Sowohl im Westen mit rund 47 %, vor allem aber im Osten mit gar 67 %, bilden die Betriebe ohne jegliche gesetzlich legitimierte Interessenvertretung die (bei weitem) größte Gruppe. Wie nicht anders zu erwarten, verliert das Ausmaß der insgesamt konstatierten „Problemzonen“ in der auf Beschäftigte bezogenen Perspektive deutlich an Bedeutung. Von den Beschäftigten in der Privatwirtschaft (ab 5 Beschäftigte) arbeiten somit immerhin 35 % im Westen und 21 % im Osten in Betrieben, die zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung gehören. Auch in der Beschäftigtenperspektive ergibt sich die in den alten

Bundesländern mit 25 % gegenüber 16 % im Osten deutlich größere betriebliche Vertretungslücke und die in den neuen Bundesländern mit 42 % sehr verbreitete und wesentlich stärker als im Westen (26 %) ausgeprägte Zone ohne jegliche gesetzlich legitimierte Interessenvertretung.

Allerdings zeigen sich bei dieser Betrachtung im Vergleich zum Vorjahr so gut wie keine Unterschiede, sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive. Dies bestätigt den Eindruck einer auch für die Tarifbindung zuletzt stabilen Entwicklung. Im Kontrast dazu gab es seit Mitte der 90er Jahre deutliche Veränderungen, für die fast ausschließlich der zum Teil starke Rückgang der Flächentarifbindung (vor allem in den neuen Bundesländern) verantwortlich war.

## Lebenslanges Lernen im deutschen Hochschulsystem – das Beispiel der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Andrä Wolter

### DIE HWP VOR DEM AUS?

Die Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP) zählt sicher zu den wenigen interessanten „Farbtupfern“ in einer ansonsten etwas „grauen“ deutschen Hochschullandschaft. Die Entwicklung des deutschen Hochschulsystems wurde über Jahrzehnte primär von der Erwartung ähnlicher oder jedenfalls vergleichbarer Struk-

turen, Angebote und Standards geprägt und weist deshalb ein im internationalen Vergleich hohes Maß an Homogenität auf. Erst mit der in den letzten zehn Jahren massiv aufgebrochenen Reformdebatte wurden die deutschen Hochschulen in stärkerem Maße vor die Anforderung gestellt, neue Strategien vertikaler und horizontaler Differenzierung und damit neue Formen der Arbeitsteilung und des Wett-

bewerbs untereinander zu entwickeln. Dagegen ist die HWP eine der wenigen deut-

**Andrä Wolter**, Prof. Dr., Technische Universität Dresden, Fakultät für Erziehungswissenschaften, Institut für Allgemeine Erziehungswissenschaft  
e-mail: awolter@rcs.urz.tu-dresden.de

schen Hochschulen, die den Weg der Profilbildung schon ging, als dies hochschulpolitisch noch keineswegs opportun war, die sogar in gewisser Weise von ihren Anfängen an eher ein Exot in der deutschen Hochschullandschaft war.

Viele Ansätze und Maßnahmen, die an der HWP schon seit langem praktiziert werden – wie z.B. gestufte Studiengänge, praxisorientiertes Studium, Auswahlverfahren beim Hochschulzugang, intensive postgraduale Weiterbildung – entsprechen ziemlich genau dem hochschulpolitischen Paradigma, mit dem die deutschen Hochschulen in den letzten Jahren seitens des Staates oder intermediärer hochschulpolitischer Einrichtungen (wie dem Wissenschaftsrat) immer wieder konfrontiert wurden (und immer noch werden). Man könnte deshalb meinen, die HWP sei ein geeigneter Kandidat, als führende deutsche Reformhochschule ausgezeichnet zu werden. Nicht so in Hamburg: Hier hat der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg ganz im Gegenteil im Juni 2003 beschlossen, die HWP als selbständige Hochschule aufzugeben und sie zusammen mit den bisherigen Fachbereichen für Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften in eine neue Einheit – mal als Sektion, mal als Fakultät bezeichnet – zu überführen. Die HWP knüpfte an die Neuwahl der Hamburger Bürgerschaft im Februar 2004 die, wie sich zeigte, allzu optimistische Hoffnung, eine andere politische Konstellation könnte diese Entscheidung vielleicht noch einmal revidieren. Bekanntlich führte die Wahl aber dazu, dass sich die Befürworter einer solchen Fusion einer noch größeren Mehrheit als zuvor erfreuen können.

## RÜCKBLICK: DIE ENTWICKLUNG DER HWP

Die HWP ist eine Nachkriegsgründung. Sie wurde 1948 unter dem Namen „Akademie für Gemeinwirtschaft“ unter anderem mit dem Ziel gegründet, Führungspersonal für gemeinwirtschaftliche Unternehmen und andere Institutionen auszubilden.<sup>1</sup> Die neue Einrichtung zeichnete sich von vornherein durch zwei Besonderheiten aus, die allerdings zur Konsequenz hatten, dass sie lange Zeit außerhalb oder ganz am Rande des etablierten Hochschulsystems stand:

– Sie war aufgrund ihres spezifischen Bildungsauftrags und ihrer gesellschaftspolitischen Mission den Gewerkschaften in be-

sonderer Weise verbunden, nicht zuletzt auch der Hans-Böckler-Stiftung (bzw. deren Vorgänger, der Stiftung Mitbestimmung); – und sie war eine Art Hochschule des Zweiten Bildungswegs, die es sich zum Ziel gemacht hatte, beruflich qualifizierten Bewerbern offen zu stehen, die ansonsten aufgrund ihrer sozialen Lebensbedingungen oder anderer Hindernisse von einer Hochschulausbildung ausgeschlossen wären.

Im Jahr 1961 wurde die Akademie für Gemeinwirtschaft in „Akademie für Wirtschaft“ umbenannt, seit 1970 trug sie dann den Namen „Hochschule für Wirtschaft und Politik“. Schrittweise wurden Studium und Abschluss aufgewertet: Endete das Studium zunächst mit einem bloßen Zertifikat, so erhielten die Absolventen seit den 60er Jahren eine Graduierung und seit den 80er Jahren ein Diplom.

Seit den 80er Jahren bietet die HWP ein wissenschaftliches Studium mit einem als gleichwertig anerkannten Abschluss an. Die Struktur des Studiums unterscheidet sich von den universitären Diplomstudiengängen allerdings durch Praxisnähe, gestuften Aufbau und Interdisziplinarität. Im Jahr 1993 erhielt die HWP auch formell den Status einer Universität, seit 2001 heißt sie Universität für Politik und Wirtschaft. Sie ist eine der ersten deutschen Hochschulen, die – zunächst im Bereich der Weiterbildung, dann auch im Erststudium – Masterprogramme anbietet. Inzwischen hat sie das gesamte Studium auf ein konsekutives Modell (analog der Bachelor-Master-Struktur) umgestellt, übrigens als erste der Hamburger Hochschulen. Von ihrer Größe her ist die HWP eine übersichtliche Einrichtung. Sie hat heute ca. 2.500 Studierende in einer begrenzten Zahl an Studiengängen sowie ca. 85 Lehrende, überwiegend Hochschullehrer/innen (Professoren und Hochschuldozenten) aus den Fächern Betriebs- und Volkswirtschaft, Rechtswissenschaft und Soziologie.

Während 60 % der Studienplätze an der HWP für Bewerber und Bewerberinnen mit den üblichen schulischen „credentials“ reserviert sind, stehen die anderen 40 % solchen offen, die nicht über eine herkömmliche schulische Studienberechtigung verfügen, sondern eine Aufnahmeprüfung, eine Art Studierfähigkeitsprüfung, an der HWP absolviert haben. Zielgruppe sind hier Personen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung und berufspraktischen Vorerfahrungen.

Diese Prüfung ist nicht wie viele der anderen berufsbezogenen Zugangswege, die in den Bundesländern in verschiedenen Varianten praktiziert werden, der schulischen Reifeprüfung mit ihrer starken Lehrplan- und Schulfachorientierung nachgebildet. Vielmehr versucht sie, die für ein erfolgreiches Studieren wichtigen Fähigkeiten und Voraussetzungen mit einem Verfahren festzustellen, das der Idee einer bildungswegunabhängigen individuellen Kompetenzprüfung nahe kommt. Modell hierfür sind unter anderem die im angelsächsischen Raum entwickelten so genannten APEL-Verfahren (assessment/accreditation of prior experiential learning). Über diese Studierendengruppe hinaus, die die HWP im Rahmen dieses hochschuleigenen Auswahlverfahrens zulässt, verfügt auch ein großer Teil der anderen Studierenden über eine berufliche Vorqualifikation; insgesamt sind dies etwa zwei Drittel aller Studierenden. Insofern kann die HWP ihrem Profil nach immer noch als eine Hochschule des Zweiten Bildungswegs gelten.

## CHRONOLOGIE UND STAND DER DEBATTE

Die aktuelle Debatte über den Status und die geplante Inkorporation der HWP wurde im Jahr 2002 durch die Entscheidung des Hamburger Senators für Wissenschaft und Forschung ausgelöst, einen grundlegenden Umbau der Hamburger Hochschullandschaft vorzunehmen. Als erster Schritt wurde eine „Strukturkommission“ unter der Leitung des ehemaligen Ersten Bürgermeisters, *Klaus von Dohnanyi*, eingerichtet, die mit der Ausarbeitung eines Gutachtens mit Empfehlungen für diese Umgestaltung beauftragt wurde. Der Bericht der Dohnanyi-Kommission lag im Januar 2003 vor und hatte für die HWP – zugespitzt formuliert – die fatale Folge, gleichsam zu Tode gelobt zu werden. Die Kommission schlägt neben vielerlei weniger strittigen Maßnahmen, die im Großen und Ganzen der verbreiteten hochschulpolitischen Reform „philosophie“ entsprechen, auch eine weitreichende organisatorische Neugliederung der Hamburger Hochschulen vor, unter anderem die Schaf-

<sup>1</sup> Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP) (2003): Selbstdokumentation für den Akkreditierungsrat, Hamburg (verf. Man.).

fung weitgehend selbständiger Studien- und Forschungsbereiche, die in dem Bericht als Sektionen oder auch als schools bezeichnet werden.

Als erste Maßnahme in diese Richtung sollen bisher getrennte Fachbereiche oder eigenständige Einrichtungen zu gemeinsamen Einheiten zusammengeführt werden. So wird die Gründung einer weitgehend autonomen „Sektion für Wirtschaft und Politik“ an der Universität Hamburg unter Einbeziehung der HWP und der Fachbereiche Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität empfohlen (was auch immer hier „autonom“ heißen mag). Das Dohnanyi-Gutachten bescheinigt der HWP dabei ironischerweise eine gewisse Vorbildfunktion für die geplante Strukturreform: So heißt es in dem Bericht<sup>2</sup> ausdrücklich, dass

- „die besonderen Qualitäten der HWP, auch im Blick auf den Hochschulzugang, ... unbedingt zu erhalten“ sind,
- die grundständigen Studienangebote der neuen Sektion „von den positiven Erfahrungen der HWP geprägt sein“ sollen,
- insbesondere die flächendeckende Einführung des Bachelor-/Master-Studiensystems „unter Berücksichtigung der positiven Erfahrungen der HWP“ erfolgen soll.

Die Vorlage dieser Empfehlungen löste einen anhaltenden Konflikt zwischen Behörde, Universität und HWP über die empfohlene Fusion aus. Im Juni 2003 beschloss der Senat Leitlinien des geplanten Umbaus der Hamburger Hochschulen. Die Einzelheiten der Integration der HWP sollten, wie schon vorher angekündigt, in einem Moderationsprozess zwischen den beteiligten Einrichtungen und Fachbereichen ausgearbeitet und vereinbart werden. Dieser Prozess begann unter der Moderation von *Detlef Müller-Böling*, Leiter des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh, und *Hans-Georg Schultz-Gerstein*, Präsident der Universität der Bundeswehr Hamburg, im September 2003. Der Moderationsprozess stand zunächst unter dem Vorzeichen, dass die Zusammenlegung eigentlich von keiner der betroffenen Hochschulen bzw. Fakultäten aktiv betrieben oder unterstützt, sondern ihnen eher aufgedrängt wurde.

Die HWP lehnte ihre Eingliederung in die Universität ab und kämpfte um ihren Erhalt, insbesondere um die Zugangswege

und Studiengänge. Die Universität zeigte sich in dieser Frage gespalten: Während Teile der Universität, vor allem die Universitätsleitung, primär den Stellenhaushalt der HWP im Auge haben, als Chance des Zuwachses oder der Kompensation anderweitiger Personaleinsparungen, stößt die Übernahme des HWP-Lehrkörpers bei vielen Angehörigen der betroffenen Fachbereiche, besonders der Rechtswissenschaft, auf eine deutliche Reserve, wie im Übrigen auch die Zugangs- und Studienorganisation der HWP hier nur teilweise positive Resonanz findet. Der Moderationsprozess wird daher von vornherein von kontroversen Erwartungen begleitet: Während die HWP auf einen „ergebnisoffenen“ Aushandlungsprozess drängt, geht die Seite der Integrationsbefürworter davon aus, dass nicht mehr das „ob“, sondern nur noch das „wie“ der Fusion zur Debatte steht.

Jetzt, etwa ein Jahr später, scheint das Schicksal der HWP als selbständige Institution weitgehend besiegelt zu sein. Selbst an der HWP geht eigentlich niemand mehr ernsthaft davon aus, dass die Fusion noch verhindert werden kann. Voraussichtlich wird die HWP am 1. April 2005 formal ihre Selbständigkeit verlieren. Gegenwärtig dreht es sich im Wesentlichen um die Konditionen, unter denen die Integration vollzogen wird und darum, wie die institutionellen Besonderheiten der HWP auch innerhalb einer gemeinsamen Sub-Einheit der Universität bewahrt werden können. Der HWP geht es dabei in erster Linie um den Erhalt des Profils ihrer bereits akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengänge und des Hochschulzugangs. Dazu bedarf es einer institutionellen Absicherung, so dass die Frage der Stellung, der Zuständigkeiten und Rechte der neuen gemeinsamen Fakultät, insbesondere ihrer Untereinheiten (Departments), nicht zuletzt im Verhältnis zur Universitätsleitung, im Zentrum des weiteren Verhandlungsprozesses steht. Es ist wohl realistisch davon auszugehen, dass es nicht nur aufgrund der Kompetenzverteilung innerhalb der Universität, sondern auch aufgrund der schlichten Mehrheitsverhältnisse (und des bevorstehenden Generationswechsels) im erweiterten Lehrkörper ein sehr schwieriges Unterfangen wird, die besonderen Strukturmerkmale der HWP innerhalb des neuen institutionellen Organismus – gleich unter welcher Bezeichnung – auf Dauer zu erhalten.

Dennoch gibt es viel guten Willen und manche Absichtserklärung in diese Rich-

tung, ohne dass die unterschiedlichen Positionen verschwinden. Vertreter der Hamburger Wissenschaftsbehörde und auch die Moderatoren haben in unterschiedlicher Weise mehrfach betont, dass das besondere Studiengangprofil – unter Einschluss des Studiengangs – der HWP geschützt werden soll, wozu sich verschiedene formelle Regelungen anbieten (z.B. durch Zielvereinbarungen oder auf gesetzlichem Wege). Während die HWP hierfür eine institutionell-organisatorische Absicherung im Rahmen einer relativ unabhängigen Einheit innerhalb der Universität für notwendig hält, sieht die Universität das nicht für zwingend geboten an. Im Ergebnis des Moderationsprozesses gelingt es nicht, alle anstehenden Fragen einvernehmlich zu klären. Die beiden Moderatoren legen im Juni 2004 ein Papier vor, in dem sie die Ergebnisse des Moderationsprozesses unter Einschluss der kontroversen Punkte zusammenfassen und dokumentieren.<sup>3</sup> (Dies ist der letzte dem Verfasser bekannte Stand der Debatte um die Zukunft der HWP).

Zentrale Fragen der zukünftigen Organisation einer gemeinsamen Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg unter Einbeziehung der HWP bleiben jedoch strittig bzw. offen.

– Während die Moderatoren, die HWP und auch die Leitung der Universität Hamburg die Bildung von drei Departments innerhalb der neuen Fakultät (mindestens als Übergangslösung) und dabei die Integration der HWP als eigenes Department für Wirtschaft und Politik befürworten, stößt dies bei den Fachbereichen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität auf wenig Gegenliebe. Sie halten zwei Departments für Sozial- und für Wirtschaftswissenschaften für hinreichend.

– Auch wenn insgesamt ein Konsens besteht, dass der neuen Fakultät eine Art „Semiautonomie“ zugestanden werden soll, kann nicht in allen Fragen der Organi-

2 Strukturkommission (2003): *Strukturreform für Hamburgs Hochschulen. Entwicklungsperspektiven 2003 bis 2012*, S. 8, 77, 79. Empfehlungen der Strukturkommission an den Senator für Wissenschaft und Forschung der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburg

3 Müller-Böling, D./Schultz-Gerstein, H.-G. (2004): *Ergebnisse des Moderationsprozesses zur Bildung einer Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg nach Abschluss der Moderationsgespräche am 19. Mai 2004*, Hamburg, (verf. Man.)

sation der Studiengänge und der entsprechenden Verantwortlichkeiten sowie in einigen anderen Aspekten der fakultätsinternen Entscheidungs- und Leitungsstrukturen eine Einigung erzielt werden. Vor allem die konkrete Ausgestaltung der Departmentebene und ihrer Zuständigkeiten im Verhältnis zur Fakultätsseite kann nicht vollständig geklärt werden.

## DIE HWP IM KONTEXT DER INTERNATIONALEN UND STRUKTURELLEN HOCHSCHULENTWICKLUNG

Der Verfasser hat sich zusammen mit *Ulrich Teichler* in einer Studie mit der Frage auseinandergesetzt, wie sich das HWP-Modell des Zugangs und Studiums für Berufserfahrene in dem weiteren nationalen und internationalen Kontext der Beschäftigung mit nicht-traditionellen Studierenden und lebenslangem Lernen als einem neuen Aufgabenfeld der Hochschulen darstellt.<sup>4</sup> Ausdrücklich mit dieser Studie nicht beabsichtigt war eine Befassung mit den operativen Details der Hamburger Hochschulpolitik. Einige wesentliche Ergebnisse dieser Studie sollen hier zusammengefasst werden.

In internationaler Perspektive lässt sich in den letzten vier oder fünf Jahrzehnten in vielen Ländern ein enger Zusammenhang zwischen der quantitativen Expansion der Hochschulen und der weiteren Differenzierung von Hochschulsystemen beobachten. Expansion und Diversifizierung scheinen weitgehend komplementäre Pfade der Hochschulentwicklung zu sein. Das heißt: In vielen Ländern ging das Wachstum des Hochschulsystems mit mehr Vielfalt einher, und das unter vier Gesichtspunkten:

- mehr Vielfalt in der Zusammensetzung der Studierenden,
- mehr Vielfalt in den Zugangswegen zu Hochschulen,
- mehr Vielfalt in den Institutionen des Hochschulsystems,
- mehr Vielfalt in den Programmen, die dort angeboten werden.

Im Zuge dieser Entwicklung kann man auch beobachten, dass in vielen Ländern neue Gruppen von Studierenden Zugang zum Hochschulsystem gefunden haben, die traditionell unterrepräsentiert oder sogar ausgeschlossen waren, wenn auch oft nicht in dem erhofften Umfang. Welche

Gruppen dies sind, unterscheidet sich stark von Land zu Land. Fast immer geht es dabei allerdings um ältere Studierende, insbesondere solche, die nach einer vorherigen Berufsausbildung und Berufstätigkeit über spezielle Zulassungsverfahren den Weg in ein Studium gefunden haben. Weitere Unterschiede betreffen die Formen, in denen sich diese Öffnung vollzieht. Drei Grundtypen lassen sich neben vielerlei Besonderheiten finden:

- Innerhalb eines Hochschulsystems öffnen sich alle Einrichtungen und Programme oder jedenfalls die Mehrzahl.
- Es öffnen sich nur bestimmte Institutionen oder Programme (z.B. solche Hochschulen, die sich nicht ausdrücklich als Forschungsuniversitäten mit Elite-Anspruch begreifen, oder eher berufsbezogene Hochschulen).
- Es bilden sich neue Einrichtungen heraus, oder es zentrieren sich bereits bestehende um das Ziel herum, nicht-traditionellen Studierenden ein Studium zu ermöglichen (z.B. Fernuniversitäten).

Für alle drei Typen lassen sich international Beispiele finden, und es ist im Vergleich nicht eindeutig zu sagen, welcher dieser Typen erfolgreicher ist als andere. Im Vergleich lässt sich aber feststellen, dass es mindestens drei förderliche institutionelle Bedingungen gibt, um Barrieren für nicht-traditionelle Studierende möglichst niedrig zu halten:

- Zum einen ein relativ großer Spielraum für Profilbildung von Hochschulen und – damit verbunden – ein möglichst geringer Vereinheitlichungs- oder Standardisierungsdruck auf die einzelnen Hochschulen;
- zum anderen ein größerer Dispositionsspielraum einzelner Hochschulen bei der Auswahl ihrer Studierenden, sodass die Hochschulen ihre Strategie der Profilbildung entsprechend auch beim Zugang umsetzen können,
- sowie schließlich die Organisation des Studienangebots in solchen Formen, die den besonderen Ansprüchen und Bedürfnissen nicht-traditioneller Studierender gerecht werden (z.B. als berufs begleitendes Teilzeitstudium).

Diese international beobachtbare Situation stellt sich nun wesentlich anders dar, betrachtet man die spezifische deutsche Situation.

(1) Die Hochschulexpansion hat sich in Deutschland fast ausschließlich über den gymnasialen „Königsweg“ zur Hochschule, nicht über eine Diversifizierung der Zugangswege vollzogen, sieht man von der Einführung der Fachhochschulen mit einer eigenen Vorbildungseinrichtung (Fachoberschule) ab.

(2) Größere bildungspolitische Aktivitäten zur Öffnung des Hochschulzugangs lassen sich in Deutschland eigentlich nur in der kurzen Phase zwischen dem Ausgang der 80er und der Mitte der 90er Jahre beobachten, als in fast allen Bundesländern im Zeichen einer befürchteten „Ausblutung“ des dualen Systems und der in diesem Zusammenhang aufgeworfenen Debatte über eine Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung spezielle Zugangswege zur Hochschule für Berufstätige neu geschaffen wurden.

(3) Diese Politik ist in Deutschland – quantitativ gesehen – jedoch nahezu erfolglos geblieben. Unter den OECD-Ländern gibt es nur ganz wenige, in denen der Anteil nicht-traditioneller Studierender so niedrig ist wie in Deutschland (unter 1%). Hamburg macht davon keine Ausnahme, wenn man den Anteil der HWP außer Acht lässt.

Man kann also mit einer gewissen Berechtigung sagen, dass in Deutschland der Versuch nicht übermäßig erfolgreich war, den Zugang zur Hochschule durch Maßnahmen zu öffnen, die an der Regelorganisation des Zugangs ansetzen. Dieser Befund lenkt den Blick auf solche Hochschulen, welche die Orientierung auf neue Zielgruppen ausdrücklich als Teil ihrer „mission“, ihrer „institutional policy“ begreifen und diese Orientierung zur Strategie ihrer Profilbildung machen. Dafür gibt es nur wenige Beispiele in Deutschland: Die Fernuniversität Hagen etwa, einige kleinere Fernstudienverbände, die private AKAD-Hochschule und eben die HWP.

In Deutschland lassen sich zurzeit einige zentrale hochschulpolitische Themen- und Handlungsfelder identifizieren, mit denen die Hochschulen in der einen oder

4 Teichler, U./Wolter, A. (2004): Studierchancen und Studienangebote für Studierende außerhalb des Mainstreams in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme anlässlich der Diskussion über die Zukunft der HWP, hwp-Magazin 2, Hamburg

anderen Weise konfrontiert werden. Dazu zählen unter anderem: Erstens eine stärkere Differenzierung des recht einheitlichen deutschen Hochschulsystems auf der vertikalen (im allgemeinen als „ranking“ bezeichnet) und der horizontalen Achse (Profilbildung); zweitens das breite Thema, das mit dem Namen Bologna verbunden ist, insbesondere die Einführung gestufter Studiengangsstrukturen im Zuge der europäischen Harmonisierung; sowie drittens die stärkere Etablierung lebenslangen Lernens innerhalb des deutschen Hochschulsystems, was drei Aspekte umfasst:

- die Öffnung des Hochschulzugangs im Sinne der Anerkennung auch außerhalb des Schulsystems durch informelles und non-formelles Lernen erworbener Kompetenzen und Erfahrungen,
- die Reform und Flexibilisierung der akademischen Erstausbildung im Sinne lebenslangen Lernens
- und den Ausbau der Weiterbildung an den Hochschulen.

#### **HOCHSCHULEN IM GLOBALEN WETTBEWERB UND DIE AUSGRENZUNG NICHT-TRADITIONELLER STUDIERENDER**

Vor diesem Hintergrund besteht die ambivalente hochschulpolitische Entwicklung in Hamburg darin, ausgerechnet eine der ganz wenigen deutschen Hochschulen, die lebenslanges Lernen, einen besonderen Hochschulzugang und eine andere Art des Studierens zur Strategie ihrer Profilbildung

gemacht hat, in eine mainstream-Universität zu integrieren und damit die Gefahr zu befördern, genau diese besonderen Profilmerkmale auf Dauer zu beseitigen. Die HWP ist vielleicht die einzige deutsche Hochschule (oder jedenfalls eine der ganz wenigen), die zu Recht das Prädikat einer „Universität des lebenslangen Lernens“ verdient. Die Hamburger Universität verfolgt dagegen eine andere Ambition: Sie rechnet sich zu jener Kategorie von Hochschulen, die gegenwärtig um den – limitierten – Status einer „Eliteuniversität“ (was auch immer das sei) konkurrieren.

Je stärker sich Hochschulen unter verstärktem Wettbewerbsdruck (um knappe Ressourcen oder um akademische Reputation) darum bemühen, gleichsam in der ersten Liga mitzuspielen, sich also als international anerkannte Forschungsuniversitäten mit dem Anspruch auf Exzellenz zu etablieren (wie dies für die Universität Hamburg gilt), desto stärker neigen sie dazu, alles das auszugrenzen, was diesen Anspruch auf Exzellenz gefährdet. Neben Fächern, Studienangeboten oder Forschungsschwerpunkten, die im Wettbewerb nicht mithalten können, sind dies immer wieder solche Studierendengruppen, die in dieses Bild von Exzellenz – ob berechtigt oder unberechtigt – nicht ganz hineinpassen. Dazu zählen oft gerade nicht-traditionelle Studierende, die von Forschungsuniversitäten mit dem Anspruch auf internationale Exzellenz erfahrungsgemäß häufig eher als Ballast und nicht als Bereicherung empfunden werden. Die Chancen, ein solches Profil als Hoch-

schule des lebenslangen Lernens zu erhalten, sind von daher wohl für eine selbständige Einrichtung – in welcher Form auch immer – deutlich größer als für eine unselbständige Einrichtung unter dem Dach einer Universität, die sich selbst diesem Exzellenz-Druck unterwirft.

In nahezu allen Ländern der Bundesrepublik Deutschland haben finanzielle Engpässe und restriktive Haushaltspolitiken der öffentlichen Hand zu einem Überdenken der Hochschulstrukturen und -entwicklungsplanungen geführt. Manche Regierungen tendieren dabei unter Effizienzdruck eher zur Bündelung der Ressourcen und unternehmen Schritte, gerade solche Institutionen und Studienangebote einzuschränken, die eher am Rande des Hochschulsystems angesiedelt sind. Hier wird ein Planungsdilemma deutlich, das die Debatte über die Zukunft der HWP auch zu einem Lehrstück über lebenslanges Lernen und offenen Zugang unter den Bedingungen macht, die gegenwärtig den Umbau der Hochschullandschaft innerhalb stark enger finanzieller und institutioneller Handlungsspielräume charakterisieren. Der Beobachter kann partikuläre Interessen – „Begehrlichkeiten“ – identifizieren, die sich an die Fusion der HWP knüpfen. Allein substantielle, überzeugende hochschulpolitische Argumente, warum eine Hochschule des lebenslangen Lernens nicht als eigenständige Institution in einer sich ausdifferenzierenden Hochschullandschaft ihren Platz finden und behalten kann, sind nicht recht erkennbar.

## **Arbeitsbedingungen: Hohe Leistung braucht Erholzeit**

*Elke Ahlers  
Gudrun Trautwein-Kalms*

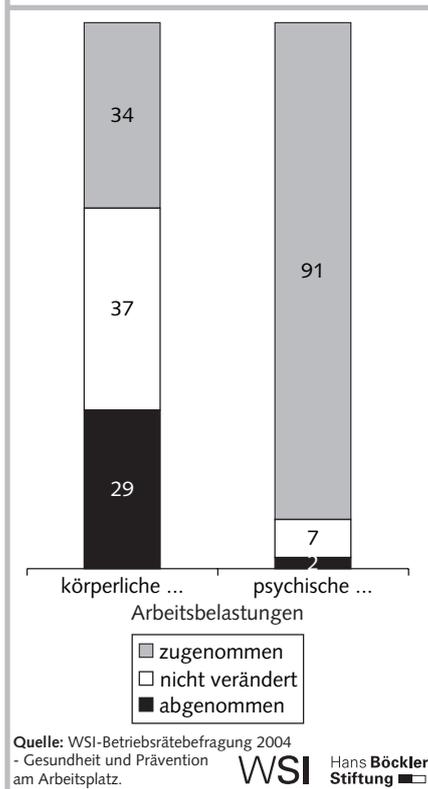
Der Krankenstand in den Betrieben hat im 1. Quartal 2004 mit 3,35% einen neuen Tiefstand erreicht (Arbeit & Ökologie, 5/2004, S. 4 f.); für die Humanisierung krankmachender Arbeit scheint es also kaum mehr Bedarf und auch kein Interesse mehr zu geben. In der Sommerdebatte 2004 über den betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen von Arbeitszeitverlängerungen nach den Vereinbarungen bei

Siemens und DaimlerChrysler werden arbeitspolitische Aspekte nicht angeführt oder werden absichtsvoll verschwiegen: „Die Zeiten, als es bei Tarifverträgen immer um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen ging, sind vorbei“ meint etwa *Holger Schmieding*, Europa-Chefvolkswirt der Bank of America (FTD, 27.07.04). Stattdessen unterstellen Arbeitgeber und Wirtschaftsvertreter den Beschäftigten

hierzulande kollektive Faulheit: „Wer 35 Stunden arbeitet, ist nicht fleißig“ weiß der Präsident des Deutschen Industrie- und

**Elke Ahlers und Dr. Gudrun Trautwein-Kalms**  
arbeiten im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.  
e-mail: g-trautwein-kalms@boeckler.de

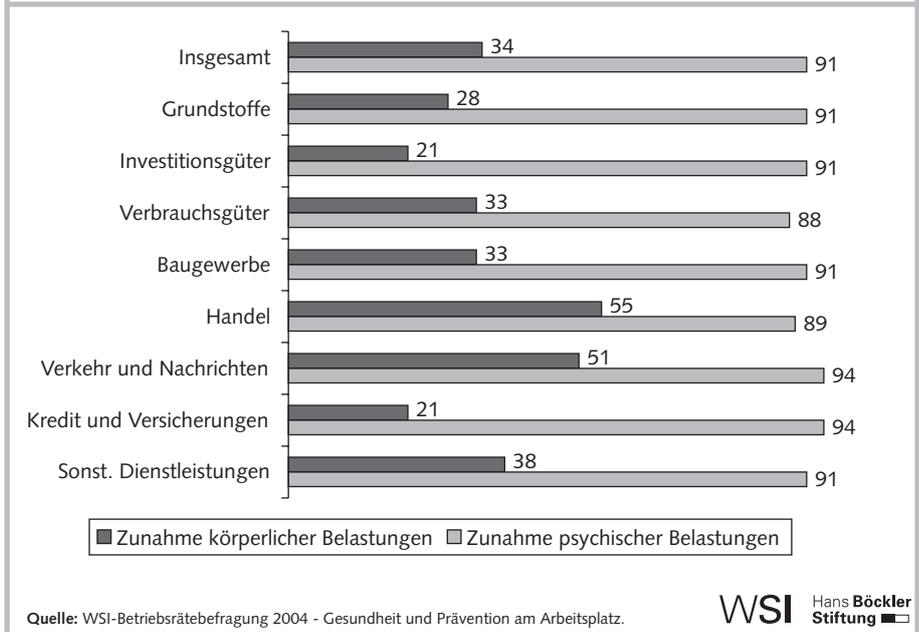
**Abb. 1: Entwicklung der Arbeitsbelastungen 2000 bis 2004 aus Sicht der Betriebsräte - in % -**



Handelstages (DIHT), Ludwig Georg Braun (SZ 26.07.04). Offensichtlich sind Arbeitsbedingungen nicht mehr verbesserungswürdig: Es gibt nur noch eine einzige (baden-württembergische) Krankheit in der Arbeitswelt: Erholpausen wie im Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, die als Relikt einer vergangenen Zeit diskriminiert werden („Steinkühler-Pause“). „Wir leben hier im Paradies, haben es aber noch nicht bemerkt“, so ein Betriebsrat ironisch in der DaimlerChrysler-Zentrale zur Uminterpretation der Wirklichkeit (Scheiben Wischer 1999/2003).

In derselben Ausgabe der IG Metall-Betriebszeitung bezeichnen Bandarbeiter ihre Arbeitssituation in den Montagebereichen jedoch als „moderne Sklaverei“, die Arbeitsanforderungen seien „nicht 8 Stunden am Stück auf Vollgas zu bewältigen“. Aber auch Verkäuferinnen schildern, dass sie ständig „unter Druck und im Stress“ stehen und auch nachts nicht von der Arbeit abschalten können<sup>1</sup> (Voss-Dahm 2003, S. 104). Einzelfälle in einer ansonsten schönen neuen Arbeitswelt? Aktuelle Daten aus den Betrieben belegen, dass – verborgen hinter den Problemen der Massenarbeitslosigkeit und dem sozialen Rollback

**Abb. 2: Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Branchen 2000 bis 2004 - Angaben der Betriebsräte in % -**



– tatsächlich Entwicklungen der Arbeitsbedingungen stattfinden, die Anlass zu hoher Besorgnis geben.

### BETRIEBSRÄTE ZU GESUNDHEITSBELASTUNG

Im Frühjahr 2004 befragte das WSI Betriebs- und Personalräte nach ihren betrieblichen Erfahrungen und Einschätzungen zu Gesundheitsbelastungen und Belastungsprävention an den Arbeitsplätzen ihrer Belegschaften. Bundesweit nahmen 2.177 Betriebsräte und 1.396 Personalräte an der Befragung teil. Ihre Antworten liegen jetzt vor. Sie zeigen, dass die Anforderungen an die Beschäftigten gewachsen sind und ebenso die gesundheitlichen Gefährdungen.

Insgesamt sind 91 % der befragten Betriebsräte der Ansicht, dass in den letzten fünf Jahren psychische Arbeitsbelastungen zugenommen haben – dazu gehören Zeitdruck, Arbeitsintensität und Verantwortungsdruck, aber auch Monotonie, geistige Unterforderung oder zu geringe Handlungsspielräume. Hinzu kommen psychosoziale Stressoren, die sich z.B. aus mangelnden Kontaktmöglichkeiten und damit verbundenen sozialen Konflikten in der Arbeit ergeben können. Zugleich nehmen körperliche Belastungen (Belastungen wie Zwangshaltungen, Belastungen durch Rauch, Staub, Gase und/oder Lärm) nicht spürbar ab; mehr als ein Drittel der Betriebsräte beobachtet sogar auch zuneh-

mende körperliche Belastungen (Abbildung 1).

Aus der Befragung geht auch hervor, dass herkömmliche Einschätzungen, körperliche Belastungen seien nur ein Thema für Produktionsarbeit und sowieso auf dem Rückzug, und psychische Belastungen träten nur bei Angestellten- und Dienstleistungsarbeit auf, nicht haltbar sind: Im Handel und im Bereich Verkehr und Nachrichten stellt je über die Hälfte der Betriebsräte eine Zunahme der körperlichen Belastungen fest. Und die Zunahme der psychischen Belastungen registrieren fast ebenso viel Betriebsräte in den traditionellen Industrie-Branchen – fast alle über 90 % – wie in modernen Dienstleistungsbereichen (Abbildung 2). Es ist davon auszugehen, dass in vielen Fällen beide Belastungsarbeiten kumulieren, d.h. in bestimmten Berufen/ bei bestimmten Tätigkeiten sowohl psychische als auch körperliche Belastungen gemeinsam auftreten. Durchgehend also ist die Tendenz in der Arbeitswelt zu steigender Arbeitsintensität und höheren Arbeitsanforderungen wie

<sup>1</sup> Voss-Dahm, D. (2003): Zwischen Kunden und Kennziffern – Leistungspolitik in der Verkaufarbeit des Einzelhandels, in: Pohlmann, M./Sauer, D./Trautwein-Kalms, G./Wagner, A. (Hrsg.), Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen, Berlin 2003, S. 67-111 (S.104)

auch neueste Befunde des ISO Köln bestätigen.<sup>2</sup>

### ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG IST GESELLSCHAFTLICHER RÜCKSCHRITT

Zum Einmaleins der Arbeitswissenschaft gehört die Formel: Belastungshöhe x Belastungsdauer = Belastungsgrad, was heißt, dass neben Anzahl, Art, Dauer und Intensität der Belastungen auch die Länge und Intensität der Arbeitszeit entscheidend dafür ist, ob arbeitsbedingte gesundheitliche Gefährdungen und Krankheiten entstehen. Dauer und Intensität der Arbeitszeit sind „wie zwei Seiten einer Medaille“, erläuterte kürzlich *Alfred Oppolzer*<sup>3</sup>: Wenn Intensität und Produktivität der Arbeit zunehmen, muss die Dauer der Arbeit verkürzt werden, um entsprechende Regenerationsmöglichkeiten zu ermöglichen. Nur wenn die Beschäftigten sich durch entsprechende Ruhezeit von den Belastungen während der Arbeit erholen können, sind gesundheitliche Gefährdungen vermeidbar und bleibt die Leistungsfähigkeit erhalten;

eine Binsenweisheit, die auch der alte *Taylor* schon kannte und die nicht erst seit der Humanisierungsdiskussion in den 70er Jahren Arbeitszeitverkürzungen begründete und konsensfähig machte.

Vor dem Hintergrund der tatsächlichen Belastungsentwicklung in den Betrieben ist es daher unverantwortlich, bei deutlich steigender Arbeitsintensität und insgesamt zunehmenden Belastungen eine Verlängerung der Arbeitszeit zu fordern, wie es Wirtschaftsvertreter tun und Medien unkritisch übernehmen. Ein Teufelskreis (*Oppolzer*) von Übermüdung, Erholungsdefizit, Erholungsunfähigkeit, der zu chronischer Erschöpfung und Leistungsabfall führen kann, wäre die Folge und bedeutet gesellschaftlichen Rückschritt. Diese Entwicklung taugt nicht als Nährboden für eine aktive, optimistische Gesellschaft, die landauf landab als Vision beschworen wird. Wer hohen und dauernden Arbeitsbelastungen ausgesetzt ist, ausgebrannt nach Hause kommt, noch spät und am Wochenende arbeitet, wem Urlaub- und Feiertage genommen werden, der und

die kann sich kaum mehr einen Ruck für das Gemeinwohl geben und von Work-Life-Balance, einer möglichst harmonischen Verteilung zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben – einer wichtigen Voraussetzung nicht zuletzt für Geschlechtergleichheit und mehr Familien- und Kinderfreundlichkeit – nicht einmal mehr träumen. Wie aus Zahlen der gesetzlichen Rentenversicherung hervorgeht (SZ 5.08.2004), sind psychische Erkrankungen heute der wichtigste gesundheitliche Grund für Frühverrentung. Bei der Ursachenforschung muss stärker als bisher auch arbeitsbedingte Erholungs- und Zeitnot in- und außerhalb der Erwerbsarbeit einbezogen werden.

2 Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln (im Erscheinen)

3 Oppolzer, A. (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat, in: Arbeit&Ökologie 4/2004, S. 26–28

# BUCHBESPRECHUNG

**ARNO GAHRMANN/HENNING OSMERS**

**ZUKUNFT KANN MAN NICHT KAUFEN – EIN FOLGENSCHWERER DENKFEHLER IN DER GLOBALEN ÖKONOMIE**

Horlemann Verlag, Bad Honnef 2004, 219 Seiten 14,90 €

Jedem Ökonomen wird es mit der „Muttermilch“ der propädeutischen Veranstaltungen eingegeben: Gewinn ist gleich (Betriebs-) Ertrag minus Kosten. Rationales unternehmerisches Verhalten erfordert die Minimierung der Kosten. Diese Grundsätze mag man partiell infrage stellen, wenn man über Qualität und Kundenorientierung redet, sie beherrschen dennoch unser Denken. Es kann daher nicht verwundern, wenn diese Grundregeln einzelwirtschaftlicher Rationalität auch in der politischen und fachlichen Globalisierungsdebatte nicht infrage gestellt werden. Dass der globale Wettbewerb eine betriebliche und gesellschaftliche Kostensenkungsstrategie unvermeidlich macht, gilt als Axiom. Aktuelle Bestsellerautoren halten angesichts des abstürzenden Superstars Deutschland gleich den Sozialstaat im Grundsatz für einen Denkfehler. Die Agenda 2010-Debatte ist bei *Maggi Thatchers*: „There Is No Alternative“ angekommen. In dieser Situation ist es erfreulich und erfrischend, wenn von Autoren, die aus dem Inneren der betriebswirtschaftlichen Begriffs- und Erfahrungswelt des Rechnungswesens, der Bilanzierungsgrundsätze und der Regeln von Investition und Finanzierung heraus argumentieren, die Kostenminimierungsstrategen auf ihre fundamentalen gesellschaftlichen Irrtümer zurückgeführt werden. Es gibt ja kaum etwas Reizvolleres als die Argumentation überzeugter Konvertiten. Wenn dieses dann auch noch in verständlicher Sprache erfolgt, wird das Buch besonders lesenswert.

Das Buch „Zukunft kann man nicht kaufen“ besteht aus fünf Kapiteln. In zwei einleitenden Abschnitten wird dabei zunächst aus volkswirt-

schaftlicher Perspektive anhand aktueller Daten zu den zentralen gesellschaftlichen Streitfeldern Gesundheitswesen, Altersvorsorge, Arbeitsmarkt, Sozial- und Familienpolitik sowie Umweltpolitik die verzerrte Problemsicht publizistischer Katastrophenszenarien und ihrer neoklassischen Lieferanten aus dem Bereich der Ökonomie zu rechtgerückt. Unsere Gesellschaft leidet nicht an zu geringer Wertschöpfung und Sozialsystemen die die Wirtschaft erdrosseln. Der immer wieder propagierte Weg von Effizienzsteigerung, Gewinnmaximierung und Wirtschaftswachstum bietet für akute gesellschaftliche Probleme offensichtlich keine realistischen Lösungen. Demgegenüber wird skizziert, dass diese Strategie Teil des Problems sein könnte. Zunehmend werden der Staat und andere gesellschaftliche Institutionen in ihrer ausgleichenden und Zukunftschancen bewahrenden Wirkung beeinträchtigt, für Marktinteressen dienstbar gemacht oder von Marktinteressen verdrängt.

Im zweiten Kapitel fassen *Gahrmann* und *Osmers* die Ergebnisse der wohlfahrtstheoretischen Diskussion aus sozialökonomischer Sicht allgemeinverständlich zusammen. Erwerbswirtschaftliche Aktivitäten, die dem Gewinnstreben folgen, sind kein Selbstzweck. Sie sind zwar geeignet, den Menschen in der Mühsal der Selbstversorgung zu entlasten. Das goldene Kalb Wirtschaftswachstum verliert jedoch dort seine Rechtfertigung, wo die Wohlfahrt nicht mehr nachhaltig gesteigert wird. Hierfür reichen allein kostenminimal produzierte Güter nicht aus. Soziale und ökologische Kosten wachsen als Begleiterscheinung des privatwirtschaftlichen Akkumula-

tionsprozesses überproportional an. Der Kern des Buches und damit auch der originelle Beitrag wird im dritten Kapitel präsentiert. Hier geht es um das Hinterfragen der betriebswirtschaftlichen Begriffe Vermögen, Gewinn und Kosten. Hier wird belegt, dass Wirtschaft, Wirtschaftsforschung und -politik weitreichende Entscheidungen auf der Basis eines vorwiegend vergangenheitsorientierten Bewertungssystems treffen, das nur die Sichtweise des Einzelunternehmens erfasst und damit systematisch unzulänglich ist, sich mit der zunehmenden Virtualisierung der Positionen der Aktivseite einer Bilanz von realen Vorgängen des Werteverzehrs und der Vermögensbewertung abkoppelt, und die zentrale Frage der wirtschaftlichen Existenzsicherung von Individuen und Unternehmen als eigentlich zukunftsorientiertes wirtschaftliches Verhalten ignoriert.

In den Folgekapiteln wird aus der betriebswirtschaftlichen Kritik die volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Konsequenz gezogen. Der Kostenminimierungswahn wird zutreffend als ein vorwiegend verteilungspolitisches Problem gedeutet. Die Inhaber virtueller Vermögen, Rechte und Forderungen bestehen auch in einer an Überproduktion leidenden Ökonomie auf ihrem „shareholder value“. Diese Ansprüche können nur durch Zurückdrängen von noch ungesättigten Bedürfnissen, der Beseitigung scheinbar nicht mehr produktiver Arbeit und der Indienstnahme immer weiterer vormals nicht kommerzialisierter gesellschaftlicher Bereiche befriedigt werden. Diese Lösung mag durch Schaffung virtueller Werte in Konzernbilanzen befristet gelingen, sie bietet jedoch keine – im einzelwirtschaftlich-unternehmerischen wie gesellschaftlichen Blickwinkel – zukunftsichernde Lösung.

Diese Kapitel runden das Buch zwar volkswirtschaftlich sinnvoll ab, sie bilden jedoch zugleich die Schwachstelle. Die Argumentation, die vorher bei aller Orientierung an Allgemeinverständlichkeit und pointierter Zuspitzung stets eine sichere Basis in der analytischen Kritik betriebswirtschaftlicher Begriffe hatte, gerät hier verstärkt in ein moralisches und Appelle zum Umdenken verbreitendes Fahrwasser. Der Hinweis, allein der zweijährige Verzicht der deutschen Geldvermögensbesitzer auf Verzinsung wäre geeignet, das deutsche Problem der Staatsverschuldung oder Überschuldungsprobleme der Entwicklungsländer zu lösen, mag rechnerisch richtig sein. Eine mehr als fiktive Lösung bietet er nicht. Nun wäre es allerdings vermessen, von einer kleinen Streitschrift, deren Kernbotschaft darin besteht, die sandigen Fundamente betriebswirtschaftlicher Botschaften für die wirtschaftliche Debatte aufzudecken, noch nebenbei die Lösung zentraler volkswirtschaftlicher Probleme zu erwarten. Seit *Marx*, *Schumpeter* und *Keynes* schlagen sich die Volkswirte mit einem instabilen, auf Profitmaximierung ausgerichteten und Wachstum erfordernden erwerbswirtschaftlichen System herum. Die Gesellschaft kann dieses Wachstum nicht hinreichend exponentiell oder nur bei virtuellen Werten bieten. Die absurde Vorstellung anderer aktueller Autoren, nur der „produktive privatwirtschaftliche Kern“ einer Volkswirtschaft könne gesellschaftliche Werte schaffen, hilft offensichtlich ebenfalls nicht weiter. Es ist daher erforderlich, sich mit der Funktion volkswirtschaftlicher Krisen für die Fortführbarkeit einzelwirtschaftlicher virtueller Vermögensrechnungen zu beschäftigen.

Ernst Mönnich

**WSI-Herbstforum 2004**  
**Gute Arbeit – schlechte Arbeit.**  
**Für eine neue Diskussion zur Qualität der Arbeit**

25.–26. November 2004 in Berlin

Die aktuelle Politik folgt der Maxime: „Jede Arbeit ist besser als keine Arbeit“. Gleichzeitig stehen die Betriebe unter massivem Druck, die auf den Finanzmärkten formulierten Renditeerwartungen zu erfüllen. Die bestehenden Ansätze einer innovativen Arbeitspolitik werden immer weiter zurückgedrängt. Für die Beschäftigten hat diese Entwicklung zahlreiche negative Konsequenzen. Das Thema „Qualität der Arbeit“ muss wieder auf die gesellschaftliche Reformagenda gesetzt werden.

**Donnerstag**  
25.11.2004 nachmittags:

**Eröffnung und Einführung ins Thema**  
*Prof. Dr. Heide Pfarr, WSI*

**Themenblock 1:**  
**Qualität der Arbeit – ein Luxusthema ?**

**Arbeit unter (Markt-) Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik?**  
*Prof. Dr. Dieter Sauer, ISF-München*

**„Besser irgendeine Arbeit als keine Arbeit“ – Kritik einer qualitätsblinden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik**  
*Prof. Achim Trube, Universität Siegen/FH Düsseldorf*

*Moderation: Dr. Gudrun Trautwein-Kalms, WSI*

**Themenblock 2:**  
**Flexible Arbeit und Gesundheit – welche betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?**

**Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz – Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004**  
*Elke Ahlers, WSI*

**Diskussionsrunde über Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis**  
*Wolfgang Kutzek (NGG); Klaus Pickshaus (IG Metall); Manfred Rompf (ver.di); Stefan Weis (IG BCE).*  
*Moderation: Dr. Claus Schäfer, WSI*

**Hinweis**

Tagungsgebühren werden nicht erhoben. Reise- oder Aufenthaltskosten der Teilnehmer werden vom Veranstalter nicht übernommen. Die Kosten der Verpflegung während der Tagung trägt die Hans-Böckler-Stiftung.

Das Formular für die Anmeldung und Hotelreservierung erhalten Sie über die Hans-Böckler-Stiftung, Frau Jeanette König, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, e-mail, Jeanette-Koenig@boeckler.de, Tel. (02 11) 77 78-111, Telefax (02 11) 77 78 84-111.

**Freitag**  
26.11.2004 vormittags:

**Themenblock 3:**  
**Qualität der Arbeit – Qualität des Lebens**

**Work-Life-Balance – Grenzen der Vereinbarkeit**  
*Dr. Christina Klenner, WSI*

**Nachhaltige Arbeitsfähigkeit**  
*Prof. Gerhard Naegele, Universität Dortmund*  
*Moderation: Prof. Dr. Ute Klammer, Hochschule Niederrhein*

**Themenblock 4:**  
**Aktuelle Initiativen und politische Regelungsmöglichkeiten**

**Neue nationale und internationale Ansätze zur Qualität der Arbeit – ein Überblick**  
*Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf, Universität Marburg*

**Abschlussplenum: Wie bekommen wir die „Qualität der Arbeit“ auf die gesellschaftliche Reformagenda?**

*Franziska Wiethold (ver.di-Bundesvorstand, Leiterin des Fachbereichs Handel); Jürgen Peters (1. Vorsitzender der IG Metall); Wolf-Michael Catenhusen (Staatssekretär im BMBF); Dr. Frank Siebern-Thomas (Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales); Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf;*  
*Moderation: Dr. Thorsten Schulten, WSI*