



AUF DEM WEG ZU EINEM SOZIALVERTRAG IN EUROPA

Frankreich – Deutschland: Soziale Modelle und wirtschaftliche
Veränderungen

Vom Bundeskanzleramt und der Studien- und Forschungseinrichtung
Notre Europe am 11. und 12. April 2001 in Berlin veranstaltetes Seminar

Zusammenfassender Bericht von Jean-Louis Arnaud

September 2001



Bundeskanzleramt
Arbeitsstab Beraterin des Bundeskanzlers
für deutsch-französische Beziehungen

DIESE STUDIE IST AUF FRANZÖSISCH UND DEUTSCH ERHÄLTLICH

© *Notre Europe, septembre 2001*

Arbeitsstab der Beraterin des Bundeskanzlers für deutsch-französische Beziehungen

Nach dem Regierungswechsel im Oktober 1998 nahm im Bundeskanzleramt der Arbeitsstab der Beraterin des Bundeskanzlers für deutsch-französische Beziehungen, Brigitte Sauzay, seine Arbeit auf. Der Bundeskanzler, dem der Arbeitsstab direkt zugeordnet ist, verfolgte damit das Ziel, den traditionellen deutsch-französischen Dialog zwischen zwei Regierungen und Experten auf einen Dialog zwischen zwei Gesellschaften auszuweiten. Die Zivilgesellschaft stand deshalb von Anfang an im Mittelpunkt der Handlungsstrategie des Arbeitsstabes. Inzwischen gewinnt dieser Ansatz wachsende Bedeutung für die Kooperation beider Länder: Standen bislang die Regierungszusammenarbeit, der Jugend- und Studentenaustausch und Städtepartnerschaften im Zentrum, so gewinnen heute komplementär dazu Kontakte zwischen Multiplikatoren und Entscheidungsträgern aus dem gesamten Spektrum der Gesellschaft an Bedeutung. Bei der Schaffung eines gemeinsamen Europas, das politisch zusammenwächst, ist der Aufbau von Netzwerken in allen Teilen der Zivilgesellschaft und über die Grenzen hinaus von elementarer Bedeutung. Nur so werden die Bürger sich langfristig in Europa zu Hause fühlen.

Nach der Wiedervereinigung, dem Regierungswechsel in Deutschland, mit dem Regierungsumzug nach Berlin, mit den neuen Herausforderungen für die EU und angesichts der Globalisierung haben sich heute jahrzehntelang eingespielte Grundkoordinaten des deutsch-französischen Verhältnisses verändert. Während früher die Bewältigung der Vergangenheit, die Versöhnung das zentrale Thema war, geht es heute auch um die Bewältigung der Zukunft. Das Verhältnis der beiden Länder untereinander steht nicht mehr an erster Stelle, sondern gemeinsame Interessen in größeren – europäischen und globalen – Zusammenhängen prägen heute die Kooperation. Vor diesem Hintergrund ist - neben der direkten Beratung des Bundeskanzlers in deutsch-französischen Fragen – die Zielsetzung des Arbeitsstabes, dem deutsch-französischen Dialog neue Impulse zu verleihen. Die Aufgabe umfaßt eine intensive Zusammenarbeit mit Stiftungen, Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Medien aus beiden Ländern und beruht insbesondere auf der Einbeziehung neuer Akteure, die bislang keinen oder wenig Bezug zum Nachbarland haben.

Notre Europe

Notre Europe ist eine unabhängige Studien- und Forschungseinrichtung mit der Zielsetzung, Europa, seine Vergangenheit, seine Kulturen, seinen Weg zur Einheit und seine Zukunftsperspektiven zu untersuchen. Die Einrichtung wurde im Herbst 1996 von Jacques Delors gegründet. Sie besteht aus einer Gruppe von 6 Studienbeauftragten unterschiedlicher Nationalität, die unter der Leitung von Jean Nestor arbeitet. Über die Veröffentlichung von intern erstellten Studien sowie die Zusammenarbeit mit externen Wissenschaftlern und Intellektuellen nimmt Notre Europe an der öffentlichen Debatte teil. Ziel ist es, einen Beitrag zur Reflektion über die grossen Themen, aber auch die kleineren Detailfragen der europäischen Integration zu leisten. Die veröffentlichten Dokumente wenden sich an Politiker, Vertreter der Arbeitswelt, Wissenschaftler, Diplomaten, Journalisten sowie andere Meinungs- und Entscheidungsträger in der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten. Notre Europe veranstaltet außerdem in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen oder Presseorganen Kolloquien und Expertenseminare. Der Satzung entsprechend trifft sich mehrmals im Jahr sein Politischer Beirat (“Comité Européen d’Orientation”), eine Gruppe von Persönlichkeiten aus verschiedenen Ländern und mit jeweils unterschiedlichem politischen und beruflichen Hintergrund.

VORWORT

Ausgehend von der Frage, welche Auswirkungen die Globalisierung der Wirtschaft auf die Arbeitswelt der beiden am stärksten integrierten Volkswirtschaften Europas - der deutschen und der französischen - hat, wollten wir untersuchen, ob zwischen diesen beiden Volkswirtschaften Gemeinsamkeiten bestehen, die als Merkmale eines "Europäischen Sozialmodells" gelten können. Diese komplexe Fragestellung war der Ausgangspunkt des von "Notre Europe" und dem Bundeskanzleramt organisierten Treffens hochrangiger Experten beider Länder. Ziel des Seminars war es, die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen, der Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte sowie des Gleichgewichts zwischen Eigenverantwortung und sozialen Sicherungssystemen näher zu betrachten. Es überrascht nicht, dass sich in beiden Ländern gleichermaßen die selben Fragen stellen. Die Bereitschaft, ein hohes Niveau an sozialer Sicherung und Solidarität - den Faktoren sowohl des sozialen Zusammenhalts als auch der wirtschaftlichen Produktivität - beizubehalten, wird durch die tiefgreifenden Veränderungen der Wirtschaft auf die Probe gestellt. Wir haben es also, wenn auch nicht mit dem gleichen "Sozialmodell", so doch mindestens mit der gleichen Problematik zu tun.

An diesem Punkt finden die Gemeinsamkeiten aber bereits ihr Ende. Während einerseits ein immer stärker integrierter deutsch-französischer Wirtschaftsraum existiert, bleiben andererseits die entsprechenden sozialen Räume, in denen die selben Begriffe eine unterschiedliche Bedeutung haben, doch weitgehend autonom. Die sozialen Handlungsfelder der Unternehmen in beiden Ländern unterscheiden sich nicht weniger voneinander als die jeweilige Rolle der Gewerkschaften und die Konzeption der gewerkschaftlichen Vorgehensweise überhaupt. Auch wenn der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf die selben Herausforderungen der wirtschaftlichen Entwicklung trifft und die verschiedenen Formen der Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte als ein Element der Restrukturierung des Arbeitsvertrags erscheinen, so unterscheidet sich die Ausgangslage beider Länder doch beträchtlich. Einzig und allein bei der Frage nach der Beziehung zwischen Eigenverantwortung und sozialer Sicherung kristallisieren sich bestimmte Gemeinsamkeiten heraus, da es in diesem Fall vor allem um eine Antwort auf die Herausforderungen des Wandels der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes geht.

Die Architekten des "sozialen Europas" können sich von diesem Fazit durchaus inspirieren lassen. Selbstverständlich sind wir dem Prinzip der Subsidiarität verpflichtet, nicht im Sinne einer abstrakten Regelung zur Verteilung von Kompetenzen, sondern viel mehr als konkrete Notwendigkeit des Respekts der verschiedenen Kulturen, denen die Sozialpartner beider Länder verhaftet bleiben. Auch wenn dieses Fazit gemeinsame Aktionen nicht ausschließt - wie die eindrucksvolle Entwicklung hin zum "sozialen Europa" unter Beweis stellt -, so führt es doch vor Augen, dass eine Harmonisierung nicht der einzige Weg sein kann. Weit mehr als in anderen Bereichen gebietet ein gemeinsames Handeln im sozialen Bereich bereits im Vorfeld beträchtliche gegenseitige Bemühungen um das Verständnis und den Respekt der jeweiligen Kulturen. Basierend auf der Idee des "Europäischen Sozialmodells" verfügen wir jedoch im Grunde über eine gemeinsame Sicht der Dinge.

Das Bundeskanzleramt und "Notre Europe" freuen sich, durch dieses Seminar ihren Beitrag zu einem Dialog geleistet zu haben, der noch lange nicht am Ende ist und auch weiterhin an Tiefe gewinnen muß.

Jaques Delors

Brigitte Sauzay

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	1
I - ZIELSETZUNG VOLLBESCHÄFTIGUNG	3
II – DIE ARBEITSBEZIEHUNGEN IN FRANKREICH UND DEUTSCHLAND	13
III- - KAPITALBILDUNGDMAßNAHMEN FÜR BESCHÄFTIGTE	31
IV - DIE SOZIALE ZUKUNFT	43
SCHLUSSFOLGETRUNGEN	55
TEILNEHMERLISTE DER KONFERENZ	59
ANHANG	61

EINLEITUNG

In allen Ländern Europas stellen die wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen sowie die Entwicklung der individuellen und der kollektiven Verhaltensweisen unsere Sozialsysteme auf den Prüfstand, unabhängig davon, für welche Formen der Organisation und des Schutzes wir uns im 19. und 20. Jahrhundert entschieden haben.

Ziel dieses vom Bundeskanzleramt und von der Studien- und Forschungseinrichtung *Notre Europe* veranstalteten Seminars war es, die Entwicklung der Sozialmodelle in Frankreich und in Deutschland zu analysieren und darüber nachzudenken, was getan werden muss, um einen in völligem Widerspruch zur europäischen Tradition stehenden sozialen Leerraum zu vermeiden. Wie können diese Beziehungen zum Zeitpunkt der Globalisierung neu konzipiert werden? Wie soll der Wohlfahrtsstaat reformiert werden? Aber auch: Wie kann die wirtschaftliche Erneuerung gefördert werden? Und wie kann den Arbeitslosen eine Chance gegeben werden?

Unterschiedliche kulturelle und intellektuelle Traditionen haben bei uns die Beziehungen zwischen Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und dem Individuum geprägt. Sie Stellen die Grundlage der individuellen und kollektiven Verhaltensweisen dar. Ausgehend von nationalen Analysen und unterschiedlichen Modellen war es Ziel des Seminars, Überlegungen mit staatenübergreifender Bedeutung zu entwickeln. Schließlich steht der politische und soziale Zusammenhalt unserer Länder auf dem Spiel. In einem gemeinsamen Binnenmarkt liegt es nahe, die Europäische Union und ihre Institutionen mit dem Entwurf eines neuen Sozialvertrags zu betrauen.

„Wie können die Veränderungen in der Welt der Arbeit und die technologische Entwicklung kontrolliert werden, ohne einen schwerwiegenden sozialen Bruch zu verursachen? Wie kann eine moderne partizipative Gesellschaft geschaffen werden, ohne die Auflösung der traditionellen sozialen Bindungen noch weiter voran zu treiben? Wie kann man die persönliche Verantwortung jedes Einzelnen stärken, ohne das Allgemeinwohl in Frage zu stellen?“ Das sind einige der von **Brigitte Sauzay**, der Beraterin des Bundeskanzlers für deutsch-französische Beziehungen, bei der Eröffnung des Seminars aufgeworfenen Fragen, in dessen Zentrum vier Themenbereiche stehen:

- Zielsetzung Vollbeschäftigung: Wirtschaftspolitiken und soziale Kohäsion
- Die Entwicklung des Systems der Arbeitsbeziehungen in Frankreich und Deutschland
- Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte
- Die soziale Zukunft: Risikobereitschaft des Einzelnen und kollektive Verantwortung

1 – ZIELSETZUNG VOLLBESCHÄFTIGUNG

W

„Wer hätte es vor einigen Jahren für möglich gehalten, die Vollbeschäftigung auf das Programm eines deutsch-französischen Treffens zu setzen, als unsere beiden Länder ständig Misserfolge zu verzeichnen hatten und von der Welt als unbewegliche, zu einer Reform unfähige archetypische Volkswirtschaften angesehen wurden?“ Mit diesen Worten leitet der Wirtschaftswissenschaftler **Jean Pisani-Ferry** die Debatte ein und fügt an, dass niemand erwartet hätte, dass der Beschäftigungsanstieg in Europa, der in den sechziger Jahren 0,3 % und in den achtziger Jahren 0,5 % betrug, in den vergangenen fünf Jahren 1,3 % pro Jahr erreichen würde. Frankreich weise mit 600 000 geschaffenen Arbeitsplätzen im Jahr 2000 so gute Zahlen auf wie noch nie und die Arbeitslosigkeit sei entgegen aller Erwartungen seit vier Jahren um einen Prozentpunkt pro Jahr gesunken.

Worauf ist dies zurückzuführen? Laut Pisani-Ferry sind drei Erklärungen möglich:

- Unabhängig von ihrer strukturellen Unbeweglichkeit verfügen unsere Volkswirtschaften über bedeutende Expansionsspannen und die Vorhersagen von gestern beruhen auf einer zumindest teilweise falschen Diagnose.
- Es handelt sich um eine Illusion: unsere Arbeitsmarktinstitutionen sind nach wie vor nicht angepasst und die Realität wird bald zurückschlagen.
- Selbst wenn die Mindestlöhne in Europa weiterhin höher sind und der Wohlfahrtsstaat großzügiger ist als anderswo, wird viel getan, um die Arbeitsmärkte in Europa zu reformieren. Im Jahr 1990 wurden in Frankreich 15 Milliarden Franc für die Stützung der Beschäftigung eingesetzt, 1999 waren es bereits 85 Milliarden, und bis 2004 ist mit einer weiteren Verdopplung zu rechnen.

Eine bessere makroökonomische Abstimmung, Politiken, die die Schaffung von Arbeitsplätzen begünstigen, und etwas Glück, das ist, laut Pisani-Ferry, die Mischung, die die Verbesserung der vergangenen Jahre erklärt. Er beurteilt die von der Europäischen Union in Luxemburg, in Lissabon und vor kurzem in Stockholm festgelegte Strategie positiv, zweifelt aber daran, dass dies ausreiche, um uns weiter voranzubringen.

Es sei nicht genug, meint Pisani-Ferry, zu sagen, dass wir beabsichtigen, ein europäisches Sozialmodell zu renovieren, das sich weiterhin von dem der Vereinigten Staaten unterscheide.

Seiner Ansicht nach müssen wir „in groben Zügen die Kohärenz zwischen unseren wirtschaftlichen Ambitionen und unseren sozialen Bestrebungen definieren, Ziele festsetzen und Strategien ausarbeiten“. Er glaubt, dass wir dies nur gemeinsam tun können. „In Lissabon haben wir wichtige Ziele in den Bereichen der Innovation, der sozialen Kohäsion und der Beschäftigung festgelegt, aber wir haben nur wenig über die Verbindung zwischen diesen Zielsetzungen nachgedacht“, stellt er fest und merkt dann an, dass die bei uns vorhandene Flexibilität nur auf einem Bruchteil der Arbeitnehmer, nämlich den Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen, beruhe, und dass wir weder in Bezug auf die Behandlung der Langzeitarbeitslosigkeit noch auf den Einsatz des Vorruhestands oder die Höhe der Löhne und Gehälter am Ende des Berufslebens bereits unsere Wahl getroffen hätten.

Pisani-Ferry unterstreicht, dass die Regierungen auf der anderen Seite verpflichtet seien, die inflationistischen Gefahren auszuschalten, da sonst die Europäische Zentralbank das Wachstum in dem für die Vermeidung dieser Gefahren notwendigen Maße bremsen und hierbei, falls erforderlich, das Ziel der Entwicklung der Beschäftigung opfern würde. „Dies bedeutet“, sagt er, „dass früh genug Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die strukturelle Komponente der Arbeitslosigkeit zu verringern. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass Bevölkerungsgruppen wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, die davon ausgeschlossen waren, und dass die Qualität der Angleichung von Angebot und Nachfrage verbessert wird.“ Er befürchtet jedoch, dass sich die Akteure – die Minister auf der einen und die Zentralbänker auf der anderen Seite – ihrer jeweiligen Rolle nicht hinreichend bewusst sind. „Ich bezweifle, dass sich die in Frankreich oder in Deutschland für die Beschäftigung zuständigen Minister, bevor sie eine Gesetzesinitiative ergreifen, die Frage stellen, wie die EZB sie interpretieren wird“, sagt er. „Ich glaube nicht, dass sie viel über die Anzahl der Arbeitsplätze nachgedacht haben, die verloren zu gehen drohen, wenn die EZB ein eventuelles Gesetz zur Regelung von Entlassungen als Zeichen für eine zunehmende Unbeweglichkeit des Arbeitsmarktes in einer großen Volkswirtschaft der Eurozone interpretiert.“

Pisani-Ferry bedauert das Fehlen einer „analytischen Basis“ in unseren strategischen Überlegungen und sieht es in keiner Weise als eine Beleidigung der Politiker und Diplomaten darauf hinzuweisen, dass sie nicht die am besten geeigneten Personen für die Erarbeitung eines solchen Konzepts seien.

Für **Horst Siebert**, Präsident des Instituts für Weltwirtschaft in Kiel, zeigt die Erfahrung, dass in Frankreich und in Deutschland die Arbeitslosigkeit bei jeder Rezession steige und

anschließend nur langsam wieder sinke, und dass sich die Langzeitarbeitslosigkeit verhärtet habe. „Wir wissen nicht, wann die nächste Rezession kommt“, sagt er, „aber wir wissen, dass sie einen sehr hohen Anstieg der Arbeitslosigkeit verursachen wird.“

Er hebt hervor, dass es nicht ausreiche, von einer hohen Wachstumsquote auszugehen, sie müsse auch hoch genug sein, um eine Senkung der Arbeitslosigkeit nach sich zu ziehen. Siebert plädiert in diesem Zusammenhang für eine stärkere Differenzierung der Löhne. Für ihn besteht die einzige Möglichkeit für die Absorbierung der Arbeitslosigkeit in einer Erhöhung der Anzahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Löhnen.

Der Bundeskanzler habe von einem Konflikt zwischen dem Bemühen um Flexibilität und dem Schutz der Arbeitnehmer gesprochen. Siebert unterstreicht eher den Konflikt zwischen denjenigen, die Teil des Systems sind (Insider), und denjenigen, die davon ausgeschlossen sind, (Outsider), und spricht damit das Problem der sozialen Ausgrenzung an. Für ihn ist das aktuelle System nicht sozial, da eine Wirtschaft selbst bei einer Stagnation die Vollbeschäftigung ermöglichen müsse. Und alle müssten arbeiten, selbst wenn die Löhne niedrig seien.

Solange die Arbeitslosigkeit hoch sei, müsse die Erhöhung der Löhne unterhalb der Verbesserung der Arbeitsproduktivität bleiben, erklärt Siebert, für den die Löhne und Gehälter der entscheidende Regulierungsfaktor sind und der für die Möglichkeit plädiert, den Referenzlohn zu ändern, um das Verhalten der Arbeitnehmer zu beeinflussen und die Arbeitslosigkeit zu senken.

Jacques Barrot, Abgeordneter der französischen Nationalversammlung und ehemaliger Arbeitsminister, richtet die Aufmerksamkeit auf die europäische Demographie, die vieles ändern werde: „Wir werden in einer Gesellschaft, deren Wachstum in großem Umfang auf den neuen Technologien beruhen wird, einen Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern haben“, sagt er, „verbunden mit einem Mangel an weniger qualifizierten Arbeitsplätzen für eine ganze Generation, die nicht die Möglichkeit hatte, sich anzupassen.“ Daneben gebe es eine dritte Gruppe, die aus dem Berufsleben oder sozial ausgeschlossen ist.

Deshalb fordert Barrot die Europäer auf, „über unsere Beschäftigungsstrukturen nachzudenken, da wir sehr rasch qualifizierte Arbeitskräfte ausbilden, zugleich aber auch weniger qualifizierte Arbeitsplätze erhalten müssen.“ Er ist der Auffassung, man könne nicht alle Arbeitsplätze des Zulieferungssektors aufgeben, und besteht darauf, zwischen dem Kampf gegen die Ausgrenzung, der nicht nur ein Arbeitsmarktproblem ist, und den Beschäftigungsproblemen zu unterscheiden.

Über Jahre hinweg habe man, so schließt **Winfried Schmähl** vom Zentrum für Sozialpolitik in Bremen an, insbesondere was ältere Arbeitnehmer betreffe, eine bewusste Ausgrenzungspolitik betrieben, was mittel- und langfristig für die Struktur der aktiven Bevölkerung ein Problem darstelle, da man, wenn man von „in“ und „out“ spreche, nicht an diese Früherheständler denke, Menschen in einem gewissen Alter, die noch aktiv seien, aber nicht mehr arbeiteten. Schmähl unterstreicht die zentrale Bedeutung dieses Problems in Ländern mit einer immer älteren Bevölkerung. Man müsse nicht nur die jungen Menschen qualifizieren, um die Produktivität zu verbessern, sagt er, sondern auch die Älteren weiterbilden oder neu qualifizieren.

Bert Rürup von der Technischen Universität Darmstadt, der wie Siebert dem Sachverständigenrat der Fünf Weisen¹ angehört, weist darauf hin, dass man in den neunziger Jahren in Europa eine im Gegensatz zu der Vorgehensweise der Vereinigten Staaten stehende Politik praktiziert habe. Wo die Amerikaner über eine anpassungsfähige Steuer- und Haushaltspolitik und einen flexiblen Arbeitsmarkt verfügt hätten, hätten die Länder der Europäischen Union mit einem unbeweglichen Arbeitsmarkt unter Wahrung der Kriterien von Maastricht eine restriktive Haushaltspolitik verfolgt. Rürup plädiert für eine Deregulierung des Arbeitsmarktes, aber gleichzeitig für eine Politik der Qualifizierung und eine Politik der Nachfrage, da, wie er hervorhebt, die Vollbeschäftigung das Ergebnis einer Kombination dieser beiden Politiken sei. Im Unterschied zu Siebert glaubt er nicht, dass die Lohnpolitik ausreiche, um die Vollbeschäftigung zu gewährleisten. Für ihn ist die entscheidende Politik die Weiterbildung und die Neuausbildung, da die Deregulierung nur ein Element des *policy mix* sei und sicherlich nicht der Königsweg zur Vollbeschäftigung.

„Wir sprechen von alternden Gesellschaften“, erinnert **Siebert**, der es im Unterschied zu Rürup vermeidet, von Wachstum und Expansion zu sprechen, und dessen Bestreben sich darauf beschränkt, die Beschäftigungshöhe durch eine Anpassung der Löhne zu erhalten. Er merkt an, dass die Perspektiven von Rürup nicht über 2010 hinausgehen können. Ab dann werde die Arbeitsnachfrage zurückgehen und die Wachstumsschätzungen müssten um 1% verringert werden. Dann werde man das Rentenalter erhöhen müssen, wobei nicht vergessen

¹ Der Ausschuss der Fünf Weisen besteht aus fünf hochrangigen Wissenschaftlern, die einen jährlichen Bericht über die Wirtschaftspolitik der Regierung erstellen. Diese wird dadurch nicht verpflichtet, sie muss jedoch vor dem Bundestag dazu Stellung beziehen.

werden dürfe, dass es für die ältesten Arbeitnehmer schwierig sei, sich an die neuen Technologien anzupassen.

Daraufhin spricht **Pisani-Ferry** die kumulierten Auswirkungen des zunehmenden Alters und des Qualifikationsmangels an, die die beiden Hauptfaktoren für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt seien. Das Problem vergrößere sich, weil die Bevölkerung älter werde. Man habe das Problem gelöst, indem man die Menschen mit vom Staat oder den Sozialkassen subventionierten Massnahmen in den Vorruhestand befördert hat. In Frankreich habe man dies, wie er sagt, „äußerst leichtfertig“ getan, im Glauben, dass dies ein Gewinn im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit sei. Er verweist darauf, dass „das System von einem bedeutenden sozialen Konsens profitiert hat“, man ermesse aber heute, dass man nicht so weitermachen könne, „weil es sozial gesehen katastrophal und wirtschaftlich gesehen immer teurer ist“.

Im Hinblick darauf sei es nicht sehr schwierig, die Politik der öffentlichen Subventionen rückgängig zu machen, auch wenn noch die „schweren körperlichen Arbeiten“ definiert werden müssten, die einen frühzeitigen Eintritt in den Ruhestand rechtfertigten. Es sei ebenfalls relativ einfach, dafür zu sorgen, dass derjenige, der länger arbeite, bei der Berechnung seiner Rente einen Nutzen daraus ziehe, was heute nicht der Fall sei. Es sei jedoch schwieriger, sagt Pisani-Ferry, die Ausbildung von Arbeitnehmern jenseits eines bestimmten Alters zu organisieren, da die Unternehmen sehr früh damit aufhörten, ebenso wie einen Arbeitsmarkt für die über Fünfzigjährigen zu organisieren, der – zumindest in Frankreich – vollkommen inexistent sei. „In einer alternden Gesellschaft können die Unternehmen nicht jung sein“, sagt er. „Aber dessen müssen sie sich erst noch bewusst werden.“

Pisani-Ferry billigt die Anstrengungen, die in Frankreich, insbesondere durch eine Verringerung der mit diesen Arbeitsplätzen verbundenen Sozialabgaben, zur Erhöhung der Anzahl der nicht qualifizierten Arbeitsplätze unternommen wurden. Er fügt aber an, dass diese Arbeitsplätze aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen häufig von jungen Hochschulabsolventen eingenommen würden, die auf der Suche nach wesentlich qualifizierteren Arbeitsplätzen seien und deren Qualifizierung bei der Entscheidung des sie einstellenden Unternehmens eine Rolle spiele, was zur Folge habe, dass zahlreiche Arbeitnehmer, für die diese Arbeitsplätze bestimmt gewesen seien, auf der Strecke blieben.

Louis Dugas vom Unternehmen Antalis würde gerne wissen, wie die Wirtschaftswissenschaftler die Konfrontation zwischen einer reichen und alternden europäischen Welt und einer Reihe anderer, junger und armer Welten analysieren.

Karl Schmitz vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verweist auf die häufig starken wirtschaftlichen Unterschiede zwischen verschiedenen Regionen eines Landes. Er ist der Auffassung, dass die allgemeine makroökonomische Situation der Mitglieder der Union letztlich ziemlich vergleichbar sei, und merkt in Bezug auf die skandinavischen Länder an, dass die Deregulierung ihrer Arbeitsmärkte sie nicht daran hindere, über ein hohes Niveau des sozialen Schutzes zu verfügen. Für ihn besteht die Frage also darin, in welchen Bereichen Regulierung erforderlich sei und wie ein sozialer Schutz gewährleistet und gleichzeitig den Unternehmen eine gewisse Flexibilität ermöglicht werden könne.

Die zentrale Frage sei die der Innovation, bestätigt er und verweist darauf, dass Unternehmen, die viel für die Ausbildung ihrer Mitarbeiter tun, häufig die Erfahrung machten, dass diese nach der Ausbildung das Unternehmen verlassen, um woanders zu arbeiten. Man müsse die Unternehmen auffordern, in das menschliche Kapital, über das sie verfügen, zu investieren. Außerdem müsse die Weiterbildung und die Mobilität derjenigen, die arbeiten, miteinander vereinbart werden. Innovation, Mobilität, Wettbewerb – es sei notwendig, im Hinblick auf diese verschiedenen Faktoren zu handeln und das Gewicht des Staates zu verringern. Schmitz merkt nebenbei an, dass er mit Siebert und seiner pessimistischen Sicht der Beschäftigten, die sich nicht mehr bewegen wollten, nicht einer Meinung sei, und er fordert dazu auf, in den Bereichen der Forschung und der Ausbildung den Wettbewerb ins Spiel zu bringen.

Pisani-Ferry bittet die Diskussionsteilnehmer, zwei Fragen deutlich voneinander zu trennen: die Frage des Rentenalters mit den entsprechenden Modalitäten (Kapitalisierung oder Umlageverfahren) und in Abhängigkeit von den diesbezüglichen Entscheidungen die Frage der Verwaltung der Beschäftigung, insbesondere die Aufforderung an die Arbeitnehmer, ihren Arbeitsplatz vor Erreichen des Rentenalters zu verlassen.

Auf die Frage zu den Beziehungen zwischen einem reichen und alternden Europa und den jungen und armen Regionen der Welt merkt Pisani-Ferry an, dass sie über verschiedene Achsen erfolgen: Zuerst über den internationalen Handel, aber auch über die Immigration. Diese habe in den europäischen Ländern stark abgenommen, auch wenn man die illegale Einwanderung berücksichtigen müsse, deren Ausmaß man immer noch nicht kenne, von der

man aber wisse, dass sie, auf jeden Fall in den Vereinigten Staaten, hoch sei. Außerdem seien die Beziehungen durch Kapitalbewegungen und Investitionen geprägt, die Amerikaner und Europäer in den sogenannten Schwellenländern tätigen, deren Mechanismen aber recht schlecht funktionieren, wie man an den Krisen der jüngeren Zeit gesehen habe.

Bezüglich der gemeinsamen Überlegungen zur Funktionsweise des Arbeitsmarktes merkt Pisani-Ferry an, dass man von den skandinavischen Ländern viel lernen könne, wo der Wohlfahrtsstaat großzügiger, der Markt eher flexibel und die Unternehmen sehr offen für die Entwicklung der Neuen Wirtschaft seien.

In Frankreich habe man seit zehn Jahren mit dem Angebot von steuerlichen und sozialen Entlastungen und durch die Förderung der Reduzierung der Arbeitszeit oder durch Teilzeitarbeit den Schwerpunkt auf die Erhöhung der Arbeitsnachfrage gesetzt. Dies habe gut funktioniert, sagt Pisani-Ferry und fügt an, dass jetzt das umgekehrte Problem bestehe, nämlich das der Fähigkeit dieses Wachstums, individuelle Kaufkraftgewinne zu schaffen.

Wenn wir ein höheres Wachstumsniveau erreichen wollen, von wo gehen die Impulse aus? Wie können wir diese Impulse fördern, deren Ziel die Verbesserung der Produktivität oder die Einführung neuer Technologien ist? Für **Siebert** ist die Antwort einfach: Seiner Ansicht nach entwickeln sich diese Impulse aus der Konkurrenz der Ausbildungs- und der Universitätssysteme, die folglich gefördert werden müsse. Diesbezüglich bedauert er, dass die Eliten der Welt heute in den Vereinigten Staaten ausgebildet werden und nicht mehr in Europa, während das deutsche Universitätssystem zu seiner Zeit ein enormes Reservoir gewesen sei. Daher sein Plädoyer gegen die bürokratische Verwaltung der Stellen an den deutschen Universitäten. Siebert tritt ebenfalls dafür ein, dass die Europäer es vermeiden, die nationalen Unterschiede durch die Einrichtung von gemeinsamen Pflichtnormen für die Ausbildungssysteme der verschiedenen Länder zu nivellieren und dass sie den für ihn entscheidenden Parameter, nämlich die Höhe der Löhne berücksichtigen.

Was die Impulse betreffe, so seien die Unternehmen, die die Beteiligung der Beschäftigten am Kapital und am Gewinn praktizierten, die besten Beispiele. Davon ist **Michael Lezius** überzeugt, der selbst Geschäftsführer eines Verbandes von mehreren hundert Unternehmern ist, die in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen.

Unter Bezugnahme auf eine in Deutschland durchgeführte Untersuchung stellt Lezius fest, dass es in Unternehmen mit einem Beteiligungssystem weniger Entlassungen gebe als in anderen Unternehmen. Er merkt ebenfalls an, dass die Beschäftigten dazu bereit sein können,

geringere Löhne zu akzeptieren, um ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Er bedauert, dass das Beteiligungssystem in Frankreich weiter entwickelt sei als in Deutschland, wo es in Westdeutschland 77 000 und in Ostdeutschland 22 000 derartige Unternehmen gebe. Er ist davon überzeugt, dass eine entschiedene Politik für einen Partizipativ-Lohn nicht nur die Beschäftigungsquote erhöhen, sondern auch eine neue Unternehmenskultur schaffen würde, die eine Quelle der Produktivität, der Kreativität und der Rentabilität wäre. „Warum hat Deutschland nicht den gleichen Rhythmus verfolgt wie Frankreich und warum hat es nicht die gleichen verringerten Steuersätze eingeführt?“, fragt er und bedauert insbesondere die deutlichen Unterschiede bei der Besteuerung der Aktienbezugsrechte in Frankreich, Deutschland und Großbritannien.

Zur Verbesserung der Beschäftigung gebe es kein anderes Heilmittel als eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, erklärt **Gerhard Schuler**, ebenfalls Unternehmensleiter, und erläutert, dass dafür „gut geschultes, motiviertes, engagiertes und vom Geist des Unternehmens angeregtes Personal“ erforderlich sei. Für ihn besteht der „Königsweg“ in der Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital: „Überall, wo dies realisiert wurde“, sagt er, „haben wir gewonnen, und der Konflikt zwischen dem Faktor Kapital und dem Faktor Arbeit wurde verringert.“

Jean-Baptiste de Foucauld, ehemaliger Leiter des *Commissariat général du Plan* und einer der Autoren eines Berichts über Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, das so genannte Lohnsparen, fordert die Teilnehmer auf, Kriterien für die Hierarchisierung der Maßnahmen und Politiken zu finden, die man im Bereich der Beschäftigung verfolgen könne. Hierzu stellt er drei Fragen:

- Ist die Wirtschaft ein Selbstzweck oder ist sie ein Mittel im Dienste des Wohlstandes? Und wenn dies der Fall ist, besteht das Ziel darin, den Wohlstand der Reichsten, den durchschnittlichen Wohlstand oder den Wohlstand der Ärmsten zu erhöhen?
- Soll man weiter eine geförderte Beschäftigungspolitik betreiben, die in Frankreich seit ungefähr 15 Jahren verfolgt wurde, mit bis zu 400 000 bis 500 000 davon betroffenen Personen, oder dies aufgrund der Verbesserung der Situation abbrechen, mit der Gefahr, ihre Auswirkungen zu einem Zeitpunkt zu verringern, an dem man tiefgreifend strukturell tätig werden müsste?
- Wenn man berücksichtigt, dass die Überlegungen aufgrund des Systems der zwischenmenschlichen Beziehungen, das für das Problem der Beschäftigung

kennzeichnend ist, nicht nur rein wirtschaftlicher Art sein können, wie kann man zwischen einer Verstärkung des sozialen und beziehungsspezifischen Kapitals, der Verpflichtung zu einem Flexibilitätssystem, das die Schwächsten belasten wird, der Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für die Schaffung von geförderten Arbeitsplätzen und dem Vorhandensein eines leistungsfähigen Sozialmodells entscheiden?

Wenn der Rahmen der strategischen Überlegungen den Wirtschaftswissenschaftlern vorbehalten sei, wie dies Pisani-Ferry nahelege, wo ist dann der Platz der Politik, fragt **Alain Supiot** von der Universität Nantes.

In Beantwortung der gestellten Fragen erkennt Pisani-Ferry zuerst an, dass in einer bestimmten Anzahl von Fällen der befristete Arbeitsvertrag den Weg zu einer ständigen Beschäftigung eröffnen könne. Dies treffe zum Beispiel auf Hochschulabsolventen auf der Suche nach einer ersten Anstellung zu. Sehr häufig führten befristete Verträge jedoch dazu, dass die betroffenen Arbeitnehmer keine ständige Beschäftigung fänden und in einen fortlaufenden Zyklus von Arbeitslosigkeit, befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit gelangten. Dies sei häufig bei älteren Arbeitnehmern der Fall. „Das kann nicht akzeptiert werden“, sagt er und verweist auf Spanien, wo es praktisch zwei Kategorien von Arbeitnehmern gebe und wo der *Outsider* ein für alle mal draußen vor bleibe.

„Ich glaube nicht, dass die Funktionsweise des amerikanischen Arbeitsmarktes ein in Europa akzeptables Modell für einen Sozialvertrag ist“, sagt Pisani-Ferry, für den die wirtschaftliche Effizienz des amerikanischen Systems, schon allein aufgrund der Tatsache, dass es die Unternehmen nicht anregt, ihre Beschäftigten besser auszubilden, nicht sinnvoll ist. Seiner Meinung nach ist für unsere Gesellschaften die Garantie der Beschäftigungsstabilität erforderlich. Das Problem bestehe folglich darin, den Preis für diese Stabilität zu benennen und zu sehen, wie deren Lasten auf die verschiedenen Protagonisten verteilt werden müssten.

Pisani-Ferry ist mit Jean-Baptiste de Foucauld dahingehend einer Meinung, dass grundlegende Fragen über die Vision, die man von der sozialen Gerechtigkeit hat, gestellt werden müssen. In Bezug auf die geförderten Arbeitsplätze erinnert er an die Zielsetzungen der in Frankreich seit mehreren Jahren verfolgten Politik: Erhöhung der Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze, Unterstützung bestimmter Gruppen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und Hilfe für die Entwicklung neuer Aktivitäten. In der aktuellen Phase erscheint es ihm absolut notwendig, diese verschiedenen Zielsetzungen voneinander zu

trennen, um die Anstrengungen auf die Arbeitnehmergruppe zu konzentrieren, die sich ständig in Schwierigkeiten befindet, und die Hilfe für die Beschäftigung nicht mit der Hilfe für die Entwicklung bestimmter Aktivitäten zu vermengen.

Und in Beantwortung der Äußerungen von Alain Soupiot erläutert Pisani-Ferry, dass er den Verantwortungsbereich der Politiker nicht einschränken wolle, aber dass er feststelle, dass man in Europa gerne wenig aussagekräftige Kompromisstexte produziere, und dass seiner Meinung nach die politischen Entscheidungen klarer wären, wenn sie auf der Grundlage einer genaueren, analytischen Reflexion erfolgen würden, auf die die Politiker und die Diplomaten nicht vorbereitet seien und die man folglich den Wirtschaftswissenschaftlern und den Fachleuten für soziale Fragen übertragen müsse.

Horst Siebert äußert sich seinerseits dahingehend, dass die Wirtschaft kein Selbstzweck sei und dass das Ziel weniger darin liege, den Wohlstand der Reichen oder der Armen zu fördern, sondern vielmehr den Wohlstand im Bereich der Beschäftigung zu erhöhen. Er bekundet viel Sympathie für die Beteiligung der Beschäftigten am Kapital und am Gewinn des Unternehmens, fragt sich aber, ob das in Deutschland gültige System der Flächentarifverträge kein Hindernis für eine dahingehende Entwicklung sei, da die Tarifverträge Vorrang gegenüber spezifischen Unternehmensexoptionen hätten. Er gesteht zu, dass der Staat helfen könne, unterstreicht aber erneut, dass es die Unternehmen seien, die die Arbeitsplätze schaffen, die rentabel sein und durch die Arbeitsproduktivität, die Ausbildung und die Innovation finanziert werden müssen. Seiner Ansicht nach liegt darin für die europäischen Länder die beste Lösung, es sei denn, man bringe andere Mechanismen wie beispielsweise den Lohnmechanismus ins Spiel.

Man dürfe nicht vergessen, dass man mit 5,4 Millionen Arbeitslosen und einem Rentenbeginn ab 50 Jahren eine Politik der Ausgrenzung betreibe. „Das ist kein soziales System“, bestätigt er und fragt sich, ob man nicht dieses System in Frage stellen müsse, das diejenigen, die Arbeit haben, beschütze und hohe Löhne für diejenigen garantiere, die teilhaben, die anderen aber außer Acht lasse.

2 – DIE ARBEITSBEZIEHUNGEN IN FRANKREICH UND IN DEUTSCHLAND

D

er Diskussionsleiter **Hans-Otto Hemmer** befürchtet, dass unsere Systeme der Arbeitsbeziehungen die Schocks der Globalisierung und der Neuen Wirtschaft nicht überstehen werden. Zwischen Frankreich und Deutschland gebe es mehr Unterschiede als Parallelen, sagt er und stellt insbesondere fest, dass die Franzosen eine wesentlich stärker auf den Arbeitskampf ausgerichtete Herangehensweise hätten als die Deutschen, die der Zusammenarbeit und dem Konsens verbunden blieben. Außerdem stellt er eine Heterogenität bei den Gewerkschaften in Frankreich fest, während in Deutschland das Prinzip einer Gewerkschaft pro Sektor vorherrsche. Und schließlich verweist er darauf, dass der Anteil der Mitgliedschaft in Gewerkschaften in Frankreich 10 % betrage und in Deutschland 30 %, sowie auf die deutlichen Unterschiede bei den Beziehungen zwischen dem Staat und den Gewerkschaften. Und er stellt zwei Fragen:

- Gibt es Elemente, die zu etwas Neuem auf der europäischen Ebene führen?
- Müssen die Sozialverträge neu verhandelt werden?

Das System der Arbeitsbeziehungen nach französischem Muster sei heute schlecht geregelt, bestätigt gleich zu Beginn seines Beitrags **Bernard Brunhes**, der in Paris ein Beratungsbüro leitet. Als bestes Beispiel dafür sieht er, was sich derzeit beim Streik der Eisenbahner abspiele, der von mächtigen Gewerkschaften ausgerufen worden sei, aber dessen Dauer von beinahe zwei Wochen einzig auf in der Minderheit befindliche und wenig repräsentative Gewerkschaften zurückzuführen sei. Seit fünfzig Jahren seien diese Beziehungen auf der Grundlage eines Sozialvertrages geregelt gewesen, der heute aufgrund der Globalisierung, der technologischen Veränderungen und der systematischen Individualisierung der Entgelte, der Beförderungen und der Arbeitsbedingungen in Bedrängnis gekommen sei, wobei die Individualisierung als solche im Gegensatz zur traditionellen Rolle der Gewerkschaften – der kollektiven Verteidigung der Arbeitnehmer – stehe.

Die Systeme für den sozialen Schutz – Kranken-, Renten-, Arbeitslosenversicherung – würden durch die neuen wirtschaftlichen und demographischen Gegebenheiten in Schwierigkeiten gebracht. In den Unternehmen habe das Auftauchen von Gegenkräften in

Form von bewussten Verbrauchern und engagierten Bürgern die Beziehung zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern gestört. Und schließlich werde heute der Platz des Rechts beziehungsweise der Arbeitsvereinbarungen durch die Schwierigkeiten in Frage gestellt, die ein – traditionell äußerst präsenter – Staat haben könnte, weiterhin die Rolle zu spielen, die er in der Regelung der sozialen Beziehungen eingenommen habe. Dies sei die Ursache für eine sehr hitzige Debatte in Frankreich darüber, welchen Platz der Sektor, das Unternehmen und der Staat einnehme.

Brunhes erinnert daran, welche Veränderungen auf Arbeitgeberseite mit der Umbildung des früheren CNPF (Conseil national du Patronat français – nationaler Rat der französischen Arbeitgeber) im Jahr 1998 zum MEDEF (Mouvement des entreprises en France – Bewegung der Unternehmen in Frankreich) stattgefunden haben. Er zitiert das sehr liberale Glaubensbekenntnis des MEDEF-Präsidenten Ernest-Antoine Seilliére und dessen Willen, gegen den Dirigismus des Staates zu kämpfen. Seilliére erklärte: „Der soziale Dialog, der auf der nationalen Ebene theatralisch ist, in den Unternehmen vor Ort mit leiser Stimme geführt wird, in den paritätischen Organismen laut skandiert wird, und von den öffentlichen Stellen herumgestoßen, gedämpft, und in Beschlag genommen wird, ist am Ende.“ Brunhes verweist ebenfalls auf die Entwicklung, die erfolgte, als der MEDEF die „soziale Neugründung“ einleitete, die darin bestand, zusammen mit den Gewerkschaften über eine Aushandlung von neuen Formen sozialer Regelung nachzudenken und die Verwaltung der Schutzorganismen zu verbessern.

Angesichts dieser ziemlich scharfen Stellungnahmen des MEDEF hätten die Gewerkschaften sehr unter den neuen wirtschaftlichen und soziologischen Gegebenheiten gelitten, fährt Brunhes fort und korrigiert den vorher von Hemmer mit 10 % angegebenen Mitgliederanteil nach unten. Der im öffentlichen Dienst recht hohe Anteil der Gewerkschaftsmitglieder übersteige nicht 8 % oder 9 % aller Beschäftigten und falle in der Privatwirtschaft auf 5 %. In den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) seien die Gewerkschaften praktisch nicht vertreten.

In Frankreich, so fährt Brunhes fort, bringe die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft dem Mitglied keinerlei besondere Vorteile, anders als zum Beispiel in Schweden, wo nur Gewerkschaftsmitglieder Zugang zu dem von den paritätischen Systemen gezahlten Arbeitslosengeld hätten. Das französische Gewerkschaftswesen sei kein Massengewerkschaftswesen. Es beruhe auf den aktiven Mitgliedern und funktioniere auf der Grundlage von Wahlen. Nur die Gewerkschaften könnten Kandidaten aufstellen (insbesondere für die Betriebsrats- oder Personalvertreterwahlen). Die Legitimität der

Gewerkschaft werde nicht durch die Anzahl ihrer Mitglieder, sondern durch die Wahlen begründet, wobei der oder die Gewählte alle und nicht nur die Mitglieder ihrer oder seiner eigenen Gewerkschaft vertrete.

Das französische Gewerkschaftswesen sei zwischen fünf Verbänden aufgeteilt, was, wie Brunhes bedauert, viel zu viel sei. Bestimmte Unternehmen seien mit einer noch höheren Anzahl von Gewerkschaften konfrontiert: 8 bei der SNCF (Eisenbahn), 11 bei der RATP (Nahverkehr in Paris), 14 bei Air France! Wie könnte eine solche Aufsplitterung vermieden werden? Durch eine Weiterentwicklung des Gesetzes über die Repräsentativität der Gewerkschaften, antwortet er. Er hält es wie viele andere in Frankreich für inakzeptabel, dass bestimmte Vereinbarungen von Gewerkschaften unterzeichnet werden, die nur 3 %, 5 %, 10 % oder 15 % der Beschäftigen vertreten. Die Gewerkschaft oder die Gewerkschaften, die an einer Vereinbarung beteiligt seien, müssten seiner Meinung nach, ausgehend von den bei den Betriebsrats- oder Personalvertreterwahlen erreichten Zahlen, mehr als 50 % des Personals repräsentieren.

Brunhes befasst sich kurz mit dem Fall der Gewerkschaft SUD, die geschaffen worden sei, als die Regierung die Post und die Telekommunikation vom Staat loslösen wollte, und die den Schwerpunkt auf ihre Funktion als Gegenkraft gelegt habe und sich hierzu der Technik der Vollversammlungen bedient habe, um Agitation zu betreiben. Obwohl SUD extrem minoritär sei, spiele sie in der französischen Landschaft eine wichtige Rolle, hebt Brunhes hervor und weist darauf hin, dass freundschaftliche Beziehungen zu anderen Bewegungen wie AC (Gemeinsam handeln gegen die Arbeitslosigkeit), DAL (Recht auf Wohnung), ACT UP (Eintreten für die Rechte der Aidskranken), Droit devant (Hilfe für Menschen in Schwierigkeiten) und vielen anderen bestehen, die eine neue Herangehensweise geschaffen hätten. Diese gehe über den rein arbeitsbezogenen Bereich hinaus und umfasse eine ganze Reihe von Aktionen, die mit dem Konsum, der Arbeitslosigkeit und allen Formen des sozialen Kampfes in Zusammenhang stünden. Brunhes reiht José Bové und seine Landwirte in den gleichen Kontext ein und lenkt die Aufmerksamkeit auf die Tatsache, dass diese Bewegungen das Internet für ihre Zwecke zu nutzen wissen.

Er steht der Idee, dass unsere Länder ihre Praktiken bei den Arbeitsbeziehungen durch eine Annäherung ihrer Rechtsvorschriften angleichen könnten, eher skeptisch gegenüber und zählt für eine Zusammenarbeit und für das gegenseitige Kennenlernen viel mehr auf den Europäischen Gewerkschaftsbund, auf die den Sozialpartnern im Vertrag von Amsterdam übertragene Rolle im Bereich der europäischen Rechtsvorschriften und auf die europäischen Betriebsräte.

Klaus von Beyme, Professor an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg zeigt zuerst die Unterschiede zwischen dem stark zentralisierten Frankreich, wo die Reaktionen von Gruppierungen mit ideologischer Ausrichtung ausgingen, und dem relativ wenig zentralisierten Deutschland, das eine Einheitsgewerkschaft ohne großes ideologisches Gepäck geschaffen habe, auf. Im Vergleich zu Frankreich sei der Anteil der Mitgliedschaft in Gewerkschaften mit 30 % hoch, er sei aber niedriger als in Italien, wo er bei 44 % liege, und in Großbritannien, wo er sogar nach dem Krieg, den Thatcher gegen Scargill geführt habe, noch 40 % betragen habe.

Korporatismus und Oligarchie funktionierten in diesem Deutschland gut miteinander, wobei Deutschland allerdings nicht so stark korporatistisch geprägt sei wie die skandinavischen Länder oder Österreich. Er verweist dann darauf, dass es in Frankreich vier- bis fünfmal so viel Streiks gebe wie in Deutschland und dass in Frankreich die individuelle Mitgliedschaft als aktives Mitglied vorrangig sei, während in Deutschland weiterhin die Gesetzestreue wesentlich sei.

Jedes der beiden Länder habe seine besonderen Probleme gehabt, Frankreich mit der sozialistischen Regierung und den Auroux-Gesetzen, Deutschland mit der Wiedervereinigung. Diese habe eine christdemokratische Regierung, deren Mandat im Zeichen der Deregulierung begonnen habe, dazu veranlasst, eine Beschäftigungspolitik einzuleiten, die schwedischer gewesen sei als je von einer schwedischen Regierung praktiziert, so dass dieses System der subventionierten Arbeitsplätze, die berühmten ABM-Maßnahmen, sogar von den Franzosen als ein mögliches Modell in Betracht gezogen werden konnte!

Was die Konvergenzen betrifft, so nennt Beyme die Parallelität der sozialen Entwicklung in den beiden Gesellschaften, zitiert Michel Crozier und seine „blockierte Gesellschaft“ und verweist darauf, dass Claus Offe vergleichbare Ideen entwickelt habe. In den beiden Ländern teile man den Eindruck, dass die Intervention des Staates nicht mehr wie früher funktioniere, man spreche von neuen Konzepten wie dem des modernen Regierens („*Gouvernance*“) und man erachte die ideologischen Kämpfe, die um die Selbstverwaltung, die industrielle Demokratie und die Mitbestimmung geführt worden seien, für überholt. Beyme zitiert einen ehemaligen Sekretär der CGT, der ihm eines Tages Folgendes anvertraut habe: „Am Sonntag gehe ich in die Vororte, um Reden gegen die Mitbestimmung nach dem deutschen Modell zu halten, aber am Montag gehe ich zurück in mein Unternehmen und bedauere, dass meine Gewerkschaft nicht so stark ist wie der DGB mit seinen finanziellen Mitteln, seiner Einheit und seiner außer Frage stehenden Rolle als Gesprächspartner der Regierung.“

Über lange Zeit hinweg habe die Wirtschaftsliteratur Deutschland und Frankreich in die gleiche Kategorie des Alpen-Rhein-Kapitalismus eingeordnet, dann habe man sich darum bemüht, sie durch die Hervorhebung der paternalistischen Seite des französischen Modells und der deutschen Mitbestimmung zu unterscheiden, fährt Beyme fort und verweist auf den heutigen Stellenwert der europäischen Betriebsräte in den beiden Ländern: In Frankreich seien 130 Unternehmen davon betroffen, in Deutschland 315. Er stellt fest, dass sich die traditionellen Strukturen durch die Auswirkungen der technologischen Veränderung, der Entwicklung der Zuliefererindustrie, mit dem Aufkommen zahlreicher Kleinunternehmer, selbständiger Arbeiter, Leiharbeiter, die nicht mehr unter die großen Tarifverträge fielen, verändert hätten.

Die neuen Arbeitnehmerkategorien, insbesondere die Frauen, hätten andere Bedürfnisse, während bei den Gewerkschaften die Mittel und das Personal zurückgingen, merkt Beyme an und erinnert daran, dass es in Frankreich nie so viele hauptamtliche Gewerkschafter gegeben habe wie in Deutschland. Die Problematik habe sich verschoben und die Fragen der Arbeitsorganisation seien ebenso wichtig geworden wie die Höhe der Entgelte, wenn nicht sogar wichtiger. Der Inhalt der Tarifvereinbarungen habe sich hierdurch verändert, erläutert Beyme und zitiert eine französische Untersuchung, derzufolge sich 51 % der Tarifvereinbarungen gegenwärtig auf die Arbeitszeit beziehen und nur 41 % auf die Löhne.

Folglich habe das deutsche System, das als Modell für die Organisation der Arbeitsbeziehungen habe gelten können, an Anziehungskraft verloren. Die Briten hätten bereits mit dem Donovan-Bericht festgestellt, dass ein Funktionieren unter den spezifischen Bedingungen Großbritanniens nicht evident sei, auch wenn sich das System in Deutschland als verdienstvoll erwiesen habe. Und was die Franzosen betreffe, so hätten diese verstanden, dass das heutige Deutschland kein Modell mehr sei. In diesem Zusammenhang zitiert Beyme folgende kritische Anmerkung: Deutschland habe die beste Industrie der Welt, aber die der sechziger Jahre, und Deutschlands Problem heute sei es, die aus dieser Zeit stammenden Organisationsformen hinter sich zu lassen. Unter diesen Umständen sei es für Frankreich, das im Bereich der Mitbestimmung und der Arbeitsbeziehungen Nachholbedarf zu haben schien, zweifellos leichter, sich an die neuen Arbeitsbedingungen anzupassen, während sich Deutschland in der Richtung der Niederlande oder Schwedens orientiere, denen von den korporatistischen Systemen ein „gesammelter Rückzug“ gelungen sei, insbesondere indem sie eine Erhöhung des Anteils der Frauen an den Beschäftigten erreicht hätten, während dieser in Deutschland gesunken sei.

Jean-François Trogrlic, nationaler Sekretär der französischen Arbeitnehmervereinigung CFDT (Confédération française des travailleurs), der die „Vision eines engagierten Gewerkschafters“ vorstellt, erinnert daran, dass seine Organisation trotz der wenig günstigen Konjunktur im vergangenen Jahr um 6,5 % gewachsen sei, und zwar vor allem in der Privatindustrie und im Dienstleistungsbereich, und damit eine Mitgliederzahl von 900 000 erreicht habe. Er stellt fest, dass der implizite Sozialvertrag der Jahre, die man in Frankreich „die ruhmreichen dreißig Jahre“ genannt habe, in tausend Stücke zersprungen sei, und dass man auf der Suche nach einem neuen expliziten Vertrag sei, der einen Ausgleich schaffe zwischen dem wirtschaftlichen Zwang, „der akzeptiert wird, sofern er reguliert wird“ und den sozialen Notwendigkeiten, in dem Wissen, dass „die Suche nach der wirtschaftlichen Optimierung nicht automatisch zu einer Verbesserung des sozialen Fortschritts führt“. „Wir wissen ebenfalls“, fügt er hinzu, „dass die Marktwirtschaft weder automatisch die Gerechtigkeit der Löhne, noch eine gerechte Verteilung des Wachstums, oder Chancengleichheit sicherstellt.“

Mit dem Hinweis auf die gewerkschaftliche Aufsplinterung in Frankreich und die Unsicherheiten über die Rolle, die der Staat in Zukunft im System der Arbeitsbeziehungen zu spielen habe, erläutert Trogrlic wie sich die Franzosen, wenn sie von Regulierung sprechen, weiterhin spontan an den Staat wenden, „da das Gesetz weiterhin als einziger effizienter Schutzfaktor angesehen wird, der somit über der Verhandlung steht.“ Er erinnert an das traditionelle Misstrauen, das die Franzosen seit der Revolution gegenüber den zwischengelagerten Körperschaften und den Korporatismen hegen, was bedeute, dass der vom Volk Gewählte der einzige Garant für das allgemeine Interesse sei. „Ein Zug“, sagt er, „der sich durch unsere gesamte Geschichte hindurchzieht und der Frankreich zu einem etwas atypischen Land im europäischen Konzert macht.“

Er fügt dem die marxistische Sichtweise hinzu, derentwegen „wir heute eine Vorherrschaft der Kultur des Konflikts über die Kultur der vertraglichen Vereinbarung haben“. Und führt als Beleg für diese Anmerkung die kürzliche Reaktion der Nummer 1 der Kommunisten, Robert Hue, an, der es für absolut notwendig hielt, dass die Kommunistische Partei sich mit dem Danone-„Konflikt“ befasst und ihn zu einem symbolischen Konflikt macht, aus Furcht, bei den anderen Konflikten außen vor gehalten zu werden. Ein gutes Beispiel für eine Vermischung von Konflikt und Lösung, wie Trogrlic sagt, auch wenn es im Übrigen erhellt sei in Bezug auf die Rolle, die sich eine Partei bei der Lösung eben dieser Konflikte zuordne. Und er hebt diese sehr spezielle Konzeption der Beziehung zwischen Gewerkschaft und Partei hervor, die eines der Elemente für die Ablehnung der Arbeitnehmer

gegenüber einem Gewerkschaftsbeitritt bleibe und die, trotz der zwischen dem Gewerkschaftswesen und der Politik erfolgten Veränderungen, in den Äußerungen, aber auch in der Definition des „neuen“ Gewerkschaftswesens fortbestehe. Man sehe dies bei Bewegungen wie SUD, wo extrem linke politische Gruppen eine bedeutende Rolle spielten, und dies sei der Grund dafür, dass sich Frankreich auf der europäischen Ebene in einer Ausnahmesituation befindet, die die CFDT bedauert.

Die Ausnahme werde, wie Trogrlic fortfährt, durch die Aufsplinterung der Gewerkschaften verstärkt, die den politischen Kräften gute Gründe für eine Intervention liefere, da die bereits zu zahlreichen Gewerkschaften, obwohl sie minoritär seien, in der Lage seien, das soziale Gefüge zu stören. Deshalb wünsche die CFDT eine Verstärkung der Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen, aber auch der Arbeitgeber, so dass die Rolle aller Beteiligten klar definiert wäre, und verteidige die Idee eines einflussreichen Gewerkschaftswesens und starker Tarifbeziehungen, die Garanten der Stabilität wären, während Frankreich mit einem überholten Repräsentativitätssystem unter Instabilität leide.

Trogrlic bedauert, dass das Gesetz minoritäre Vereinbarungen für gültig erkennt und dass die Vertragspartner, um Verträge abschließen zu können, keine Mitgliedermehrheit repräsentieren müssen. Er qualifiziert „diese Situation als vollkommen verrückt, in der die Regierungen in Minderheitenvereinbarungen Verträge sehen, denen sie nicht nachkommen können, die aber vollkommen legal sind“. Er tritt für eine Legitimierung der sozialen Akteure ein: „In einer Branche“, sagt er, „würde es ausreichen, an einem Tag in allen Unternehmen des Landes Wahlen zur professionellen Repräsentativität durchzuführen, um zu wissen, wer wie wichtig ist, und um in einer unwiderlegbaren Weise zu überprüfen, ob ein Tarifvertrag, wenn er abgeschlossen wird, majoritär oder minoritär ist.“ Eine solche Reform der Repräsentativität brächte neben der erneuten Legitimierung der Gewerkschaften die neuen Beitreite, die die Gewerkschaften bräuchten.

Trogrlic spricht ebenfalls von einer Staatsreform: „Wir brauchen“, sagt er, „einen regulierenden Staat, der die Zukunft klärt und einen rechtlichen Rahmen für den sozialen Bereich festlegt.“ Ebenfalls erforderlich sei es, dass die Gewerkschaften ihre Aufmerksamkeit wieder auf die gesellschaftlichen Herausforderungen richten, die sie anderen Organisationen überlassen hätten. Er schließt mit einer Äußerung zur europäischen Dimension, die er für vollkommen glaubwürdig hält. Er begrüßt die hervorragenden Beziehungen der CFDT zum DGB und bewertet den Kontakt der französischen Gewerkschaften insbesondere zu ihren deutschen, italienischen und spanischen Nachbarn im Rahmen des europäischen Gewerkschaftsbundes als ausgesprochen positiv.

Für **Ursula Engelen-Kefer**, die stellvertretende Vorsitzende des DGB, sind die Übereinstimmungen zwischen den europäischen Gewerkschaften mindestens ebenso signifikant wie die Unterschiede. „In Deutschland hatten wir das Glück, eine Einheitsgewerkschaft aufzubauen und die Aufteilung zwischen unterschiedlichen politischen Ausrichtungen zu vermeiden“, sagt sie und spricht von den „gemeinsamen Wurzeln“ mit der Sozialdemokratie, verweist aber auf die sehr regelmäßigen Kontakte zu allen Parteien und allen Regierungskoalitionen. Sie erwähnt ebenfalls die mit der deutschen Wiedervereinigung verbundenen Probleme und die spezifischen Schwierigkeiten der Vereinigung auf gewerkschaftlicher Ebene.

Wie alle großen Organisationen, auch Kirchen oder Parteien, hätten die Gewerkschaften, die sich lange auf die qualifizierten Arbeitnehmer gestützt hätten, Schwierigkeiten, sich an die neuen Strukturen anzupassen und andere Kategorien von Beschäftigten wie Frauen oder junge Arbeitnehmer anzuziehen. Die Antwort auf die Veränderungen und die Herausforderungen einer globalisierten Welt sei die Fusion der Branchen. Sie bringt die Hoffnung zum Ausdruck, nach Beendigung dieser Periode der Fusionen Gehör bei den Gruppen zu finden, die die Gewerkschaften nur schwierig erreichten.

Auch wenn die deutschen Gewerkschaften weniger nach dem Konfliktprinzip als nach dem Mitbestimmungs- und Konsensmodell funktionierten, müssten sie stark genug bleiben, um den Arbeitskampf, wenn es nötig sei – natürlich auf der Ebene der Sektoren und nicht auf Unternehmensebene – aufzunehmen. Nach dieser Anmerkung erläutert Frau Engelen-Kefer wie es der Gewerkschaft trotz aller Angriffe gelungen sei, ein System zu retten, in dem die Höhe der Löhne durch Tarifverträge in jedem Sektor und in jeder Region festgelegt werde. Dies sei unerlässlich für die Stabilität der Wirtschaft, es sei aber auch die Grundlage der Macht der Gewerkschaften.

In den Verhandlungen gewinne der Bereich Arbeitsqualität gegenüber der Höhe der Löhne an Bedeutung. „Dies wird immer wichtiger sein, vor allem, wenn wir die neuen Arbeitnehmergruppen erreichen wollen“, bestätigt sie und verweist auf die Arbeitszeitorganisation, die neuen Arbeitsbeziehungen, die Fernarbeit, die Leiharbeit, die Zulieferung, die Probleme der Rente und der Wiedereingliederung, die Verringerung der Überstunden im Gegenzug zu Neueinstellungen oder auch auf Kapitalbildungsmaßnahmen.

„Es gibt Veränderungen, die wir nicht ignorieren können, wenn wir unsere Tarifverhandlungsstrukturen erhalten wollen“, sagt Frau Engelen-Kefer. Sie akzeptiert, dass die Unternehmen eine größere Unabhängigkeit fordern, und verweist auf den spezifischen Fall der KMU, die nicht den gleichen Bedarf für Tarifvereinbarungen hätten wie die großen

Unternehmen. Sie sieht kein Hindernis dafür, in Zukunft Detailfragen auf Unternehmensebene zu regeln, auf jeden Fall, was die Organisation der Arbeitszeit, die Teilzeit, die Fortbildung, das Lohnsparen und den Vorruestand betreffe. Wenn es jedoch darum gehe, den Arbeitskampf als Mittel einzusetzen, so müsse das, außer wenn ein Unternehmenstarifvertrag bestehe, auf der Ebene der Flächentarifverträge geschehen. Und was die KMU angehe, die den territorialen Rahmen verlassen möchten, so sei es deren Sache, sich Gehör zu verschaffen und ihre spezifischen Interessen bei der Verhandlung des Tarifvertrags geltend zu machen.

Auf dem Gebiet des sozialen Schutzes, diesem zweiten Pfeiler des gewerkschaftlichen Engagements, verweist Frau Engelen-Kefer darauf, dass die Gewerkschaften eine Reform akzeptierten, aber nicht vorhatten, das Solidaritätsprinzip in Frage zu stellen. Eine erste Etappe sei mit der Reform des Rentensystems erreicht, die folgenden bezögen sich auf die Arbeitslosenversicherung und das Gesundheitssystem. Die Gewerkschaften seien umso mehr betroffen, als es konkret um die Interessen ihrer Mitglieder gehe und gleichzeitig um die Grundlage ihrer eigenen Macht.

Was das Vorhaben der Reform der Mitbestimmung betreffe, so seien die Gewerkschaften und die Regierung damit einverstanden, dass mehr Dinge auf Unternehmensebene geregelt würden, allerdings unter der Bedingung einer Ausweitung des Rechts der Betriebsräte auf Einsichtnahme, während die Arbeitgeber dieses Recht einschränken möchten. Wie weit könnten die Beschäftigten in die Strategie und die Entscheidungen des Unternehmens eingebunden werden? Genau auf diesen Punkt beziehe sich der Konflikt. Der Betriebsrat bleibe die Grundlage des gewerkschaftlichen Handelns. Die Gewerkschaften verwiesen darauf, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der Direktion für die erfolgreiche Durchführung der strukturellen Veränderung unerlässlich sei und dass die Betriebsräte häufig mehr Kreativität an den Tag gelegt hätten als die Arbeitgeber, insbesondere im Hinblick auf alle Fragen im Zusammenhang mit der Qualifizierung oder der Neuqualifizierung der Beschäftigten. „Es ist folglich im wirtschaftlichen Interesse von ganz Deutschland, dass die Betriebsräte gestärkt und ihre Rechte ausgeweitet werden“, sagt Frau Engelen-Kefer. Sie spricht dann das Problem der Gleichheit der Frauen an und bedauert den Rückstand, den Deutschland in diesem Bereich aufweise.

Frankreich sei hier viel weiter gegangen, und die Wiedervereinigung, die die Gelegenheit für ein Aufholen hätte sein können, habe im entgegengesetzten Sinne gewirkt. Der Westen habe dem Osten seine schlechten Strukturen aufgezwungen, die die Arbeit der Frauen nicht begünstigten. „Bei den Politikern oder den Gewerkschaftern gibt es keine Sonntagsrede, in

der nicht die Bedeutung des Frauenpotentials für die deutsche Wirtschaft hervorgehoben wird, aber in der Praxis tut niemand etwas", sagt sie und wirft die Frage auf, ob nicht ein Rahmengesetz erforderlich wäre, um aus dieser schwierigen Situation herauszukommen.

Der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit falle unter den Bereich der Wirtschafts- und Finanzpolitik mehr noch als unter soziale Maßnahmen oder die Regulierung des Beschäftigungsmarktes, erkennt Frau Engelen-Kefer bereitwillig an. Sie begrüßt die Tatsache, dass die derzeitige Regierung wieder ein Programm für ein Bündnis für Arbeit aufgenommen hat. Die Gewerkschaften hätten unter der Regierung Kohl bereits die Initiative zu einem Bündnis für Arbeit ergriffen, diese sei aber aus politischen Gründen letztlich gescheitert. „Es handelt sich um einen langsam Prozess, der viel Geduld erfordert und an den man nicht zu hohe Erwartungen knüpfen darf“, sagt sie, verweist jedoch darauf, dass bestimmte Resultate bereits vorlägen, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung innerhalb der Unternehmen. Sie erklärt, dass es für die Gewerkschaften wichtig sei, in diesem Jahr zu weiteren Ergebnissen zu kommen, da sie bedeutende Zugeständnisse gemacht hätten und die Gewerkschaftsmitglieder von den Arbeitgebern eine Gegenleistung hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen erwarteten. Sie glaubt im Übrigen an die positiven Auswirkungen des deutsch-französischen Dialogs, da sie davon überzeugt ist, dass die deutsche Gesellschaft, die zu sehr mit sich selbst beschäftigt sei, nicht alle ihre Probleme lösen könne, wenn sie ausschließlich in einem nationalen Rahmen bleibe.

Udo Rehfeldt vom französischen Forschungsinstitut IRES möchte einige Erläuterungen zu den neuen französischen Gewerkschaften wie SUD machen und erinnert daran, dass sie in der Tat von trotzkistischen, aber vor allem aus der CFDT ausgeschlossenen Gewerkschaftern gegründet worden seien. Er verweist ebenfalls darauf, dass SUD zwar territorial gesehen insgesamt schwach sei, aber in bestimmten Unternehmen des öffentlichen Sektors wie zum Beispiel bei France Télécom wichtige Positionen einnehme. In Bezug auf den Kampf der Gewerkschaften in Frankreich und in Deutschland gegen die Privatisierungen macht er darauf aufmerksam, dass sich die Deutschen, als sie verstanden hätten, dass sie sich den Privatisierungen nicht widersetzen konnten, dafür entschieden hätten, die sozialen Bedingungen dieser Privatisierungen auszuhandeln, und dabei versucht hätten, eine Reihe von Errungenschaften zu bewahren. Im Unterschied zu anderen Gewerkschaften, die die gleiche Strategie verfolgt hätten, habe SUD jegliche Verhandlung abgelehnt und habe unter Ausnutzung von Kommunikations- oder Entscheidungsfehlern der Unternehmensleitungen gegenüber ihren Konkurrenten Pluspunkte machen können.

Rehfeldt vertritt außerdem die Ansicht, dass die Arbeitgeber, die über den MEDEF heute den Staat beschuldigten, sich in alles einzumischen, ihren Anteil an der Verantwortung für die Blockade der Arbeitsbeziehungen in Frankreich hätten, da sie lange Zeit eine der fünf großen Gewerkschaften, die F.O. (Force ouvrière) bevorzugt hätten, um nur mit dieser einzigen Gewerkschaftszentrale Vereinbarungen zu unterzeichnen, die für alle Gültigkeit gehabt hätten.

Horst Siebert vertritt den Standpunkt, dass wenn das Schlüsselwort in Frankreich die mangelnde Repräsentativität der Gewerkschaften sei, es in Deutschland der Widerstand gegen die Dezentralisierung sei. Als echter liberaler Wirtschaftswissenschaftler plädiert er für eine Verhandlung auf Unternehmensebene. Siebert erkennt an, dass die Gewerkschaften dabei zweifellos einen Teil ihrer Macht verlieren würden, aber dass es im wohlverstandenen Interesse all derer liege, die derzeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen seien. Er erinnert daran, dass es offiziell 3,7 Millionen Arbeitslose in Deutschland gebe, zu denen er 1,7 Millionen versteckte Arbeitslose auf subventionierten Arbeitsplätzen hinzurechnet.

Pisani-Ferry zeigt sich erstaunt über die recht identischen Reaktionen der Arbeitgeber in Deutschland und in Frankreich, die mit dem Verlassen der paritätischen Organe drohten, um sich mehr Gehör zu verschaffen. In gewisser Weise führten BDA und MEDEF den gleichen Kampf.

Mit Bezug auf die Probleme der Eurozone stellt er Frau Engelen-Kefer folgende Frage: „Ist die Tarifverhandlung per Branche auf nationaler Ebene in einer integrierten Währungszone eine stabile Angelegenheit?“ Er ist nicht dieser Meinung und sieht nur zwei Lösungsmöglichkeiten: Entweder eine sehr große Dezentralisierung im von Siebert angegebenen Sinne oder eine Zentralisierung auf europäischer Ebene, wie man es über die Erklärung von Doorn versucht habe, in der sich die niederländischen, belgischen, luxemburgischen und deutschen Gewerkschaften zur Vermeidung von Sozialdumping zu einer Zusammenarbeit im Bereich der Lohnpolitik verpflichteten, derzufolge sie es unterlassen, in ihren Tarifverträgen niedrigere Löhne als die des Nachbarlandes festzusetzen.

In Bezug auf das Projekt der sozialen Neugründung, das der MEDEF – mit der Ausweisung von sehr „liberalen“ Positionen – begonnen habe, spricht **Bernard Brunhes** die Blockade des Systems der Arbeitsbeziehungen in Frankreich an und konstatiert, dass der Staat ebenso wenig wie die Gewerkschaftsbewegung in der Lage sei, sie zu überwinden, und die

Arbeitgeber folglich die einzigen Beteiligten seien, die wieder Bewegung in die Sache bringen könnten. Daher diese „unerwartete“ Initiative der „neuen“ Arbeitgeber, die einen Bruch mit den früheren Praktiken darstelle.

Was auf dem Spiel stehe, sei folglich, so erläutert er, die Art und Weise, wie der soziale Dialog organisiert sei. Aber es sei die gemeinsame Verwaltung der Sozialversicherungsorganismen, die der MEDEF in Frage stelle, wenn er mit seinem Rückzug drohe und die Unfähigkeit, in der sich die nationale Krankenkasse (Caisse nationale de l'assurance maladie) befindet, mit den Ärzten und mit dem Staat zu verhandeln, sowie die schwerwiegenden Probleme der Rentenkasse als Argument hierfür benutze. „Ein Rückzug ist vielleicht keine gute Lösung, aber es besteht eine echte Krise. Unser institutionelles System im Bereich des sozialen Schutzes ermöglicht nicht mehr die erforderliche Regulierung, und die Verteilung zwischen den Partnern und dem Staat ist nicht klar“, sagt er und prognostiziert, dass das Krankenversicherungssystem nicht jahrelang so weitermachen könne.

In Bezug auf das viel zitierte „europäische Modell“, merkt Brunhes an, dass „der Begriff nicht operationell ist, da das Modell nicht besteht“. Wenn man in New York sei oder in Tokio, könne man ein europäisches Modell sehen, aber wenn man sich innerhalb der Union befindet, gebe es nur noch ein Mosaik. Bestenfalls sei es ein im Werden begriffenes Modell, das nur in der Zukunft existiere, schlussfolgert er und merkt an, dass er den Begriff der europäischen Identität vorziehe. Er fordert die Teilnehmer auf, sich im Rahmen der Globalisierung damit zu befassen, was man in Bezug auf die Solidarität und die soziale Organisation darin aufnehmen müsse.

Bezugnehmend auf die Äußerungen von Frau Engelen-Kefer „die dem konfliktbetonten Vorgehen die Kooperation vorzieht, aber die Möglichkeit des Arbeitskampfes in der Kooperation bewahren möchte“, erinnert **Trogrlic** daran, dass Edmond Maire, der frühere Leiter der CFDT ebenfalls eine „zum Konflikt bereite Kooperation“ vorschlug. „Wir sind tatsächlich durch die wirtschaftlichen Entscheidungen unserer jeweiligen Unternehmen und unserer jeweiligen Länder gebunden, aber wir befinden uns in einem Konflikt der Logik und der Interessen hinsichtlich der Verteilung des Wohlstands, den wir produzieren“, erklärt er und stellt mit Bedauern fest, dass dieses Schema von den Globalisierungsgegnern wie José Bové und von Gewerkschaftsorganisationen wie SUD radikal abgelehnt werde.

Trogrlic erinnert daran, dass der MEDEF aus einem Zusammenstoß zwischen dem CNPF, der ehemaligen Arbeitgeberorganisation, und der Regierung in Bezug auf das Vorhaben der Reduzierung der Arbeitszeit auf 35 Stunden hervorgegangen sei, und dass am Anfang der

„sozialen Neugründung“ eine Haltung gestanden habe, die, was in Frankreich selten sei, von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern geteilt wurde, nämlich die Errungenschaften und die Fonds des sozialen Schutzes vom Appetit der Regierung fernzuhalten, die sich gerne daran gütlich tätet, um andere Haushalte aufzufüllen. Im Zusammenhang mit dieser einstimmigen Ablehnung seien mehrere Verhandlungen eingeleitet worden, insbesondere über die Wege und die Mittel der Tarifverhandlungen.

Mit Bezug auf den Prozess von Doorn konstatiert Trogrlic schließlich, dass Frankreich deutlich am Rande stehe: „Unsere Tarifverhandlungen über die Löhne sind heute ungefähr gleich Null“, sagt er, „da sie in Bezug auf alles, was die Festsetzung des jährlichen Inflations- und Kaufkraftausgleichs betrifft, vollkommen in den Unternehmen dezentralisiert sind und für eine immer größere Kategorie von Beschäftigten von der Regierung abhängen, die den Mindestlohn (SMIC) nach einer einfachen Anhörung der Sozialpartner festlegt. Wir haben nicht diese grundlegenden Regelungen für die Lohnverhandlungen, wie sie die Deutschen, die Belgier, die Niederländer und die Luxemburger heute gemeinsam haben.“ Und schließlich glaubt er wie Brunhes mangels eines europäischen „Sozialmodells“ an eine europäische „Identität, die aus starken gemeinsamen Werten gemacht ist“.

Trotz aller Unterschiede zwischen den europäischen Ländern ist auch Frau **Engelen-Kefer** den gemeinsamen Werten verbunden: Forderung nach Solidarität, Konsens für nicht zu große soziale Unterschiede und Bewahrung der Systeme für den sozialen Schutz. Die in Nizza proklamierte Europäische Grundrechtecharta habe, wie sie sagt, gezeigt, dass man diesen grundsätzlichen Konsens formulieren könne. Sie bedauert allerdings, dass die Charta nicht sofort zwingenden Charakter erhalten habe, und ist der Ansicht, dass ohne eine solche Obligation die Erweiterung der Union um die mittel- und osteuropäischen Länder kein Erfolg sein werde.

Mit Bezugnahme auf das deutsche Modell der konfliktbereiten Partnerschaft, die beinhaltet, dass man auch im Konflikt Partner bleibe, gesteht **Siebert** die Möglichkeit zu, die Löhne auf Unternehmensebene auszuhandeln, aber unter der Bedingung, dass der Konfliktmechanismus ebenfalls auf die Ebene des Unternehmens übergehe. In Frankreich wisse man, wie er sagt, was das bedeute, er zweifelt allerdings daran, dass sich die deutsche Wirtschaft mit Streiks auf dieser Ebene abfinden könne.

Hierauf antwortet **Frau Engelen-Kefer**, dass man, wenn man keinen Konflikt auf Unternehmensebene wolle, die Fragen, die diese Art von Konflikt verursachen, nicht

dezentralisieren dürfe. Sie merkt aber an, dass die Gewerkschaft in den Tarifvereinbarungen durch die Delegierung von Zuständigkeiten an die Betriebsräte zahlreiche Klauseln für eine Öffnung aufgenommen habe.

Hinsichtlich der Initiative von Doorn glaubt sie weder an eine Angleichung der Löhne noch an Tarifvereinbarungen auf europäischer Ebene, sie hält allerdings eine Mindestkoordinierung für möglich, die die Richtung angebe, in der man sich bewegen möchte, und die der Internationalisierung der Wirtschaft entspreche.

Mit Verweis auf den Übergang vom CNPF zum MEDEF merkt **Alain Supiot** an, dass der Begriff „patronat“ (Arbeitgeberschaft), mit allem, was er in den Arbeitsbeziehungen in Bezug auf Macht und Autorität beinhalte, aus dem Wortschatz gestrichen wurde und dass sich das Unternehmen nunmehr in Frankreich als eine einfache Bewegung („mouvement“) wirtschaftlicher Art definiere. Man sei von der Institution Unternehmen zu einer Unternehmerschaft übergegangen, die sich auf internationaler Ebene entfalte. In Deutschland sei die gleiche Entwicklung zu beobachten, was in beiden Ländern vergleichbare Probleme für das Gewerkschaftswesen schaffe.

Supiot merkt zudem an, dass der europäische Wirtschaftsraum für die Unternehmen homogen geworden sei, während die Beschäftigten weiterhin in normativen nationalen Räumen agierten, und fordert die Teilnehmer auf, darüber nachzudenken, was zwischen Franzosen und Deutschen, aber auch auf Ebene der Gemeinschaft getan werden könnte, um diese Diskrepanz zwischen dem Vorgehen der Arbeitgeber und dem Vorgehen der Arbeitnehmer zu korrigieren. Er bedauert die Abwesenheit eines gemeinsamen rechtlichen Instruments für die kollektive Vertretung. „Was den Streik und die Formen der kollektiven Aktion angeht, ist nicht nur nichts vorgesehen, sondern es gibt ein Verbot, diese Frage auf Gemeinschaftsebene zu stellen“, sagt er und führt an, dass die neuen Formen des konfliktbereiten Handelns, zum Beispiel der Boykott, nicht mehr nur die Beschäftigten des Unternehmens oder des jeweiligen Landes beträfen, sondern eine wesentlich größere Öffentlichkeit von Verbrauchern, die auf eine Vielzahl von Ländern verteilt seien. „Was können wir also tun“, schließt er seinen Beitrag ab, „welche gemeinsamen Initiativen können wir – Deutsche und Franzosen – ergreifen, um diese Maschinerie, die die Kräfteverhältnisse in Rechtsverhältnisse umformt und die das gemeinsame Erbe Europas im sozialen Bereich darstellt, auf die Gemeinschaftsebene zu überführen?“

Joachim Volz, vom *Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung*, verweist auf die fehlende Kohärenz zwischen der Währungspolitik, die ausschließlich auf europäischer Ebene erfolge, den Haushaltspolitiken, die den Regeln des Stabilitätspaktes unterworfen seien, und den Lohnpolitiken, die in großem Umfang national blieben.

Er hebt die Probleme hervor, die in Deutschland im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Frauen bestehen. Die Beschäftigungsquote liege für Männer bei 80 % und bei Frauen zwischen 50 und 60 %. Und er stellt fest, dass es für eine Frau in Deutschland wesentlich schwieriger sei, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, als in Frankreich. Er bedauert, dass man sich auf kleine Maßnahmen wie zum Beispiel eine Erhöhung des Kindergeldes beschränke, und bestätigt, dass die deutsche Wirtschaft bei einer weiteren Öffnung des Arbeitsmarktes für Frauen eine Investition tätigen und ihre Innovationskapazität erhöhen würde.

Jean Nestor fragt Frau Engelen-Kefer und Herrn Trogrlic, die, wie er sagt, den europäischen Raum als den des *Benchmarking* beschrieben hätten, in dem man sich damit begnügen, gute Praktiken auszutauschen, ob man dabei stehen bleiben könne, oder ob man sich nicht im Hinblick auf gemeinsame Stellungnahmen und Aktionen weiter auf gemeinsame Verhandlungsräume hinbewegen müsse.

Wie soll man Frankreich den Deutschen präsentieren? Diese Frage wirft Professor **Hartmut Kaelble**, Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin, auf: „Als ein rückständiges Land mit uneffizienten Gewerkschaften und einen Staat, der zu bereitwillig eingreift? Oder aber als ein Land der Zukunft, das man aufgrund seiner Bereitschaft zur Veränderung und seiner Flexibilität bei der Arbeitsorganisation als Modell anbieten kann?“ Oder solle man – einfacher – den Deutschen erklären, dass Frankreich ein besonderes Land sei, das zu verstehen sie sich bemühen müssten?

Bernard Boussat, ehemaliger Verantwortlicher des CNPF für soziale und europäische Angelegenheiten, verweist auf das große Interesse des MEDEF an der Vorgehensweise der Autonomie der Sozialpartner, die im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs eingeschlagen worden sei. Er teilt ebenfalls mit, dass zwischen BDA und MEDEF mit hoher Regelmäßigkeit Treffen stattfänden und eine weitgehende Übereinstimmung bestünde, selbst wenn Deutsche und Franzosen darüber unterschiedlicher Ansicht seien, ob eine gemeinsame Industriepolitik der Europäischen Union sinnvoll sei.

Der europäische soziale Dialog, der sich auf Rahmenvereinbarungen beschränkt habe, habe Schwierigkeiten, sich weiterzuentwickeln, merkt Boussat an. Es sei deutlich, dass man von der Seite der Gewerkschaften einen sektoralen Dialog entwickeln möchte, während die Arbeitgeber zurückhaltend blieben. Es sei auch deutlich, dass die europäischen Betriebsräte für die Gewerkschaften die einzige Verhandlungsstruktur seien, aber es dürfe nicht dazu kommen, dass diese Strukturen Bestimmungen nach sich ziehen, die die Aufgabe der KMU erschweren würden.

Marisol Touraine, sozialistische Abgeordnete der Nationalversammlung, beobachtet das extrem starke Fortschreiten der liberalisierten Marktwirtschaft in Frankreich und in Deutschland und die Rolle der Unternehmen in diesem Prozeß. In Frankreich habe dies zur Bildung von Radikalitätspolen geführt, die bereits angesprochen worden seien, als von SUD, José Bové oder ATTAC die Rede war. Sie würde gerne wissen, wie das Problem der Globalisierung und der Forderung nach einem gewissen Bruch in Deutschland gehandhabt wurde. Sie stellt ebenfalls die Frage, was die Gewerkschaften im sozialen Bereich konkret von Europa erwarten, insbesondere im Hinblick auf die sozialen Beziehungen innerhalb der Unternehmen.

Für **Jacques Barrot** ist „die Fähigkeit zur sozialen Verhandlung (die den Konflikt durch rechtlich geregelte Beziehungen ersetzt) das Zentrum unserer europäischen Identität“. Unser wesentliches Problem bestehe darin, ausreichend repräsentative Akteure zu finden, wobei die Rolle der Politiker darin bestünde, die Regeln zu bestimmen, die Grundlage für die Repräsentativität dieser Akteure seien. Er fragt die Teilnehmer, welche Ratschläge sie den Politikern erteilen würden, um zusammen auf der europäischen Ebene Regeln zu finden, die in den Augen der Öffentlichkeit die Legitimität der Akteure sowohl von der Seite der Arbeitgeber wie der Gewerkschaften festigen würden, auf denen dann die sozialen Verhandlungen ruhen würden.

Für Frau **Engelen-Kefer** dürfen sich die sozialen Beziehungen auf europäischer Ebene nicht auf ein *Benchmarking* beschränken, so nützlich es auch sein möge. Ziel der Gewerkschaften sei, wie sie bestätigt, nicht nur die Wirtschafts- und Währungsunion, die in Wirklichkeit derzeit nicht über den Rahmen einer Währungsunion hinausgehe, sondern eine politische Union, die zuerst die Grundrechtecharta in den Vertrag integriere, um eine gemeinsame Grundlage für unsere Grundwerte zu bilden, und dann die drei Initiativen, die im Prozess von Luxemburg, Cardiff und Lissabon enthalten seien, vereinige, damit die

mikroökonomische Dimension zur Erhöhung der Beschäftigung mit der makroökonomischen Dimension zusammenkomme.

Die Beschäftigungspolitik bleibe sicherlich noch lange eine nationale Politik. Es sei noch erforderlich, sich in Bezug auf die Haushalts- und Wirtschaftspolitik zu einigen und den sozialen Dialog nicht auf der nationalen Ebene zu belassen, sondern ihn nach Branche und nach Sektor auf die europäische Ebene zu bringen. Sie erkennt an, dass die Koordinierung der Gewerkschaften innerhalb des EGB eine schwierige Angelegenheit ist, wenn man aber eine angemessene Verfolgung dessen wolle, was in der Wirtschaft geschehe, müsse man sie voranbringen. Sie unterstreicht die Aufgabe der europäischen Betriebsräte, selbst wenn sie sich derzeit eher auf Information und Anhörung beschränke als in Richtung Mitbestimmung zu gehen.

Was können Franzosen und Deutsche zusammen tun? Auf die Frage von Alain Supiot antwortet Bernard Brunhes mit drei Anmerkungen:

- Er fordert zuerst die Teilnehmer auf, einen kürzlich erstellten, von Alain Supiot selbst vorgelegten Bericht über das Arbeitsrecht zu lesen. „Man kann das Arbeitsrecht der verschiedenen Länder nicht harmonisieren“, sagt er, „aber man kann sich in die Zukunft versetzen und sich vorstellen, wie das Arbeitsrecht in Zukunft aussehen wird. Das ist etwas, was wir zusammen tun können.“
- Unter Bezugnahme auf bestimmte Anmerkungen von Frau Engelen-Kefer schlägt Brunhes vor, im Hinblick auf den Inhalt der Tarifvereinbarungen zu arbeiten, das heißt also nicht nur auf den quantitativen Bereich, die Löhne, sondern auch auf den qualitativen Bereich, also zum Beispiel darüber, wie das neue Arbeitsumfeld aussieht oder das Rentensystem, die Berufsbildung, die Leiharbeit, die Teilzeitarbeit etc.
- Unter Bezugnahme auf die Schritte des europäischen Rates im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit wirft Brunhes die Frage auf, warum man nicht weiter gehen und die Kommission und die Ratspräsidentschaft bitten solle, ein Projekt für die Organisation des sozialen Europa einzuleiten?

Auf Kaelble antwortet Brunhes: „Frankreich ist keine blockierte Gesellschaft, sondern eine Gesellschaft, die eine gewisse Heftigkeit und einige hitzige Momente braucht, um sich zu bewegen. Da das aktuelle System der sozialen Beziehungen fragil ist“, sagt er, „wird es einfacher sein als woanders, ein neues System aufzubauen.“

Wie Marisol Touraine weist er darauf hin, dass es die Spaltungen der Gewerkschaften sind, die den Staat zum Eingreifen zwingen. Er sei im Übrigen wie Jacques Barrot der

Meinung, dass man Regeln für die Repräsentativität finden und sie im nationalen Rahmen vorschreiben könne. Er bleibe dagegen skeptisch hinsichtlich dem, was in diesem Bereich auf europäischer Ebene getan werden könne.

Trogrlic ist seinerseits davon überzeugt, dass die Achse Frankreich-Deutschland „nach wie vor eine wichtige Rolle spielt und dass sie ein entscheidendes Element für das soziale Gleichgewicht in Europa sein wird“.

„Wir müssen unsere Feststellungen und unsere Diagnosen verfeinern“, sagt er und merkt an, dass auf der französischen Seite die Diagnose immer Gegenstand von Diskussionen sei, während sich bei den Deutschen „die Diskussionen auf die Lösungen beziehen und nicht auf die Diagnose“. Er hebt ebenfalls hervor, dass „die französische Kultur die Mitbestimmung als ein Element des Verrats erlebt, während die deutsche Kultur daraus die Grundlage ihrer Art der sozialen Beziehungen und der Arbeitsbeziehungen gemacht hat“. Sein Wunsch wäre es, dass die multinationalen Unternehmen mit einem deutsch-französischen Kern den Franzosen als Wegweiser für die Entwicklung der Rolle der Beschäftigten im Unternehmen dienen, und er ist der Auffassung, dass man über die Formeln, die in Unternehmen wie Avantis oder ADS bereits angewendet werden, hinausgehen könnte. Und schließlich bedauert er, dass die französische Regierung sich nicht der Initiative der deutschen Regierung angeschlossen hat, die im vergangenen Jahr die Sozialpartner vor dem deutsch-französischen Gipfel in Mainz versammelt hat.

In dem völlig neuen System in Frankreich sieht **Klaus von Beyme** bestimmte Vorteile aufgrund des Entwicklungscharakters, auf den man noch mit einer gewissen Flexibilität aufbauen könne, während in Deutschland das Gebäude seit langem fertig gestellt sei und sich eine Renovierung als schwieriger erweisen könne.

Die Deutschen seien an sehr einflussreiche Gewerkschaftsorganisationen gewöhnt, aber diese hätten immer weniger Mitglieder. Er prognostiziert, dass sie Gefahr laufen, sich in der gleichen Situation zu befinden wie Menschen, die ihr Leben lang nur eine Kirche, eine Schule, einen Beruf, eine Ehe gekannt hätten, während das in Zukunft völlig anders sein werde. Nichtsdestotrotz ist er der Ansicht, dass die Gewerkschaften, auch wenn sie eine andere Rolle spielen werden als bisher, immer mehr eine Regulierungsfunktion in der Gesellschaft einnehmen werden.

3 – KAPITALBILDUNGSMÄßNAHMEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Michael Lezius, Vorsitzender eines Verbandes, dem rund 500 kleine und mittlere Unternehmen angehören, die im Bereich der Kapitalbildung für Beschäftigte aktiv sind, verweist darauf, dass die Globalisierung zu einer Neuverteilung bestimmter, vorher vom Staat wahrgenommener Funktionen geführt habe. Ziel sei es gewesen, einen sozialen Leerraum zu vermeiden, der unserem Bild des Menschen und der Grundwerte zuwiderlaufe. Demgemäß sei eine neue Verteilung der Aufgaben zwischen dem Staat und den Unternehmen, zwischen dem Staat und den Individuen, zwischen dem Staat und der Zivilgesellschaft notwendig, erklärt er unter Bezugnahme auf Bundeskanzler Schröder. Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital gehe aus genau dieser Bemühung hervor.

Auf diesem Gebiet seien die Franzosen mit 18 000 betroffenen Unternehmen weiter gegangen als die Deutschen, bei denen lediglich 3 050 Unternehmen die Kapitalbeteiligung praktizierten, doppelt so viele wie im Jahr 1980. In Frankreich seien der von de Gaulle eingeleiteten Bewegung vorwiegend paternalistische Unternehmen gefolgt. In Deutschland sei es 1961 Ludwig Erhard gewesen, der versucht habe, eine Gesellschaft von Aktionären zu fördern. Auch auf steuerlicher Ebene habe Frankreich einen Vorsprung, fügt Lezius hinzu, begrüßt jedoch die jüngste Entwicklung des DGB, für den Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte kein Tabu mehr darstellten. Das kürzlich verabschiedete Gesetz über die Rentenreform begünstige das Lohnsparen und ermutige zum Sparen von 200 000 DM während des Erwerbslebens des Arbeitnehmers, der den Sparbetrag als produktives Kapital investieren könne. „Zur besseren Entwicklung dieses Instruments müssen wir diese Bedingungen weiter verbessern, und wir hoffen, dass das Bündnis für Arbeit eine flexible und differenzierte Lohnpolitik fördern wird, die sehr breite Schichten der Bevölkerung zur Investition anregen wird“, meint er und äußert zudem den Wunsch, die Bundesregierung möge die Steuersätze der Aktienbezugsrechte um die Hälfte senken, wie dies in Frankreich zumindest in Bezug auf Neugründungen (*start-ups*) der Fall sei.

Der Kanzler habe zum 50-jährigen Bestehen der *Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGPW)*, der Lezius selbst angehört, die Verdienste des Lohnsparens gerühmt, da es die Arbeitnehmer motiviere, sich mit ihrem Unternehmen zu identifizieren und sie zu besseren Ergebnissen ansporne. Bei diesem Anlass, so fügt Lezius hinzu, habe der

Kanzler von einer Gesellschaft gesprochen, in der jeder Gewinner sei, und habe die Sozialpartner aufgerufen, es nicht bei Erklärungen zu belassen, sondern Initiativen zu ergreifen, um Klauseln für die Beteiligung der Beschäftigten am Kapital ihres Unternehmens in die Tarifverträge aufzunehmen. Aufgrund dieser Rede habe der Vorsitzende der IG Metall, Klaus Zwickel, die Gewerkschaften in einem *Handelsblatt*-Interview aufgefordert, ihre Zurückhaltung aufzugeben. Abschließend zitiert Lezius aus den PEPPER-I- und PEPPER-II-Berichten, die die Kommission 1992 und 1996 über die Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen und den Betriebsergebnissen des Unternehmens verfasst hat. Daraus gehe hervor, dass Unternehmen, die Lohnsparmaßnahmen praktizierten, mehr Arbeitsplätze als andere bewahren und schaffen würden, rentabler seien und sich als innovationsfreudiger und produktiver erweisen würden.

Jean-Baptiste de Foucauld, Mitverfasser eines dem Premierminister letztes Jahr vorgelegten Berichts mit dem Titel *L'épargne salariale au cœur du contrat social* (*Lohnsparen im Zentrum des Sozialvertrags*), unterscheidet in Frankreich sechs Formen von Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte:

- Die Ergebnisbeteiligung (Gewinne, Umsatz oder Produktivitätsgewinne) in Form einer den Beschäftigten am Jahresende automatisch ausgezahlten Prämie. Diese Form der Beteiligung bestehe seit 1958, sei freiwillig und setze eine tarifvertragliche Vereinbarung voraus.
- Die 1967 von General de Gaulle eingerichtete Beteiligung. Sie verpflichte mit Gewinn arbeitende Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, ihren Mitarbeitern einen Teil ihrer Gewinne zu überlassen, der diesen im Allgemeinen proportional zu ihren jeweiligen Bezügen zugeteilt werde und fünf Jahre lang in Form von Anteilen blockiert bleibe, wobei dieser Sparbetrag nach den Modalitäten einer zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarung angelegt werde. Jedes Jahr kämen durch die Beteiligung rund zwanzig Milliarden Francs und durch die Prämien rund fünfzehn Milliarden Francs zusammen.
- Das Lohnsparprogramm, das durch einseitigen Beschluss des Unternehmers oder durch eine Tarifvereinbarung eingerichtet werden könne. Es werde fünf Jahre lang blockiert und im Einverständnis mit dem Beschäftigten durch einen einkommenssteuerfreien Lohnabzug gespeist, zu dem ein soziallastenfreier Beitrag des Unternehmens hinzukommen könne. Dieses Programm, das das zentrale Instrument

der Kapitalbildungsmaßnahmen für Beschäftigte werden solle, könne durch Einzahlungen aus den Prämien und aus der Beteiligung gespeist werden.

- Belegschaftsaktien, die Arbeitnehmer zu Anteilseignern ihres Unternehmens machen. Sie beteiligten die Arbeitnehmer nach verschiedenen Formeln, zu denen insbesondere Kapitalerhöhungen zu Vorzugspreisen oder auch die kostenlose Aktienvergabe gehörten, gleichzeitig an den Risiken und an den Gewinnen.
- Aktienoptionen, die bestimmten oder allen Beschäftigten des Unternehmens die Möglichkeit gäben, Aktien zu einem im Voraus vereinbarten Preis zu erwerben.
- Das Zeitsparkonto, das in Frankreich seit 1994 existiere. Gespeist werde es durch Prämien oder durch einen Teil der Entgelterhöhungen, oder auch durch nicht genommenen bezahlten Urlaub oder nicht vollständig genutzte Verkürzungen der Arbeitszeit auf 35 Stunden. Etwa 800 000 Personen profitierten von diesem System, bei dem es sich um eine Form des Sparens mit einer zeitlichen Verschiebung des Entgelts handele, was dem Beschäftigten gestatte, seine freie Zeit (beispielsweise eine einjährige Beurlaubung) zu finanzieren und zugleich den vollständigen sozialen Schutz zu bewahren.

Foucauld verweist darauf, dass es in vielen europäischen Ländern häufig komplexe, mit Steuer- und Soziallastenvergünstigungen verbundene Kapitalbildungs- und Sparsysteme mit unterschiedlichen Zielen gebe, was Vergleiche erschwere. Nach den Zielsetzungen dieser Systeme unterscheidet er drei Konzeptionen:

- Die politische Konzeption, die – von oben herab oder durch Konsens – das Kapital und die Arbeit mit dem Gang des Unternehmens verbinden wolle. Beispiele hierfür seien in Deutschland die Mitbestimmung sowie die Beteiligung an Entscheidungsprozessen, jedoch nicht notwendigerweise an den Gewinnen, und in Frankreich die gaullistische Politik der sechziger Jahre, die eine dreifache Beteiligung – eine Beteiligung an den Ergebnissen, am Vermögen und an der Geschäftsführung – habe einführen wollen. Mangels Unterstützung seitens der Arbeitgeber und der Gewerkschaften habe sie jedoch lediglich als Sparmechanismus gedient, ohne die von ihren Initiatoren erwartete Revolution zu bringen.
- Die liberale Konzeption, die der zuvor genannten entgegenstehe und in den Vereinigten Staaten sowie in England vorherrsche. Sie bestehে darin, nach freiem Ermessen das Vermögen (Aktien oder Aktienbezugsrechte) in quantitativer Form zu verteilen, ohne sich allzu sehr um die Qualität, d.h. die Auswirkungen auf das Lohnverhältnis und ungleiche Entlohnungen zu sorgen. Diese Verteilungen erfolgten

häufig gemäß einer Logik, die die Unzulänglichkeiten der auf dem Umlageverfahren beruhenden Rentenmechanismen zu kompensieren suche, oder sich bewusst auf ein Altersversorgungssystem durch Kapitalisierung richte.

- Die „vertraglich geregelte, regulierungsorientierte und qualitative“ Konzeption, die Foucauld persönlich vertritt und „die weder den Ehrgeiz hat, ein großes Projekt für die soziale Umgestaltung zu fördern, noch die Gesellschaft oder die Entlohnung zu flexibilisieren, sondern dem bestehenden Sozialvertrag etwas hinzuzufügen, um ihn zu erneuern, ohne ihn ins Wanken zu bringen“.

Diese Konzeption stehe in recht deutlichem Gegensatz zur liberalen Vision, kommentiert Foucauld und fügt hinzu: „Die Löhne werden nicht an der Börse gemacht“, womit er an die Formulierung von General de Gaulle: "Die Politik Frankreichs wird nicht im Maklerraum gemacht", anknüpft. Seines Erachtens „sind Lohn und Arbeit zu ernste Dinge, um zu starken Fluktuationen ausgesetzt zu werden.“

„In dieser Sichtweise“, erläutert er, „geht es darum, dem Arbeitsentgelt etwas hinzuzufügen und nicht etwas an dessen Stelle zu setzen, sich in die Tarifverhandlungen einzugliedern, ohne sie zu unterlaufen, die Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers mit einer echten Wahl seinerseits zu verbinden, indem man ihm, im Tausch gegen das von ihm eingegangene Risiko, ein Recht auf Einsichtnahme in das Leben des Unternehmens gibt und eventuell das auf dem Umlageverfahren basierende System der Altersversorgung ergänzt, ohne es zu ersetzen und zu glauben, sich auf diese Weise eine Reform des Grundsystems ersparen zu können.“

In einem Kommentar zu dem am 19. Februar 2001 in Kraft getretenen Gesetz erklärt de Foucauld, dass das durch die Verordnung aus dem Jahr 1967 geregelte und lange dahinvegetierende Lohnsparen seit zehn oder fünfzehn Jahren wachsendes Interesse seitens der Arbeitgeber gefunden habe, die Vorteile darin gesehen hätten, in ihren Beschäftigten im Vergleich zu ausländischen Aktionären stabilere Anteilseigner zu finden. Auch von Seiten des Staates, der den Lohnempfängern anlässlich von Privatisierungen Vorteile bieten konnte, sei das Interesse gewachsen. So seien die Beamten von France Télécom zu 90 % Anteilseigner ihrer Gesellschaft geworden, hätten aber gleichzeitig für die Gewerkschaft SUD gestimmt! Wachsendes Interesse habe man schließlich auch bei den Arbeitnehmern festgestellt, die positiv auf diese Angebote reagiert hätten, und dies zur großen Überraschung der Gewerkschaften, die nun ihrerseits begonnen hätten, sich dafür zu interessieren.

Dies veranlasst de Foucauld zu der Feststellung, dass sich die beiden Teile der französischen Öffentlichkeit, links wie rechts, das Thema angeeignet hätten und auf diese

Weise auf dem Umweg über dieses Gesetz ein mögliches Konvergenzfeld mit dem deutschen Modell eröffnet hätten. Insbesondere beabsichtige das Gesetz, die Kapitalbildungssysteme, die bislang auf die großen Unternehmen begrenzt geblieben seien, auf KMU zu erweitern, eine Weiterentwicklung der Art der Unternehmensführung zu bewirken, indem es Beschäftigten, ob Anteilseigner oder nicht, Zugang zum Vorstand verschaffe, sowie eine Brücke zu den Rentenmechanismen zu schlagen.

Kann das Kapitalbildungs- und Sparsystem zur Erneuerung des europäischen sozioökonomischen Modells beitragen? De Foucauld ist davon überzeugt, da es, wie er sagt,

- den Beschäftigten an der Unternehmenskultur teilhaben lasse, was ein Faktor mikroökonomischer Effizienz sei;
- einen lang anhaltenden makroökonomischen Wachstumszyklus begünstige, indem die direkte oder verzögerte Kaufkraft verteilt werde, ohne die Kosten der Unternehmen starrer werden zu lassen;
- ein Mittel sei, auf der Ebene des Einzelnen ein sozial verantwortliches Sparen zu entwickeln und einen Teil des durch ausländisches Kapital erworbenen Kapitals des Unternehmens zurückzugewinnen;
- und da es ein Mittel sei, Formen der Kreativität und der Solidarität zu entwickeln.

Für **Klaus Wagner**, Rechtsanwalt und Notar in Wiesbaden, stellt der Erwerb oder die Verteilung von Anteilen nicht die wichtigste Form der Kapitalbildungs- und Sparmaßnahmen dar, schon allein aufgrund der Tatsache, dass sich das Kapital in den KMU nicht notwendigerweise in Aktien ausdrücke. Er fordert deshalb dazu auf, sich nicht auf die Frage der Aktienbezugsrechte zu konzentrieren und erinnert daran, wie sich die Ziele der Mitarbeiterbeteiligung am Kapital im Laufe der Jahrzehnte weiterentwickelt haben. Zunächst habe man darin die Möglichkeit für das Unternehmen gesehen, Kapital in Zeiten aufzutreiben, in denen es dies am dringendsten nötig gehabt habe, nach dem Ersten und Zweiten Weltkrieg, sowie die Möglichkeit, den Arbeitnehmer als Mitunternehmer an der Verantwortung teilhaben zu lassen. Für den Arbeitnehmer habe man darin eine Gelegenheit zur Vermögensbildung gesehen, während der Staat seinerseits bestrebt gewesen sei, eine bessere Aufteilung des Wohlstandes zu fördern. In jüngerer Zeit seien andere Ziele aufgetaucht, wie unter anderem die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Sicherheit der vorhandenen Arbeitsplätze, die Flexibilität der Löhne und die Vorsorge für die Altersversorgung.

Mitte der achtziger Jahre, erinnert Wagner, habe man sich gefragt, ob das Recht auf Arbeit nicht seine soziale Grundlage zugunsten eines neuen Unternehmensrechts mit

Kapitalteilhabern und Arbeitsteilhabern verliere, so dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr mit getrennten Konten und getrennten Risiken in einem System zusammenarbeiten würden, in dem der Beschäftigte von einer gewissen Anzahl von Risiken befreit gewesen sei und in den Genuss des sozialen Schutzes des Arbeitsrechts gekommen sei. In dieser Perspektive sei die Mitbestimmung im Unternehmen insofern weniger notwendig gewesen, als sich die an dem Vermögen des Unternehmens teilhabenden Arbeitnehmer in ihrer neuen Stellung an den Entscheidungen hätten beteiligen können.

Fortan seien die Zeiten vorbei gewesen, in denen die Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn oder am Kapital des Unternehmens als oberstes Ziel erscheinen konnte, da man mit dem spektakulären Anstieg der Arbeitslosigkeit die Sozialpolitik zuerst auf die Schaffung von Arbeitsplätzen habe ausrichten müssen. Folglich habe die Beteiligung wie eine Antwort auf die sich wandelnden Produktionsbedingungen erscheinen müssen, nachdem die Wirtschaftswissenschaftler beobachtet hätten, dass das in geleisteten Stunden pro Kopf gemessene Arbeitsvolumen in den Industriestaaten unaufhörlich zurückgegangen und gleichzeitig der Bedarf an Wissen und an Kapital in den großen Wirtschaftszweigen gestiegen sei.

Unter Berufung auf Meinhard Miegel unterstreicht Wagner, dass der Einzelne heute keine Arbeit, sondern eine Beschäftigung suche, die ein Einkommen, soziale Integration, gesellschaftliche Anerkennung und möglicherweise einen Lebenssinn sicherstelle. Unter diesem Gesichtspunkt werde die Mitarbeiterbeteiligung zu einem zentralen Instrument, das den Individuen den Weg zu den Ressourcen der Zukunft öffne, nämlich den mit dem Kapital verbundenen Ressourcen des Wissens. Hier zitiert er Miegel, der 1998 sagte: „Die Vermögensbildung für die Bevölkerung und insbesondere die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens ist nicht länger ein Hobby oder ein freiwilliger Akt. Sie ist zu einem der Schlüssel – vielleicht sogar zu dem Schlüssel – für die Zukunft geworden.“

Ein weiteres Ziel der Mitarbeiterbeteiligung am Kapital: die Kosten der entlohnnten Arbeit zu senken, indem man diese Minderung des Arbeitseinkommens durch Einkünfte aus Kapitalvermögen kompensiert. Eine solche Strategie, meint Wagner mit Verweis auf den Wirtschaftswissenschaftler Sinn, ließe sich durch langfristige Lohneinfrierungs-Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern einführen, wobei die Beschäftigten im Gegenzug Beteiligungsrechte am Unternehmen in der Höhe der eingesparten Löhne erhielten. „Auf diese Weise könnte man auch die Personalkosten beträchtlich senken und die so gewonnenen Spielräume für die Schaffung neuer Arbeitsplätze einsetzen,“ merkt er an und erläutert, dass die neu eingestellten Mitarbeiter keine Beteiligungsrechte erhielten, diese blieben denjenigen vorbehalten, die bereits zum Unternehmen gehörten. Damit diese Strategie

funktioniere, müsse man allerdings einen Wandel in den Mentalitäten herbeiführen und an die Stelle der Gewohnheit, betreut zu werden, müsse die Risikobereitschaft treten, meint Wagner und skizziert die Idee für einen Versuch, den Franzosen und Deutsche gemeinsam unternehmen könnten, um konkret die durch einen derartigen europäischen Gesellschaftsvertrag gebotenen Möglichkeiten zu untersuchen.

Anschließend berichtet **Dominique Welcomme** über die Erfahrungen des großen französischen Konzerns Vivendi Universal. Dieser sei ein Vorreiter auf dem Gebiet der Belegschaftsaktien, decke einen breiten Bereich ab und praktiziere alle von Jean-Baptiste de Foucauld angeführten Optionen. Vivendi verfolge hierbei drei Ziele:

- Die Entwicklung eines Belegschaftsaktienprogramms – und nicht eines diversifizierten Lohnsparsystems, wie Welcomme erläutert. Das Programm bestehet seit fünf Jahren, die Investitionen erfolgten zu 100 % in die Aktien des Unternehmens. Dies geschehe praktisch automatisch, indem jedes Jahr an festen Daten drei den Beschäftigten vorbehaltene Kapitalerhöhungen stattfänden. Vivendi, so erläutert Welcomme, befindet sich in gewisser Weise „zwischen der gaullistischen Idee der Beteiligung und der Idee, aus allen Beschäftigten Anteilseigner zu machen, ohne deshalb die natürliche soziale Opposition zum Unternehmen auszulöschen, sie aber dennoch zu einem Element des Wandels in den sozialen Beziehungen zu machen.“
- Die Beteiligung der Beschäftigten am Leben des stark dezentralisierten Konzerns, in der sehr unterschiedliche Berufsgruppen tätig seien und deren einzige Einheit das Wertpapier an der Börse sei. Deshalb die Erstellung dieses Sparprogramms, das der Gruppe als kollektive Identität diene.
- Die Stärkung der Stabilität der Kapitalbeteiligung, da die Gruppe mit einem extrem zerstückelten und nicht blockierten Kapital anfällig für ein öffentliches Übernahmeangebot sei.

Von weltweit 250 000 Beschäftigten seien 150 000, also 60 %, Anteilseigner. In Frankreich betrage das Verhältnis 85 %. Ihr Anteil mache 2 bis 3 % des Kapitals aus, d.h. (unter Berücksichtigung der Volatilität der Kurse) 2 bis 3 Milliarden Euro. „Dies ist zu einem wichtigen Element der sozialen Beziehungen im Unternehmen geworden und ständiger Diskussionsgegenstand in den Betriebsratssitzungen“, erklärt Welcomme und verweist darauf, dass im vergangenen Jahr fünf Vereinigungen von Anteilseignern aus den Reihen der Beschäftigten gebildet worden seien, die die verschiedenen Tendenzen des

gewerkschaftlichen Kräftespiels darstellten. Bei den Wahlen der Arbeitnehmer in die Aufsichtsräte habe sich die Beteiligung verdoppelt, fügt er hinzu, gesteht jedoch zu, dass der Anstieg von 10 % vor vier Jahren auf 20 % im vergangenen Jahr noch nicht sehr bedeutsam sei.

Bei Vivendi verwende man äußerste Sorgfalt darauf, Kapitalbildungsmaßnahmen und Lohnverhandlungen im Unternehmen nicht zu vermischen. „Wesentlich ist, dass die Fragen der kapitalbildenden Maßnahmen nicht die Lohntarifverhandlungen kontaminieren“, betont Welcomme, für den „das Lohnsparen eine individuelle und fakultative freiwillige Handlung des Arbeitnehmers ist“, merkt jedoch an, dass Aktienbezugsrechte, wenn es sie gebe, eine Lohn- und Gehaltsergänzung seien.

Ob es möglich sei, Beschäftigte in „Arbeitsteilhaber“ zu verwandeln, wie dies Wagner angedeutet habe? Nach Meinung Welcommes schließt das an die alten Utopien des 19. Jahrhunderts an. Er glaubt nicht, dass ein solches Ziel rasch zu verwirklichen wäre. Die Arbeitnehmer seien nicht bereit, sich an den Risiken der Börse zu beteiligen. Daher das Bemühen von Vivendi, das von seinen Mitarbeitern investierte Kapital zu garantieren und einen Mindestertrag zu sichern, den man bis jetzt auf 5 % habe festlegen können.

Nach Vivendi folgt das Beispiel Volkswagen. Es wird vorgestellt von **Josef-Fidelis Senn**, Direktor für Personalwesen des Unternehmens, das weltweit 324 000 Mitarbeiter zählt sowie einen Umsatz von 167 Milliarden DM und einen jährlichen Gewinn in Höhe von 6 Milliarden DM aufweist. Senn führt aus, dass das Mitbestimmungssystem für den Konzern lange Zeit hindurch nicht wettbewerbsfähige Kosten verursacht habe, die 1993-1994 zu einer Krise geführt hätten. Diese Krise habe der Konzern durch die Revolution der Viertagewoche überwunden, indem sie, insbesondere dank des Betriebsrats, zum gemeinsamen Nutzen der Aktionäre und der Arbeitnehmer ihre Innovationsfähigkeit stark entwickelt habe.

Wäre die wöchentliche Arbeitszeit nicht auf ein Niveau von 28,8 bis 30 Stunden reduziert worden, hätte man 30 000 Arbeitsplätze abbauen müssen. Allerdings habe man, um diese Operation erfolgreich durchführen zu können, gegen eine gewisse Zahl überkommener Vorstellungen ankämpfen müssen. So hätten die Arbeitnehmer überzeugt werden müssen, dass man die Arbeitszeit reduzieren könne, ohne den Betrag ihrer Bezüge anzutasten, und die Arbeitgeber, dass man die Arbeitswoche ohne wirtschaftliche Katastrophe auf unter 35 Stunden reduzieren könne. Man habe variable Entlohnungsinstrumente einführen müssen, um „die Atmung im Unternehmen“ zu gewährleisten, und hierfür diese Instrumente mit den Lohnsparmaßnahmen und dem Gewinn verknüpft.

1996 habe man bei Volkswagen ein auf Beteiligung gründendes Instrument der Altersversorgung eingerichtet. 1997 habe man erfolgreich ein Gewinn- und Leistungsbonussystem für alle dem Tarifvertrag unterliegenden Arbeitnehmer und ein Aktienbezugsrechteprogramm für diejenigen eingeführt, die nicht unter den Tarifvertrag fallen. (Für das Jahr 2000 sei der Gewinnbeteiligungsbonus in Form einer jährlichen Prämie von 2 800 DM berechnet worden. Für die Beschäftigten außerhalb des Tarifvertrags berücksichtige der Bonus die persönlichen Leistungen des Betreffenden. Mit diesen Bonusleistungen könne der Arbeitnehmer machen, was er wolle, es bestehe keinerlei besondere Anlageverpflichtung).

1998 habe man das Zeitwertpapier eingeführt, das wie ein Zeitkonto funktioniere, auf dem man Arbeitszeit ansammle, um anschließend nach Belieben darüber verfügen zu können. Im Februar 2001 sei dann ein Pensionsfonds entstanden, dessen Mittel außerhalb der Geschäfte des Konzerns angelegt würden. Er habe zwei Zielsetzungen: den hohen Rentenkosten zu begegnen, die Volkswagen künftig bezahlen müsse, und das Volumen dieser ergänzenden Altersversorgung zu erhöhen.

Senn verweist darauf, dass die Firma die Belegschaftsaktien zum Zeitpunkt ihrer Privatisierung eingeführt hatte. Heute bevorzuge man allgemein ein Programm für Aktienbezugsrechte, das größere Volumen umfasse und den Vorteil habe, die Beschäftigten auf den künftigen Wert des Unternehmens auszurichten. 1997 habe die Hauptversammlung der Aktionäre die Ausgabe von Aktienbezugsrechten für einen Nennwert von 135 Millionen DM genehmigt, womit 8 % des Kapitals erreicht würden.

Im Unterschied zu den in Frankreich bestehenden Systemen mit in Stunden geführten Zeitkonten würden die Zeitkonten von Volkswagen in Geld ausgedrückt und könnten entweder mit Zeit oder mit Geld gespeist werden. Allgemein schätzt Senn die Rentabilität des von den Beschäftigten investierten Kapitals auf 10 %. Sie könnten dieses auch dazu nutzen, den Ruhestand etwas früher als vorgesehen anzutreten, oder es als ergänzende Altersversorgung verwenden. Es wäre wünschenswert, erklärt er, dass das Zeitkapital durch ein geeignetes Gesetz übertragbar werde und der Begünstigte es nach Belieben transferieren könne, beispielsweise an einen im Unternehmen arbeitenden Sohn, der es für einen einjährige Beurlaubung nutzen könnte.

Bert Rürup hat Mühe, Michael Lezius zu folgen und in Kapitalbildungs- und Lohnsparmaßnahmen eine Patentlösung zu sehen: „Der große Vorteil der Marktwirtschaft liegt in ihrer Effizienz, das funktioniert jedoch nur unter der Voraussetzung, dass man dem

Markt die Möglichkeit gibt, seine Aktivität zu entfalten”, erklärt er. Die Beteiligung der Beschäftigten am Kapital des Unternehmens umgehe den Kapitalmarkt. „Wenn man die Löhne und Gehälter durch das Lohnsparen ersetzt, wird sich die Einkommensverteilung ändern, und wenn man 50 % der bar ausgezahlten Bezüge durch Kapital ersetzt, wird dies den Sozialversicherungsbeitrag senken, was zu einer 100 %igen Erhöhung dieser Beiträge führen dürfte, es sei denn, sie würden durch die Lohnsparmaßnahmen erbracht. Im letztgenannten Fall ist man jedoch nicht mehr sicher, die Zahl der Arbeitsplätze erhöhen zu können.”

Roland Erne vom europäischen Hochschulinstitut in Florenz äußert sich erstaunt darüber, dass in Frankreich eine bereits langjährige Praxis des Lohnsparens nicht ein kooperatives System der Arbeitsbeziehungen hervorgebracht habe. Er richtet an Jean-Baptiste de Foucauld die Frage, ob nicht die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen und an der Arbeitsorganisation im Unternehmen der entscheidende Punkt sei. Von Senn möchte Erne wissen, wie sich ein für ein großes industrielles Unternehmen konzipiertes Modell verallgemeinern und auf eine ganze Gesellschaft anwenden lasse. Er zitiert besonders den Fall der Krankenschwestern in den Krankenhäusern.

Alain Supiot stellt sich seinerseits die Frage nach der Vereinbarkeit zwischen dem System der Mitbestimmung und dem System des Arbeitnehmers als Aktionär. Im selben Sinn verweist **Bernard Brunhes** auf die „notwendige Spannung“ zwischen Anteilseigner und dem Inneren des Unternehmens, die dazu führe, dass man auf der Seite der Finanzanalytiker bestrebt sei, den Wert der Aktie kurzfristig zu erhöhen, während die Führungsspitze des Unternehmens dazu neige, eine längerfristige Strategie zu vertreten. „Die Mitunternehmerschaft der Beschäftigten“, so meint er, „und vor allem die Verteilung von Aktienbezugsrechten, werden die Führungskräfte veranlassen, dieselbe Richtung wie die Anteilseigner einzuschlagen und schließlich diese Spannung zwischen der kurzfristigen und der langfristigen Sicht, die das Unternehmen braucht, verschwinden lassen.“

Auch Brunhes fragt sich, welchen Sinn es habe, die Beschäftigten großer Konzerne durch Aktien an ihrem Unternehmen zu beteiligen, wenn sich dieses in fortwährender Umgestaltung befände. Er führt das Beispiel der *Générale des Eaux* an, die vor allem mit Wasser gehandelt habe, sich dann aber in Vivendi Universal verwandelt habe, um Filme in Hollywood zu machen.

Jean-Baptiste de Foucauld möchte bezüglich der Belegschaftsaktien nicht von einem „Wunder“ sprechen und fordert die Zuhörer auf, klar zwischen den verschiedenen Formen der Beteiligung zu unterscheiden: in kleinen Unternehmen sei die geeignete Formel diejenige der Prämien, erklärt er, da diese bei der Belegschaft eine Leistungskultur befördere. Die Entscheidung, ob der Gewinn anschließend gespart oder nicht gespart werde, müsse einzig und allein dem Beschäftigten überlassen bleiben. Die Mitarbeiterbeteiligung mittels Aktien, so fügt er hinzu, solle eher den großen Unternehmen vorbehalten bleiben und mit einer völligen Freiheit der Wahl für den Beschäftigten verbunden werden, müsse allerdings auch als Mittel dienen, um die Weiterentwicklung der Art der Unternehmensführung („*Gouvernance*“) zu fördern. Er persönlich ziehe einen Aufsichtsrat vor, in dem alle betroffenen Interessen vertreten seien, natürlich diejenigen der Anteilseigner, aber auch diejenigen der Beschäftigten, ob Anteilseigner oder nicht, und warum nicht diejenigen der Vertreter des lokalen Lebens, der Stadt und der Umweltschützer.

Die Bemerkung von Brunhes über die sich rasch wandelnden Konzerne sei zwar zutreffend, bemerkt **Welcomme**, die Identität bestehe aber über diese Umwandlungen hinaus, die Beschäftigten blieben dem Sparplan des Unternehmens verbunden und seien bei der Vorstellung beunruhigt, im Falle einer Trennung nicht mehr dazuzugehören.

Für **Wagner**, der speziell auf die an der Börse notierten kleinen und mittleren Unternehmen verweist, ist es wichtig, zwischen dem mit Belegschaftsaktien beteiligten Beschäftigten und dem Beschäftigten als Mitinvestor zu unterscheiden, da die verschiedenen rechtlichen Formen der Beteiligung mehr oder weniger große Risiken bergen könnten.

Senn ermahnt diejenigen, die das Modell der Aktienbezugsrechte reize, zur Vorsicht, indem er darauf verweist, dass eine Kapitalerhöhung dieser Art eine Reaktion auf dem Kapitalmarkt hervorrufen könne.

Auf die Frage von Erne antwortet Senn, es spreche nichts dagegen, das Modell, das er mit dem Zeitsparkonto vorgestellt habe, im öffentlichen Sektor anzuwenden, und dass die Krankenschwester, die Überstunden mache, sich auf diese Weise ein Zeitguthaben bilden könne, merkt jedoch an, dass die Krankenhäuser in diesem Fall die Form von Aktiengesellschaften annehmen müssten. Wird der zum Mitunternehmer gewordene Arbeitnehmer der Gewerkschaft und dem Betriebsrat den Rücken kehren? So weit sei man noch nicht, erwidert Senn und erklärt, Ziel des Unternehmens bleibe es, die Beschäftigten,

wie die Bürger allgemein, den Risiken näher zu bringen, mit denen die Unternehmen auf den Finanzmärkten konfrontiert seien.

4 – DIE SOZIALE ZUKUNFT

Erik Izraelewicz, Chefredakteur der Zeitung *Les Echos*, fordert die Diskussionsteilnehmer auf, unter Berücksichtigung der Vorstellung, die wir uns von den Risiken, die der Einzelne auf sich nehmen kann, und von der kollektiven Verantwortung machen, im letzten Teil dieses der Zukunft unserer Sozialschutzsysteme gewidmeten Kolloquiums die Punkte deutlich zu machen, die zwischen Franzosen und Deutschen diskutiert werden.

Die Vorzüglichkeit unserer Schutzsysteme, insbesondere in den Bereichen Gesundheitsschutz und Altersversorgung, bemerkt er, müsse nicht mehr unter Beweis gestellt werden. Hierbei hebt er besonders die Verlängerung der Lebensdauer – jedes Jahr um ein Quartal – und die Tatsache hervor, dass das Einkommen der Ruheständler im Schnitt höher liege als das der Erwerbstätigen. Man kenne indessen auch die Schwächen dieser Systeme – Aufrechterhaltung der Ungleichheiten, Armutsherde, Phänomene der Ausgrenzung – sowie die ihnen eigenen Finanzierungsprobleme. Was zu der Frage Anlass gebe, ob dieses seit 50 Jahren geschaffene großartige System des Wohlfahrtstaates nicht dazu beigetragen habe, in unseren Gesellschaften jegliche Form der Risikobereitschaft zu betäuben.

„Wir wurden mit der Vorstellung großgezogen, dass sozialer Fortschritt das Verschwinden des Risikos bedeutet. Jetzt sind wir zu einem Kontinent von Menschen geworden, die Angst vor jedem Risiko haben,” sagt Izraelewicz, der sich fragt, ob das Altern Europas und besonders das Altern Deutschlands vor dem Hintergrund des Geburtenstreiks nicht das Produkt dieser Kultur ist. Gegenwärtig seien wir jedoch dabei, wiederzuentdecken, dass das (ernährungsspezifische, technologische, ökologische usw.) Risiko nicht nur existiere, sondern auch tendenziell zunehme. Deshalb fordert er die Teilnehmer auf, die Möglichkeit zu diskutieren, eine Kultur des Risikos wiederzubeleben und hierzu der Öffentlichkeit vor Augen zu führen, dass Instabilität und Unsicherheit in unseren Gesellschaften fortbestehen und darüber hinaus nur darauf warten, sich zu entwickeln.

Izraelewicz wirft die Frage auf, wie künftig die Deckung dieser Risiken gewährleistet werden solle, für die wir seit fünfzig Jahren sehr vielfältige mutualistische Formen eingerichtet hätten. Müsse man sich nicht fragen, ob der Augenblick gekommen sei, individueller geprägte Formen zu befürworten? Er verweist darauf, dass wir uns in einem

Produktionssystem befänden, das nichts mehr mit der einstigen industriellen Produktion zu tun habe. „Man kann der Ansicht sein, dass das mutualistische System der Epoche des Taylorismus und der großen Massenindustrie entsprach, dass wir uns jedoch mit dem Übergang in die individualisierte Wissensgesellschaft, in der man von der Individualisierung des Arbeitsvertrags, der Nachfrage und des Produkts spricht, nun in einer anderen Gesellschaft befinden, wo es das Gleichgewicht zwischen den Unterstützungsmechanismen und den Absicherungsmechanismen, zwischen den staatlichen Mechanismen und den Marktmechanismen neu zu überdenken gilt.“ Dann fordert er die Zuhörer auf, eine Bemerkung von Bundeskanzler Schröder zu kommentieren, der in einem am selben Tag in *Les Echos* erschienenen Artikel versichert habe: „Man wird die sozialen Probleme nicht durch eine neue Umverteilung lösen, sondern indem man den Individuen mehr Macht zuweist.“ Auf der anderen Seite lenkt Izraelewicz die Aufmerksamkeit auf einen jüngst in *Newsweek* veröffentlichten Artikel, in dem ein amerikanischer Wirtschaftswissenschaftler die Frage stellt, welchen Risikoanteil die Arbeitnehmer bei der Altersversorgung tragen können?

Für **Pisani-Ferry** ist die Vorsicht, die unsere Gesellschaften gegenüber dem Risiko an den Tag legen, nicht darauf zurückzuführen, dass sie zu stark geschützt wären, sondern vielmehr darauf, dass es sich um Wohlstandsgesellschaften handelt, die diese Sicherheit kollektiv stärker bewerteten als dies ärmere Gesellschaften mit einem anderen Entwicklungslevel taten. Dagegen glaubt er, das Aufkommen neuer Risiken erzeuge in unseren Gesellschaften einen zunehmenden Wunsch nach Sicherheit. „Die richtige Antwort auf diesen Wunsch“, so erklärt er, „wäre es, die klassischen Versicherungstechniken den alten Risiken vorzubehalten und die öffentliche Intervention auf die neuen Risiken zu richten, die am schwierigsten zu versichern sind, und sei es auch nur, weil sie weniger gut bekannt sind. Was darauf hinausliefe, die Grenze zwischen öffentlichem und privatem Bereich in dem Maße, wie die neuen, komplexeren oder naturgemäß weniger versicherungsgeeigneten Risiken auftreten, zu verschieben.“

Warum sind wir nicht fähig, das zu tun? fragt er sich. Zunächst aufgrund der Konflikte hinsichtlich der Aufteilung, wie in jeder Versicherungsangelegenheit. Doch, so meint er, „es ist auch ein Problem der Glaubwürdigkeit, da es darum geht zu wissen, ob diese Reformen der Befriedigung des Gemeinwohls dienen oder ob sie durch Überlegungen hinsichtlich der finanziellen Opportunität oder sogar durch Einzelinteressen bestimmt werden.“

Tatsächlich stehe das Risiko im Mittelpunkt der modernen Moral und der Debatte, räumt der Wirtschaftswissenschaftler **Frédéric Michel** ein, der das *Policy Network*, einen britischen "Think-tank", leitet. Für ihn kann das Risiko ein Grundsatz der sektorspezifischen Politik sein, deren Gegenstand in der Verwaltung der durch die Sozialversicherung abgedeckten Risiken definiert wird, aber auch dazu dienen könne, die Politik neu zu überdenken, so wie der Vertrag in der Philosophie des Naturrechts habe neu überdacht werden können.

„An die Stelle der traditionellen sozialen Risiken (Unfall, Krankheit usw.) ist allmählich das Risiko getreten, nicht mehr beschäftigungsfähig zu sein und sich nicht mehr eingliedern zu können“, stellt Michel fest und bemerkt, dass angesichts dieser Entwicklung „die Aufgabe der Regierung nicht mehr so sehr darin besteht, die Last der Risiken, denen die Bürger ausgesetzt sind, auf den Staat zu übertragen, als vielmehr dafür zu sorgen, dass diese sich auf Institutionen stützen können, die sie nicht ihres Verantwortungsgefühls berauben.“

Michel gelangt zu der Feststellung, dass die Risikopalette des Wohlfahrtsstaats einem vor einem Jahrhundert erstellten Standardkatalog entspräche, der aufgrund der institutionellen Trägheit überlebt habe, und plädiert dafür, die Normen dem heutigen sozioökonomischen Umfeld anzupassen. Er erwähnt die Deckung des Arbeitsunfalls- und Invaliditätsrisikos, die vom Staat auf die Arbeitgeber übertragen werden könnte, wie dies vor kurzem in Holland beschlossen worden sei. Etwas ausführlicher behandelt er das Altersrisiko, wobei er daran erinnert, dass Anfang des vorigen Jahrhunderts das für den Ruhestand festgelegte Alter von 65 Jahren tatsächlich einem Risiko entsprochen habe, da das durchschnittliche Lebensalter eines Menschen damaligen Schätzungen zufolge irgendwo zwischen 62 und 68 Jahren gelegen habe. In der Folge sei dies jedoch zu einer sozialen Norm und einem erworbenen Prinzip für die Organisation des Lebenszyklus geworden. Er merkt an, in gewissen Ländern – Belgien, Schweiz, Italien – sei das Ruhestandsalter nach oben korrigiert worden, verweist jedoch auch darauf, dass das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt noch als eine falsche Lösung für das Problem der Arbeitslosigkeit benutzt werde.

Wie, so fragt er, ließe sich nun der Wohlfahrtsstaat in zugleich funktioneller und distributiver Weise anpassen? Zunächst, indem man sich des Umfelds erinnere, das damals die Definition der Risiken bestimmt habe, und es mit der heutigen Situation vergleiche, um daraus entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen. „Die traditionellen Sozialversicherungsprogramme konzentrieren die Nutzen auf Risiken, für die keine Bedürfnisse mehr entstehen, während es ihnen nicht gelingt, neue Bedürfnisse zu schützen, die nicht formell anerkannt und ungenügend als Risiken angeführt werden“, versichert er und

nennt als Beispiel die soziale Ausgrenzung und die Zersplitterung der Familie. „Es ist dringend erforderlich, von der Sozialversicherung und dem Schutz des Alters auf die gesellschaftliche Eingliederung und eine Aufwertung des menschlichen Kapitals überzugehen“, fügt er hinzu und begrüßt, dass die Ausdehnung der Dienstleistungen für Familien dazu gedient habe, die zuvor vernachlässigten Risiken anzuerkennen, jedoch auch potenzielle Arbeitsplätze zu schaffen, wie bei den neuen langfristigen Pflegeprogrammen, der Verbesserung der Mutterschaftshilfe, dem Elternurlaub und den Familienleistungen.

Als einleitende Bemerkung zu seinen Überlegungen über Solidarität und Eigenverantwortung weist **Bert Rürup** darauf hin, dass er durchaus bereit sei zuzugestehen, dass das Altern einer Gesellschaft eine Quelle von Problemen sei, er lehne jedoch bewusst den Ausdruck der „Überalterung“ ab, der, wie er sagt, „die Existenz eines typischen Durchschnittsalters für die Gesellschaften voraussetzt, was niemand nachweisen kann.“ Zudem erinnert er daran, dass die Ziele des Wohlfahrtsstaates über diejenigen des Bismarckschen Sozialstaates hinausgingen, der durch die zwingend vorgeschriebene Sozialversicherung existentielle Armut in allen Lebensphasen habe vermeiden und einen Schutz gegen die individuellen Beschäftigungsrisiken habe bieten wollen. Die Politik des Wohlfahrtsstaates ziele ihrerseits darauf ab, die Chancengleichheit und die Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einzuführen. Insbesondere sollten ein gewisses Einkommen, Gesundheit, Bildung der Kinder, Wohnraum und Ausbildung gewährleistet werden.

Das auf den Löhnen gründende deutsche System der Absicherung sei traditionsgemäß von dem Prinzip ausgegangen, dass der Lohnempfänger während der gesamten Dauer seines Berufslebens eine Vollzeitbeschäftigung habe. Eben diese Grundlagen seien es, bemerkt Rürup, die gegenwärtig mit der Informatisierung der Wirtschaft und der Arbeit, der Erhöhung der Arbeitskosten, dem Wettbewerb aufgrund der Globalisierung und den strukturellen Veränderungen, die ihren Niederschlag in einem Voranschreiten der Dienstleistungen auf Kosten der traditionellen Industrie fänden, in Frage gestellt würden. Daher die Veränderungen in der Arbeitswelt, die eine Entstandardisierung und eine Entkopplung von Zeit und Raum hervorriefen. Die beruflichen Laufbahnen seien zunehmend unregelmäßig und beweglich. Mehr Mobilität sei gefragt, und es entwickelten sich Formen der Arbeit, die man heute noch „atypisch“ nenne, wie Leiharbeit, befristeter Arbeitsvertrag und selbständige Arbeit.

Was sich ändere, so Rürup, sei die Organisation der entlohten Arbeit. Die Spannbreite der Entgelte sei größer, denn in einer Dienstleistungsgesellschaft gebe es stärkere Ungleichheiten des Arbeitsentgelts als in einer industrialisierten Gesellschaft mit genormter Arbeit. Die höchsten Bezüge finde man bei den Finanzdienstleistungen, die niedrigsten bei den Haushaldsdienstleistungen. Desto größer sei der Bedarf an Solidarität und Umverteilung, wobei sich die Frage stelle, wie man diese organisieren könne. Eine Zunahme der älteren Bevölkerung lasse das Phänomen der Umverteilung von den Jungen auf die Älteren hervortreten, fügt er hinzu. In einem System, in dem die Beiträge auf den Entgelten gründeten, erhöhe dies die Arbeitskosten, was in Deutschland das Wachstum und die Beschäftigung hemme. Die stärkste Alterung der Bevölkerung werde, vor Deutschland und Italien, in Japan verzeichnet, während Frankreich weit dahinter liege.

Um dem aus diesen Veränderungen erwachsenden Anpassungsbedarf zu entsprechen, hält Rürup Folgendes für notwendig:

- den Anteil der Steuergelder bei der Finanzierung der vom Staat erbrachten Sozialleistungen zu erhöhen,
- früher oder später den Bereich derjenigen Personen zu erweitern, die zur Finanzierung der Sozialpolitik beitragen,
- auf gewisse Leistungen zu verzichten, was dazu zwinge, den auf der Kapitalisierung beruhenden Teil des Systems zu entwickeln,
- die Dauer des Erwerbslebens zu verlängern,
- die Umverteilung von den Jungen zu den Älteren zu erleichtern, was besser in einer nicht stagnierenden Wirtschaft funktioniere.

Rürup befürwortet eine Erhöhung der durchschnittlichen Dauer der Erwerbstätigkeit. Allerdings sei eine Verschiebung des Rentenalters nicht kostenfrei. Die Weiterbildung dürfe dann nicht im Alter von 45 oder 50 Jahren aufhören, merkt er an und bedauert den Konsens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, demzufolge niemand nach dem 60. Lebensjahr arbeiten solle. Man werde das Problem nicht lösen, erklärt er, solange die Unternehmen nicht Sorge dafür trügen, mit älteren Mitarbeiterteams wettbewerbsfähig zu sein, und solange die Gewerkschaften nicht die Idee aufgegeben hätten, das Problem der Arbeitslosigkeit ließe sich durch den Vorruestand lösen.

Im Hinblick auf die Verdienste der Kapitalbildung bzw. des Umlageverfahrens, wobei das erste System an den Ertrag des internationalen Kapitals und das zweite an den nationalen Reichtum gebunden sei, vertritt Rürup die Auffassung, dass beide Konzepte Vor- und Nachteile hätten, und man sich einem gemischten System zuwenden müsse. Bezuglich der

richtigen Dosierung könne die Antwort nur politischer Art sein. Seines Erachtens gehe die derzeitige Rentenreform in Deutschland in die richtige Richtung und sei „trotz Unschlüssigkeiten und tastender Versuche ohne Alternative“.

Er hebt außerdem hervor, dass sich die Ziele des Wohlfahrtsstaates nur durch ein hohes Beschäftigungsniveau und ein fortschreitendes Wirtschaftswachstum erreichen ließen. „Gewöhnlich“, erläutert er, „sind alle sozialen Probleme weniger dringlich, wenn sich die Beschäftigung erhöht und ein starkes Wirtschaftswachstum vorhanden ist. Deshalb ist eine gute Wachstums- und Beschäftigungspolitik stets auch eine gute Sozialpolitik.“

Rürup unterstreicht besonders das menschliche Kapital, d.h. „das Wissen, das dabei ist, zum wichtigsten Produktionsfaktor zu werden“, gibt sich jedoch hinsichtlich der deutschen Unzulänglichkeiten auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung keinen Illusionen hin. Lediglich 16 % der Studenten einer Altersklasse würden ihr Studium abschließen und ein Diplom erwerben, und die Zahl der Studenten in den technischen und wissenschaftlichen Fächern sei derart gering, dass sie Deutschland auf die untere Stufe der durch die OECD erstellten Rangordnung verweise. In das menschliche Kapital zu investieren, sei unverzichtbar, urteilt er, wenn man aus einer alternden Gesellschaft wie Deutschland einen attraktiven Wirtschaftsstandort machen wolle.

Umlageverfahren oder Kapitalbildung? Für **Jacques Barrot** „ist die Wahl mehr technischer als politischer Natur, und das wahre politische Problem ist der Anteil des Einzelnen und der Anteil der Gemeinschaft. Es ist ein philosophisches Problem.“

„Die französische und die deutsche Geschichte am Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts war“, so sagt Barrot, „von der Idee gekennzeichnet, dass man nicht jeden ganz allein dem Risiko ausgesetzt sein lassen könne. In Frankreich hat dies zur mutualistischen Bewegung und zu einer freiwilligen Solidarität geführt. Dann haben sich Frankreich wie Deutschland – letzteres unter dem Einfluss Bismarcks – nach und nach für eine obligatorische kollektive Solidarität entschieden. Auf diese Weise sind wir zum Wohlfahrtsstaat gelangt.“

Barrot, der hierin die „grundlegende Errungenschaft unserer Kulturen und wahrscheinlich einen der zentralen Bestandteile der europäischen Identität“ sieht, erinnert daran, wie sich diese kollektive Solidarität auf neue Risiken ausgedehnt und auf immer großzügigere Risikoübernahmen erweitert habe. Das Finanzierungsproblem werde ernst, erklärt er, denn wenn man dem Wohlfahrtsstaat zu viele Mittel widme, entziehe man diese Mittel den Investitionen, der Forschung und der Vorbereitung der Zukunft auf Kosten künftiger Generationen. Zweite Kritik: Der Wohlfahrtsstaat habe zudem die Passivität der Bürger zur

Folge, die sich auf ihn verließen, was die kreativen Fähigkeiten und die persönlichen Energien schwäche.

Für Barrot erzeugt diese Krisensituation zwei Formen von Versuchungen:

- Die Versuchung, die kollektive Verantwortung und somit den Rückgriff auf den Staat noch zu vergrößern, was immer kostspieliger werde und zu mehr Passivität und weniger Verantwortungsgefühl anrege. Unter Bezugnahme auf einen bereits zitierten Artikel von Bundeskanzler Schröder vertritt Barrot wie dieser die Auffassung, dass dies ein gefährlicher Weg sei, den man nicht weiter beschreiten dürfe.
- Die Versuchung, die kollektive Verantwortung zurückzudrängen und hierzu die Risikoübernahme unter Rückgriff auf die Techniken der persönlichen Privatversicherung zu individualisieren, wobei die Schaffung eines kollektiven Sicherheitsnetzes für die Ärmsten für ein ruhiges Gewissen sorgt. Diese Versuchung, die sowohl der bedeutenden französischen wie deutschen Tradition entgegenstehe, zerstöre jedoch den sozialen Zusammenhalt.

Als Lösung schlägt Barrot somit vor:

- die persönliche Verantwortung des Einzelnen zu erhöhen. Das habe man für die Arbeitslosenversicherung mit der Aufforderung an die Erwerbslosen, sich aktiv an der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu beteiligen, getan.
- die Solidarität vor Ort zu fördern, indem man den Unternehmen die Sorge dafür anvertraue, Wissen und Know-how ihrer Mitarbeiter während ihres gesamten Erwerbslebens zu aktualisieren, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen, wobei man zugleich auch die Körperschaften vor Ort – die Stadt oder das Département – damit betraue, sich mit den Problemen der Ausgrenzung zu befassen.
- den allgemeinen Grundstock der kollektiven Solidarität zu erhalten. In diesem Zusammenhang bedauert Barrot, dass sich Frankreich in Bezug auf ein Risiko, das nur unter die obligatorische Solidarität fallen könne, als sehr unzureichend erweise, das Risiko der Unwissenheit. „Heute ist in Frankreich der Zugang zum Wissen allem Anschein nach egalitär, doch in Wirklichkeit ist er dies nicht“, versichert er und fordert den Wohlfahrtsstaat, dessen Grundsatz er voll und ganz akzeptiere, dazu auf, sich mit dem Wesentlichen zu befassen, insbesondere dem „Generationenvertrag“, um ein vernünftiges Gleichgewicht herzustellen zwischen dem, was man von der aktiven Bevölkerung fordere, und dem, was die Ruheständler empfangen. Des Weiteren fordert er dazu auf, über den Unterschied zwischen normalem Alter und

pathologischem Altern nachzudenken und schließt seinen Beitrag, indem er bekräftigt, „dass es keine echte Solidarität geben kann, wenn es nicht gleichzeitig einen Vertrag zwischen der Einrichtung, die die Solidarität erbringt, und dem Nutznießer dieser Solidarität gibt.“

Für **Doris Barnett**, Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung, muss jegliche Sozialpolitik und jegliche Beschäftigungspolitik mit einer Anpassung an die vorhandenen Realitäten beginnen. Konkret sieht sie im heutigen Deutschland fünf solcher Realitäten:

- Die Grenzen, die eine außerordentlich hohe öffentliche Verschuldung, die das Ergebnis der sechzehnjährigen Kohl-Regierung und der deutschen Wiedervereinigung sei, setze: Schulden in Höhe von 1 500 Milliarden DM, die die sozialdemokratische Regierung verwalten müsse. Die jährlichen Zinsen dieser Schuld würden ausreichen, um zwei Jahre lang eine aktive Beschäftigungspolitik zu finanzieren oder drei Monate lang alle Renten zu bezahlen, sagt sie und versichert, es gebe keine Alternative zur Konsolidierungspolitik der Regierung. Frankreich befindet sich, wie sie anmerkt, in einer vergleichbaren Haushaltsslage.
- Den Internationalisierungs- und Globalisierungsprozess der Wirtschaft, der die französischen und deutschen Unternehmen einem Wettbewerbsdruck aussetze und sie zwinge, sich durch strukturelle Änderungen anzupassen, die die Arbeitsweisen und die beruflichen Laufbahnen einschneidend veränderten: immer weniger geradlinige Berufswege, immer häufigere Unterbrechungen, Phasen der Arbeitslosigkeit, der Fortbildung, mit selbständiger Arbeit und Arbeitsplatzwechsel. Gleichzeitig verlange man von den Arbeitnehmern eine immer höhere Qualifikation, was die lebenslange Weiterbildung beinhalte. Frau Barnett unterstützt ihrerseits den Vorschlag der IG Metall, in den tarifvertraglichen Vereinbarungen die Erstausbildung und die Fortbildung festzuschreiben, und verweist darauf, dass der Gesetzesentwurf über die Reform der Mitbestimmung die Mitentscheidung der Betriebsräte im Bereich der Fortbildung vorsehe.
- „Diejenigen, die nicht zu einer fortwährenden Qualifikationsanstrengung fähig sind“, erklärt sie, „sind umso mehr von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht, als die nicht qualifizierten Arbeitsplätze immer weniger werden und sogar die Tendenz besteht, dass sie ganz verschwinden.“ Sie merkt an, dass die neuen Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor eine Kompensation bieten könnten, dass es jedoch umso

notwendiger sei, das soziale Prestige und die Vergütung dieser Aufgaben (Pflege zu Hause oder im Krankenhaus) zu verbessern, da die Nachfrage nur steigen und positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben könne.

- Die demographische Situation der Industrieländer, in denen es immer weniger junge und immer mehr alte Menschen gebe. Der Anteil der sehr alten Menschen werde noch steigen, warnt sie, und sich stark auf die Krankenkassen, die Altenfürsorge- und Pensionskassen auswirken, ohne dass man bislang ein Mittel gefunden hätte, diese im Hinblick auf die zu erwartenden Mehrausgaben aufzufüllen.
- Die spezifischen Verpflichtungen Deutschlands, das weiterhin Finanzmittel von den alten an die neuen Bundesländer übertragen müsse. Die Angleichung des Lebensstandards sei noch nicht abgeschlossen, sagt Frau Barnett, und Ostdeutschland werde noch Transfers brauchen, die den Bundeshaushalt stark belasten würden.
- Den Wunsch vieler Frauen, sich im Berufsleben zu verwirklichen, den es stärker als in der Vergangenheit zu unterstützen gelte. Ungeachtet der Vorbehalte derjenigen, die behaupteten, wir könnten uns nicht mehr den Luxus leisten, den Frauen eine gute Ausbildung zu bieten, die teuer sei, aber auf die sie mitunter verzichten müssten, um Kinder zu bekommen und zu erziehen, müsse man den Frauen dieselben Möglichkeiten wie den Männern bieten, eine Ausbildung zu erhalten, sie während ihrer ganzen Berufslaufbahn zu aktualisieren, frei ihre Arbeit zu wählen und eine Familie mit der ihrem Wunsch entsprechenden Kinderzahl zu gründen.

Die Regierung Schröder habe diesen Weg mit einer Gesetzgebung, die die Rente für Frauen, die Kinder erzogen haben, verbessere und mit einer gesetzlichen Regelung der Teilzeitarbeit von Frauen eingeschlagen. Frau Barnett hält es für umso notwendiger, dass die Frauen Beiträge in alle Sozialleistungskassen einzahlen, als die Grundsätze des Sozialstaates zunehmend durch die Liberalen angegriffen würden.

Was man heute auch sagen möge, fährt sie fort, der Sozialstaat sei nicht überholt und die Sozialpolitik nicht veraltet. Die deutsche Gesellschaft bestehe nicht nur aus hypermobilen und hochqualifizierten jungen Menschen oder Selbständigen, deren Aktienbezugsrechte an die Stelle der Gehälter träten. Selbst diejenigen, die zu diesen Kategorien gehörten, akzeptierten keine Entlohnungsformen mehr, die nicht gesetzlich garantiert seien, und sie verlangten Betriebsräte. „Die Erwerbslosigkeit, die sichtbare oder verborgene Armut, die finanziellen Belastungen der Familien, die Situation alleinerziehender Eltern, die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familie, all das sind Bereiche, die der Intervention bedürfen“, erklärt sie und plädiert für eine Reform des Sozialstaates.

„Für uns Sozialdemokraten ist der Staat der Beschützer der Schwächsten, und diese Aufgabe muss er auch weiterhin wahrnehmen“, sagt sie, bevor sie als Beitrag zur Erneuerung des Wohlfahrtsstaates vorschlägt, besser zwischen individuellem und kollektivem Risiko zu unterscheiden. „Es handelt sich für den Staat nicht darum, sich gewisser Verantwortungen zu entledigen, sondern neue Verantwortung zu übernehmen, beispielsweise im Bereich der Familienpolitik“, erläutert sie. „Es ist Sache des Staates, Ziele zu definieren, indem er die Normen festlegt, damit die sozialen Mindestleistungen garantiert sind, sei es durch private Einrichtungen, karitative Organisationen oder sonstige Gremien.“

Es gelte, in Zukunft eine Verbindung zwischen den vom Staat garantierten Rechten und den sie begleitenden individuellen Verantwortlichkeiten herzustellen. Die Sanktionsmechanismen müssten von positiven Anreizen begleitet werden. Für Frau Barnett liegt das zentrale Element für die neue Verteilung zwischen individueller und kollektiver Vorsorge darin, gut abzuwägen, was man von jedem Einzelnen erwarten könne. „Man kann jeden Einzelnen auffordern, im Gegenzug zu den verfassungsmäßig garantierten individuellen Freiheiten, gewisse Risiken zu übernehmen und auf diese Weise den Anteil der persönlichen Verantwortung zu erhöhen“, erklärt sie. Die Parteien seien stets versucht, diese Art von Reform im Wissen darum hinauszuschieben, dass ihre Wähler für Ausgaben, deren Begünstigte sie seien, empfänglicher seien als für Restriktionen. Sie habe jedoch Vertrauen in die vom Kanzler eingeschlagene Richtung und in den gesunden Menschenverstand der Öffentlichkeit, die verstehen werde, so glaubt sie, dass die totale Hilfe nicht mehr zeitgemäß sei, und die in der Lage sein werde, zwischen falschen Versprechungen und vernünftigen Reformen unterscheiden zu können.

Kann man wirklich von der Gleichheit der Ergebnisse zur Gleichheit der Chancen übergehen? Diese Frage richtet Bert Rürup an **Roland Erne**, der anmerkt, dass das Risiko sehr ungleich bleibe. Als Beispiel führt er an, dass die Lebenserwartung eines Bauarbeiters unvermeidlich kürzer sei als diejenige eines höheren Beamten. Sollte man, so fragt er, nicht eher zwischen formeller Gleichheit und materieller Gleichheit unterscheiden?

In diesem Zusammenhang verweist **Izraelewicz** auf die Debatte, in der sich in Frankreich die Verfechter der Gleichheit und die Verfechter der Gerechtigkeit einander gegenüberstehen, mit der Idee, dass man zur Förderung der Chancengleichheit Mechanismen der positiven Diskriminierung benötige, oder anders ausgedrückt, dass man stärker fördernde Maßnahmen für die am stärksten Benachteiligten ergreifen müsse.

Hartmut Kaelble stellt Rürup, der eine Liste von fünf Abhilfemaßnahmen zur Reaktion auf die neuen wirtschaftlichen und demographischen Realitäten vorgelegt hat, die Frage nach dem Handlungsspielraum der Politiker und will wissen, ob sich der Rückgriff auf gewisse dieser Abhilfemaßnahmen vermeiden ließe oder ob alle fünf, mit allem, was sie an Negativem enthalten könnten, unvermeidlich seien. Außerdem habe er Zweifel hinsichtlich der Realität der vorgeschlagenen Verlängerung des Erwerbslebens. Er neige zu der Annahme, dass diese zusätzliche Zeit lediglich diejenige kompensierte, die für mehr Studien und für mehr Weiterbildung während des gesamten Berufslebens aufgebracht worden sei.

Rürup beabsichtigt nicht, die Gleichheit der Ergebnisse völlig zu beseitigen, sondern möchte gewisse Dinge ändern, und sei es nur, so erklärt er, um den Schlussfolgerungen gewisser Untersuchungen Rechnung zu tragen, die aufzeigten, dass nicht die Ärmsten, sondern die Schlauesten von den sozialen Beihilfen profitierten.

Aufgrund seines Bemühens, in allen Einzelfällen gerecht zu verfahren, sei das deutsche Steuersystem durch seine Undurchsichtigkeit schrecklich ungerecht geworden, vermerkt er und nennt die unzähligen Abzüge, die man an seinem Entgelt vornehmen müsse, um es als Steuerberechnungsgrundlage benutzen zu können, was die Schwarzarbeit des kleinen Angestellten und den Steuerbetrug seitens des Unternehmers begünstige.

Was zur Akzeptanz eines Steuersystems führe, sei nicht etwa die Höhe der zu zahlenden Steuer, sondern seine Transparenz, sagt er und plädiert für das, was er die Gleichheit vor dem Verfahren nennt, die das System akzeptabel machen würde. Dies schließe jedoch eine gewisse Gerechtigkeit in den Ergebnissen nicht aus.

Hinsichtlich der Debatte über das Risiko erinnert er an die Wirtschaftstheorie, die im Risiko einen Produktionsfaktor sehe, und behauptet, je mehr eine Gesellschaft bereit sei, Risiken einzugehen, desto dynamischer sei sie. (Als Beispiel führt er die Erfindung der Aktiengesellschaften für den Überseehandel an). Es stimme, dass man durch die Verteilung des Risikos die Produktion erhöht habe, bemerkt er, doch wenn eine Versicherungspflicht bestehe, werde die Gesellschaft zum Gegner des Risikos. Unterscheiden müsse man zwischen dem Risiko, das die Gemeinschaft übernehme, und der jedem Einzelnen offenstehenden Möglichkeit zum Abschluss einer individuellen Absicherung. „Unser Problem“, sagt er, „liegt darin, ein zu hohes Maß an kollektiver Absicherung gegen das Risiko und ein zu geringes Maß an individueller Absicherung zu haben.“

Was den Handlungsspielraum der Politiker betreffe, so sei dieser begrenzt, erklärt Rürup, für den die Politik ein dynamisches Gleichgewicht zwischen dem Inhalt dessen ist,

was vorgeschlagen wird, und dem Bedürfnis, an der Macht zu bleiben. „Das ist der Preis der Demokratie”, meint er, „und das erschwert die langfristige Vision.” Daher die Schwierigkeit für Politiker, deren wirtschaftlicher Horizont kaum über zwei Jahre hinausgehe, Fragen wie das Problem des Ruhestands anzugehen, wenn es zutreffe, dass es während einer Legislaturperiode von vier Jahren nur zwei Jahre gebe, um eine Politik zu formulieren, und zwei weitere, um das Vorhandene zu verwalten. „Es gibt nur eine Politik der kleinen Schritte”, betont er, „und eine Politik ist gut, wenn alle Schritte in dieselbe Richtung gehen und wenn sie alle späteren Etappen vorsieht.”

Auf die Frage von **Izraelewicz**, wie **Rürup** erkläre, dass es Deutschland gelungen sei, in der Reform der Altersversicherung voranzukommen, antwortet dieser: „Ich könnte sagen, dass die Regierung auf gute Berater gehört hat! Nein – tatsächlich wurde die Diskussion schon seit langem geführt und der Realismus hat den Sieg davon getragen. Da das Umlageverfahren nicht mehr leistungsfähig war, konnte man sich nur einem System der Mini-Kapitalisierung zuwenden.” Rürup ist überzeugt, dass die Deutschen in zehn Jahren ein gemischtes Systems haben werden, dessen Funktion die Erhaltung des Lebensstandards sein werde. „Wenn wir weitergemacht hätten wie zuvor”, erklärt er, „hätten die Politiker jegliche Glaubwürdigkeit verloren.”

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Formulierung der Schlussfolgerungen wird den Politikern überlassen, die, wie Jean Nestor feststellt, während des gesamten Kolloquiums häufig angesprochen worden seien. Zuerst ist Marisol Touraine, Mitglied der Nationalversammlung und für soziale Fragen zuständige nationale Sekretärin der sozialistischen Partei, an der Reihe.

Marisol Touraine merkt zunächst an, dass das Niveau des sozialen Schutzes bei den Europäern ein Identitätsfaktor sei. Dieser gemeinsame Grundstock stelle ein verbindendes Element dar, wenngleich die sozialen Modelle sehr verschieden seien und der Begriff Wohlfahrtsstaat mindestens drei Hauptmodelle umfasse, nämlich dasjenige der skandinavischen Länder, das britische Modell des *welfare state* und das deutsche Modell, von dem sich die Franzosen hätten anregen lassen. „Heute sind wir uns alle dahingehend einig, dass diese Modelle an gewisse Grenzen stoßen“, fährt sie fort, „doch ich habe an diesem Tisch nichts gehört, was die Behauptung gestatten würde, dass die teilweise Infragestellung unserer Modelle zu einem einzigen Modell auf europäischer Ebene führen müsste.“ Sie erklärt sich zutiefst davon überzeugt, dass die Vielfalt trotz gewisser Konvergenzen auch weiterhin die Oberhand behalte und dass eine der Herausforderungen der kommenden Jahre die allmähliche Herausbildung eines dieses Namens würdigen europäischen Sozialraumes sein werde, der kein einheitliches Modell für die sozialen Beziehungen und den sozialen Schutz vorschreiben werde.

Im Zentrum der Überlegungen zur Zukunft unserer Sozialsysteme müssen laut Marisol Touraine insbesondere drei Punkte stehen:

- Die Verminderung der Ungleichheiten müsse ein eigenständiges Ziel sein.
- Die Reform unseres Sozialschutzsystems müsse die Autonomie und damit die Verantwortung der Einzelnen und der sozialen Gruppen besser berücksichtigen.
- Die sozialen Akteure müssten eine stärkere Legitimität erhalten.

„Einer der Fehlschläge unserer sozialen Systeme liegt darin, trotz der Rückkehr des Wachstums das Entstehen und die Aufrechterhaltung von Systemen der Ausgrenzung nicht verhindert zu haben und außerdem – jedenfalls in Frankreich – das Aufkommen großer

Heerscharen so genannter armer Arbeitnehmer nicht verhindert zu haben”, erklärt Marisol Touraine und sieht darin einen wahren Bruch mit dem einstigen französischen Modell.

In diesem Frankreich, das sie als ein Land mit einer starken sozialen Stabilität während der dreißig Jahre der Nachkriegsentwicklung beschreibt, in dem die geringe Wahrscheinlichkeit des sozialen Aufstiegs durch eine geringe Wahrscheinlichkeit des sozialen Absturzes ausgeglichen worden sei, sei dieser implizite Vertrag ab dem Ende der achtziger Jahre zusammengebrochen. „Die Vollbeschäftigung zum Ziel einer Wirtschaftspolitik zu machen”, fügt sie hinzu, „ist nur mit einem sozialen Programm sinnvoll, das Menschen in die Arbeitswelt eingliedert, die de facto dauerhaft davon ausgeschlossen blieben, wenn die Dinge unverändert blieben.“ Daher das von der sozialistischen Regierung verabschiedete Gesetz aus dem Jahr 1998 und ihr Dreijahresplan zur Bekämpfung der Ausgrenzung. „Es gilt”, fügt sie hinzu, „ein richtiges Gleichgewicht zu finden zwischen einer anständigen Vergütung für diejenigen, die ohne Arbeit sind, und der Notwendigkeit, ein System zu schaffen, das dazu anregt, wieder eine Arbeit zu finden.“

Die sozialen Akteure besser zu legitimieren bedeute in Frankreich, die gewerkschaftliche Einheit zu begünstigen und den repräsentativen Charakter der Gewerkschaften in den Unternehmen und in den Sektoren besser zu definieren, was nur über Gesetze geschehen könne. Diese Maßnahme erscheint Marisol Touraine „schwierig, aber wesentlich“. Ebenso wesentlich werde es sein, die Rolle der Gewerkschaften in den kleinen und mittleren Unternehmen zu stärken, meint sie und erachtet es für notwendig, dass sich Frankreich hin zu einem der Mitbestimmung ähnlichen System entwölfe, denn „es ist nicht vorstellbar, dass die Arbeitnehmer nicht in der einen oder anderen Weise in die Führung des Unternehmens einbezogen werden.“ Ihr Wunsch wäre es, dass in Frankreich besser definiert würde, was mit Vertragsverhandlungen und was mit den öffentlichen Politiken oder dem Gesetz zu tun habe. Auch die Grundlagen eines Sozialvertrags, der allzu oft implizit bleibe, sollten klarer formuliert werden. Dies treffe auf die Teilzeitarbeit zu, die gewöhnlich als etwas Schlechtes gelte, obgleich zahlreiche Frauen wie auch Männer nur darauf warteten, ihr Leben und ihre Arbeit auf der Grundlage einer Arbeitszeit zu organisieren, die nicht notwendigerweise eine Vollzeit sein müsse.

Was den Grundstock des sozialen Schutzes betreffe, wolle sie einen radikaleren Standpunkt als ihre Vorräder vertreten. „Was wir brauchen, ist nicht etwa individuelles Risiko, sondern eine bessere kollektive Absicherung der individuellen Werdegänge”, erklärt Marisol Touraine und erinnert daran, dass die Schutzsysteme eingerichtet worden seien, um globale soziale Risiken zu übernehmen. „Heute gibt es keine geradlinige Laufbahn des

Erwerbstätigen mehr”, stellt sie fest. „Wenn wir private Risikoübernahmen vermeiden wollen, müssen wir den Umgang mit den Brüchen oder den differenzierten Entwicklungen der persönlichen Laufbahn dem kollektiven Sozialschutzsystem anvertrauen.“

Indem sie sich der Idee entgegenstellt, der Wohlfahrtsstaat sei lediglich ein historischer Exkurs in unserer Entwicklung gewesen und die Zeit der Solidarität sei vorbei, versichert Marisol Touraine, dass „es nicht zwischen dem vollkommen Öffentlichen und dem vollkommen Privaten zu wählen gilt“, sondern dass Raum dafür vorhanden sei, dass der Staat in einer gewissen Anzahl von Bereichen, besonders hinsichtlich der Gesundheit, die Grundsätze definiere und die Umsetzung den privaten Betreibern übertrage, vorausgesetzt, diese halten sich an die gestellten Aufgaben.

Für den parlamentarischen Staatssekretär beim Arbeitsministerium **Gerd Andres** muss man daran arbeiten, die zentrale Idee eines europäischen Sozialmodells zu bewahren und weiterzuentwickeln, ungeachtet der Vielfalt der nationalen Facetten. „Um die Beschäftigung und die Vollbeschäftigung zu sorgen, ist unter der Bedingung möglich, unsere Politiken zu koordinieren und das Gleichgewicht zwischen individueller Verantwortung und kollektiver Regelung des Staates wiederherzustellen“, meint er, bevor er darauf verweist, dass alle europäischen Länder mit dem Problem des Alterns ihrer Bevölkerung konfrontiert seien und dass sie der Erarbeitung gemischter Systeme nicht würden entgehen können.

„Die Reform der Altersversicherung hat in Deutschland funktioniert, weil es uns gelungen ist, das Bündnis für Arbeit zu organisieren und eine Reihe von Problemen auf dem Wege des Konsenses, durch die Einbeziehung der Gewerkschaften an dieser Reform zu lösen, obwohl sich die entschiedensten Gegner unter den Gewerkschaftsfunktionären und den Mitgliedern der SPD befanden.“

Die Philosophie der rotgrünen Koalitionsregierung, die mit sich beschleunigenden Veränderungsprozessen konfrontiert sei, bestehe darin, mit diesen umzugehen, indem sie die Bevölkerung einbeziehe, erklärt Andres, der überdies den Wunsch ausspricht, dass Frankreich und Deutschland die Praxis der Sozialgipfel nach dem Vorbild des im vergangenen Jahr in Mainz mit den Sozialpartnern abgehaltenen Gipfels fortsetzen. Er begrüßt dies auch als ein Mittel, die grenzübergreifenden Probleme anzugehen.

Brigitte Sauzay richtet einige abschließende Worte an die Teilnehmer. Sie freue sich feststellen zu können, dass das Kolloquium seine drei Ziele erreicht habe:

- Die französische und die deutsche Seite hätten sich angemessen dargestellt,

- sie hätten zugleich ihre eigenen Grenzen deutlich gemacht, nicht ohne einige lokale Geschichten anzufügen,
- und sie hätten aufgezeigt, wie die Zivilgesellschaft in Zusammenarbeit mit der Politik in ihrer regelnden Rolle handeln müsse.

Doch, so merkt sie an, „mitunter spielt die Zivilgesellschaft auch die Rolle der Lokomotive und eben das muss ein Kolloquium wie das unsere tun, wobei für mich selbstverständlich ist, dass dieses Voranschreiten nur einen Schub in Richtung auf Europa bedeuten kann.“

TEILNEHMERLISTE DER KONFERENZ

Berlin 11./12. April 2001

ANDRES, Gerd	Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Berlin
ANTONIE, Marie-Louise	Leiterin der Personalpolitik, Fiat France, Paris
ARNAUD, Jean-Louis	Berater, Notre Europe, Paris
ASTORG, Julie	Referentin für Wirtschaft und Industrie, Arbeitsstab deutsch-französische Beziehungen, Bundeskanzleramt, Berlin
BARNETT, Doris	MdB, Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung im Bundestag, Berlin
BARROT, Jacques	Arbeitsminister a.D. und Abgeordneter der französischen Nationalversammlung, Paris
BEYME, von Klaus	Professor am Institut für Politikwissenschaft der Universität Heidelberg
BOUSSAT, Bernard	Ehemaliger Leiter für soziale und europäische Angelegenheiten des französischen Arbeitgeberverbandes (CNPF), Paris
BROWNE, Matthew	Forschungsbeauftragter für soziale Fragen, Notre Europe, Paris
BRUNHES, Bernard	Vorstandsvorsitzender Bernard Brunhes Consultants, Paris
CHAMPRIS, de Thibaut	Redaktionsleiter, Lettre d'Allemagne, BILD, Paris
DIETERICH, Ursula	Pressreferentin im Bundeskanzleramt, Arbeitsstab deutsch-französische Beziehungen, Berlin
DOLLE, Michel	Berichterstatter des CERC (Rat für Beschäftigung, Einkommen und sozialen Zusammenhalt), Paris
DONAU, Udo	Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V., Kassel
DUGAS, Louis	Leiter der Personalpolitik, Antalis, Paris
ENGELEN-KEFER, Ursula	Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Berlin
ERNE, Roland	Europäisches Hochschulinstitut, Florenz
ERNST, Walter	Grünbeck GmbH
FOUCAULD, de Jean-Baptiste	Generalinspektor der Finanzen, Wirtschafts- und Finanzministerium, ehem. Leiter des Commissariat Général au Plan, Paris
HEMMER, Hans-Otto	Chefredakteur, Gewerkschaftliche Monatshefte
HERGENHAN, Jutta	Forschungsbeauftragte für institutionelle Fragen, Notre Europe, Paris
IZRAELEWICZ, Erik	Chefredakteur, Les Echos, Paris
KAELBLE, Hartmut	Professor an der Humboldt-Universität, Berlin
KLINGST, Martin	Journalist, Die Zeit, Hamburg
KÖNIG, Peter	Friedrich-Ebert-Stiftung
LANGKAU, Jochen	Friedrich-Ebert-Stiftung
LEZIUS, Michael	Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V., Kassel
MICHEL, Frédéric	Direktor des Policy Network, London
MILANO, Serge	Sozialattaché an der Französischen Botschaft, Berlin

NESTOR, Jean	Generalsekretär, Notre Europe, Paris
PICHOT, Jacques	Stellvertretender Generaldirektor, Leiter der Sozialpolitik, Air France
PISANY-FERRY, Jean	Ökonom und Vorsitzender des Rates für Wirtschaftsanalyse, Paris
REHFELDT, Udo	Institut für Wirtschaft- und Sozialforschung (IRES), Paris
REHWINKEL, Dieter	Geschäftsführer des Berlin-Brandenburgischen Institutes (BBI), Genshagen
ROTHER, Friederike	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin
RÜRUP, Bert	Professor am Institut für Volkswirtschaftslehre, Universität Darmstadt
SAUZAY, Brigitte	Beraterin des Bundeskanzlers für deutsch-französische Beziehungen, Bundeskanzleramt, Berlin
SCHACKENBERG, Petra	Bertelsmann Wissenschaftsstiftung, Gütersloh
SCHMÄHL, Winfried	Professor am Zentrum für Sozialpolitik, Bremen
SCHMITZ, Klaus	Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
SCHULER, Gerhard	Unternehmensleiter, Homag AG
SCHULTHEISS, Franz	Professor an der Universität Neuchâtel
SENN, Josef-Fidelis	Leiter des Zentralen Personalwesens, Volkswagen AG, Wolfsburg
SIEBERT, Horst	Professor der VWL und Präsident des Instituts für Weltwirtschaft an der Universität Kiel
SPEIDEL, Frederic	Zentrum für Europa- und Nordamerikastudien, Göttingen
STENZEL, Pamela	Berlin-Brandenburgisches Institut (BBI), Genshagen
SUPIOT, Alain	Professor an der Universität Nantes
TOURAIN, Marisol	Abgeordnete der französischen Nationalversammlung und Verantwortliche für soziale Angelegenheiten der Parti Socialiste, Paris
TROGRLIC, Jean-François	Mitglied des Vorstandes der französischen Gewerkschaft CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), Paris
WELCOMME, Dominique	Leiter der Abteilung Sozialpolitik, Vivendi Universal, Paris
VOLZ, Joachim	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin
WAGNER, Klaus-R.	Rechtsanwalt und Notar, Wiesbaden
WULFMEYER, Wolfgang	Kolbe Druck GmbH

ANHANG

Die folgenden Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite (<http://www.notre-europe.asso.fr>).

Bernard Brunhes:

Partner und Beteiligte des Gesellschaftsvertrages: französische Krise und europäische Perspektiven.

Jean Pisani-Ferry:

Die Vollbeschäftigung: Wirtschaftsprojekt und Sozialvertrag.