

**Dieter Schulte**  
**Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

# **Statement für die Konferenz „Flexicurity – Beschäftigungschancen und soziale Sicherheit in einem flexiblen globalen Arbeitsmarkt“**

**am 02. Mai 2002,**

**in Esher**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
lieber John Monks,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich freue mich sehr, dass ich heute gemeinsam mit John das erste deutsch-britische Gewerkschaftsforum eröffnen kann. Ich danke der Deutsch-Britischen Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung, dass sie diesen Gewerkschaftsdialog unterstützen.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen deutschen und britischen Gewerkschaften ist wichtiger denn je. Denn wir alle wissen, dass wir auf die Herausforderungen der Globalisierung und das Zusammenwachsen Europas gemeinsam reagieren müssen.

Wir müssen gemeinsam Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit finden. Wenn Unternehmer international immer enger zusammenarbeiten, dann müssen das auch die Gewerkschaften.

Denn wir können nur gemeinsam unser wichtigstes Ziel erreichen: die Globalisierung gerecht zu gestalten und dem zusammenwachsenden Europa eine soziale Dimension zu geben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir alle kennen die Veränderungen, die es in den vergangenen Jahren in der Arbeitswelt gegeben hat. Das gilt für neue Formen der Arbeitsorganisation, für die Anwendung neuer Technologien, für neue Beschäftigungsverhältnisse, aber auch für eine enorme Verdichtung der Arbeit.

In einer Zeit, in der Kapital 24 Stunden an 7 Tagen in der Woche um die Erde kreist, erhöhen sich die Anforderungen an die Beschäftigten. Sie spüren, was es heißt, dem globalen Wettbewerb ausgesetzt zu sein.

Es ist nicht mehr romantisch, morgens in Berlin, mittags in London und abends in Paris in meetings zu eilen.

Vor wenigen Jahren wurde das in der deutschen Werbung noch verklärt. So stellte man sich das Leitbild des flexiblen Mitarbeiters vor.

Und damit bin ich schon bei dem Begriff, der heute immer wieder fällt, wenn es um die Beschreibung der neuen Arbeitswelt geht: Flexibilität. Die Menschen sollen flexibel sein, die Tarifverträge und die Arbeitszeit natürlich auch.

Flexibilität ist eine notwendige Antwort auf die ökonomischen Veränderungen und den gesellschaftlichen Wertewandel. Dies ist eine Einschätzung, die sich auch Gewerkschaften zueigen gemacht haben.

Was wir jedoch brauchen, ist ein umfassend neues Verständnis von Flexibilität. Wir dürfen die Deutungshoheit über diesen Begriff nicht den Marktliberalen und Deregulierern überlassen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorwurf, dass sich Gewerkschaften gegen Arbeitsmarktreformen sperren und sich gegen die Flexibilisierung wehren, ist blanker Unsinn.

Und dieses Argument wird auch nicht glaubwürdiger, wenn es in Europa von politischen Lichtgestalten der Neuen Mitte vorgetragen wird.

Die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik ist differenziert ausgerichtet. Sie lehnt Flexibilität nicht ab, sondern will sie gestalten.

Das heißt, die betrieblichen Erfordernisse müssen mit den Bedürfnissen der Beschäftigten verbunden werden.

Flexibilität darf nicht mit einem Abbau tariflicher und sozialer Standards gleichgesetzt werden. Flexibilität muss sozial- und arbeitsrechtlich geregelt und tarifpolitisch gestaltet werden.

Flexibilität erfordert ein neues Denken beim Arbeitszeitmanagement, um:

- wirtschaftliche Engpässe ohne Personalabbau zu überwinden,
- Qualifizierungsdefizite auszugleichen,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern,

und damit Arbeit produktivitätssteigernd umzuverteilen.

Umfragen bestätigen:

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden lieber weniger arbeiten und sind auch bereit, dafür entsprechend weniger Geld zu verdienen.

Dennoch werden - zumindest in Deutschland - die vorhandenen Möglichkeiten, flexible Arbeitszeitregelungen zu nutzen, viel zu wenig in Anspruch genommen.

Daraus leitet sich für mich die Forderung ab, zunächst die bereits jetzt vorhandenen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung auszuschöpfen, bevor die Ausweitung der Flexibilität zum Gegenstand weiterer tarifpolitischer und gesetzgeberischer Initiativen gemacht wird.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus Madrid, Rom und auch London hören wir in letzter Zeit immer stärker, dass in Zeiten der Globalisierung für den Wirtschaftsraum Europa nur ein Weg aus der europaweiten Beschäftigungskrise führt, nämlich über die weitest gehende Deregulierung unserer Arbeitsmärkte.

Hier wird ein frontaler Angriff auf die sozialstaatlichen Errungenschaften in Europa geführt.

Meine Gegenthese hierzu lautet: Der Wirtschaftsstandort Europa hat gerade *wegen* seiner wohlfahrtsstaatlichen Traditionen langfristig einen Standortvorteil gegenüber anderen Wirtschaftsräumen in der Welt.

Nicht der Abbau der sozialen Marktwirtschaft ist das Gebot der Stunde, sondern ihre Stärkung in allen Ländern der Europäischen Union.

Wir stehen ja nicht in einer Standortkonkurrenz mit den Billiglöhnen der Schwellenländer.

Ein Verdrängungswettbewerb findet weniger auf der Achse Nord-Süd als vielmehr auf den Achsen Nord-Nord und Süd-Süd statt.

Die Konkurrenz ist dort am schärfsten, wo mit ähnlichen Produktionstechniken vergleichbare Produkte angeboten werden.

Die Konkurrenz besteht vor allem zwischen den Beschäftigten in den Ländern mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen, sie findet also hier, vor unserer eigenen Haustür, statt.

Steuerdumping, Lohndumping und soziales Dumping sind innereuropäische Phänomene, die auch hier bekämpft werden müssen.

Ich will den europäischen Staats- und Regierungschefs nicht den guten Willen absprechen, wenn sie auf ihren Gipfeltreffen Beschäftigungspakte vereinbaren oder die EU in zehn Jahren zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt machen wollen.

Die 18 Millionen arbeitssuchenden Menschen in Europa warten aber immer noch auf die konkrete Umsetzung dieser europäischen Strategien.

Wir brauchen endlich eine koordinierte Wirtschaftspolitik in der Union, die wachstums- *und* beschäftigungsorientiert sein muss.

Wir brauchen eine Europäische Zentralbank, deren Geldpolitik nicht nur die Preisstabilität, sondern auch Wachstum und Beschäftigung im Auge behält.

Wir brauchen eine Anpassung der Steuersysteme, damit die Wettbewerbsverzerrungen endlich aufhören, von denen einige Steueroasen in Europa derzeit noch profitieren.

Und schließlich brauchen wir verstärkte staatliche Investitionen in

- die Verkehrs- und Informationsnetze,
- den Umweltschutz und das Energiewesen,
- die Bildung und Ausbildung und
- die Forschung und Entwicklung.

Dadurch ließe sich die europäische Binnennachfrage stabilisieren und ein Anstoß für Beschäftigung und Mobilisierung geben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wollen nicht den Weg der Entrechtung von Arbeitnehmern und der Entpflichtung von Unternehmen gehen, dies kann auch keine europäische Lösung sein.

Ebenso wenig halten wir die starre Regulierung des Arbeitsmarktes für einen zukunftsfähigen Ansatz.

Uns kommt es entscheidend darauf an, in der Arbeitsmarktpolitik einen neuen Weg zu öffnen, der Flexibilisierung und soziale Sicherung ins Gleichgewicht bringt.

Nicht „hire and fire“ lautet das Leitmotiv, sondern „Sicherheit und Flexibilität“ oder wie es auf neudeutsch heißt flexicurity.

Dass dieser Begriff in der Bundesrepublik auch von politischen Kräften benutzt wird, die mit Gewerkschaften wenig gemeinsam haben, ändert nichts an der Richtigkeit der durch ihn umrissenen Aufgaben.

Deswegen würde ich mich freuen, wenn auf diesem Forum konkrete Ergebnisse dahingehend erreicht werden, wie wir gemeinsam flexicurity zum Ziel gewerkschaftlicher Politik in Europa machen können.

Ein besonders wichtiges Anliegen muss es dabei sein, durch flexiblere Arbeitszeitmodelle die Beschäftigungschancen für Frauen zu verbessern. Wir brauchen ihr Wissen und ihre Kompetenzen.

Wir müssen sie aber genauso unterstützen wenn es um die Frage der Kinderbetreuung geht. Ich sage deutlich: Wir brauchen mehr Ganztagsbetreuung, um Frauen eine selbstbestimmte Lebensgestaltung zu ermöglichen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu mehr Beschäftigung kommen wir durch Investition, Innovationen, Qualifizierungsmaßnahmen und durch eine moderne und flexible Arbeitszeitpolitik.

Flexibilität heißt für mich auch, bei der Verteilung von Arbeit flexibel zu sein. Ich denke hier etwa an die Förderung von Teilzeitarbeit. Sie ist ein wichtiger Ansatz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Für die Zukunft der Arbeit müssen die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung genutzt werden.

Ich füge hier aber hinzu: Grundvoraussetzung für flexible Arbeitszeiten muss ein Mitspracherecht der Beschäftigten sein.

Sie sind es, die Erwerbsarbeit, Qualifizierung, Familie, Erholung und gesellschaftliche Teilhabe miteinander vereinbaren müssen. Sie müssen deshalb auch Arbeitszeitsouveränität behalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

deutsche und britische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter stehen in Europa vor gemeinsamen Problemen.

Wir können und sollten voneinander lernen und unsere Erfahrungen austauschen.

Ich freue mich, dass wir hier mit dem deutsch-britischen Gewerkschaftsforum einen Anfang machen und hoffe, dass sich dieser Diskussionsprozess mit Hilfe der beteiligten Stiftungen verstetigen läßt.

Ich wünsche mir eine lebhafte und ertragreiche Diskussion, sowie vielleicht einige Denkanstöße, wie wir künftig gemeinsam für ein gewerkschaftliches Verständnis von Flexibilität streiten können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.