



Wirtschaftsreformen in der DDR - Wettbewerbsfähige Arbeitsplätze schaffen

Kaum ein Problem bewegt die Menschen in der DDR derzeit so sehr wie die Sorge um ihren Arbeitsplatz. Und kaum eine Angst wird heute so mißbraucht wie diese. Dabei wird von den verschiedensten Seiten gegeneinander ausgespielt, was in Wirklichkeit zusammengehört und sich ergänzt: Wirtschaftlichkeitserwägungen gegen Sozialanliegen, Gegenwartsinteressen gegen Zukunftssicherung, Emotion gegen Intellekt. Zurück bleiben allgemeine Verwirrung, Ratlosigkeit und die Gefahr von Augenblicks- und Gefälligkeitsentscheidungen mit verhängnisvoller Langzeitwirkung.

Dabei ist für die in diesen Wochen und Monaten anstehenden Richtungsentscheidungen zur Umstrukturierung der DDR-Wirtschaft nichts wichtiger als abwägender Sachverstand, der die ökonomischen Gesetzmäßigkeiten kennt und darauf aufbaut. Wir stehen gerade *nicht* - wie noch kürzlich von bedrängten DDR-Ministern zu hören und auch bei uns weitverbreitet - vor einem über uns hereinbrechenden "Naturereignis", sondern vor durchaus *kalkulierbaren* Risiken. Und wir können sie in gemeinsamer Anstrengung beherrschen, wenn und soweit wir bei diesem Prozeß keine elementaren Steuerungsfehler machen. Dann, aber auch nur dann, läßt sich auch das Ziel, dauerhaft Arbeitsplätze und ähnliche Einkommensverhältnisse wie in der Bundesrepublik zu schaffen, in absehbarer Zeit erreichen.

Dazu ist freilich für mindestens ein Jahrzehnt ein jahresdurchschnittliches Produktivitätswachstum von über sieben Prozent erforderlich. Doch eine solche dynamische

Aufwärtsentwicklung ist, wie die Frühgeschichte der Bundesrepublik und die neuere Entwicklung in asiatischen Ländern wie Taiwan und Korea zeigen, durchaus erreichbar.

Die Ausgangslage ist klar. Mit Einführung der D-Mark in der DDR werden für westliche Investoren wesentliche Risiken beseitigt. Doch genauso wie die Bundesrepublik wird sich dann auch die DDR dem internationalen Standortwettbewerb um Unternehmen und Investitionen stellen müssen. Konkurrierende Investitionsstandorte setzen dabei den Beurteilungsmaßstab. Er umfaßt alle Einflußgrößen des Wirtschaftens: Das Eigentums-, Unternehmens- und Arbeitsrecht, das Bildungswesen, die Besteuerung, die Stabilität des wirtschaftlichen und politischen Systems, die Infrastruktur und vieles mehr. Überdies muß es eine rechtsstaatlich verfaßte, die privaten Investitionsplanungen nach sachlichen und nachprüfba-

ren Kriterien beurteilende öffentliche Verwaltung geben.

In diesem Wettbewerb um privates Kapital gibt es für die DDR keinen besonderen Schutzzaun. Es ist daher unumgänglich, dort alsbald solche Investitions- und Angebotsbedingungen herzustellen, die eine ausreichende Verzinsung des Kapitaleinsatzes erwarten lassen. Ziel muß es sein, möglichst viele tatsächlich wettbewerbsfähige Unternehmen und Arbeitsplätze zu erhalten und zu schaffen. Das aber hängt in erster Linie von deren Produktivität ab.

Die Produktivität ist entscheidend

Generell gilt: Im weltweiten Wettbewerb, in dem die Unternehmen heute stehen, kann auf Dauer nur *der* Arbeitsplatz Bestand haben, dessen Beitrag zum Erlös der Produkte oder Dienstleistungen zumindest die Kosten dieses Arbeitsplatzes selbst deckt. Ein Unterneh-

Produktion und Produktivität ¹⁾ in der Bundesrepublik und DDR (zu laufenden Preisen)			
	D	DDR	
			in % von D
Erwerbstätige (Mio.)	27,90	8,15	30
Jahresarbeitszeit	1.650	1.815	110
Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen (DM)	85.500	42.800	50
Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde (DM)	51,80	23,60	45
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. DM)	2.390	350	15

1) Für die DDR: Modellrechnung unter der Annahme, daß das Produktivitätsniveau der DDR halb so groß ist wie das bundesdeutsche.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

men, das sich in vermeintlicher Großzügigkeit über dieses Erfordernis hinwegsetzt, riskiert die eigene Existenz. Der nach der Leistung zu bemessende Lohn ergibt sich also nicht aus einem Willkürdiktat des Unternehmens, sondern aus den Wettbewerbsbedingungen, denen jeder Betrieb in einer Marktwirtschaft unterworfen ist. Je stärker dieser Wettbewerb, desto weniger kann die kausale Verknüpfung von Leistung und Entlohnung aufgehoben werden.

Die Leistung eines Arbeitnehmers aber läßt sich nicht alleine an seiner persönlichen Anstrengung messen. Sonst müßte der unqualifizierte aber redlich bemühte Arbeiter, der unbeholfen ein Paar Schuhe zusammenschustert, besonders gut bezahlt werden. Wirtschaftlich verwertbare Leistung – und nur um die geht es in diesem Zusammenhang – kann nicht anders bemessen werden als nach dem Wert der Produkteinheiten, die mit ihrer Hilfe innerhalb einer bestimmten Zeit hergestellt werden. Welcher Grad an so verstandener Produktivität auf einem Arbeitsplatz erreicht werden kann, hängt ganz entscheidend davon ab, in welchem Umfang für diesen Arbeitsplatz und seinen "Inhaber" Investitionen getätigt wurden. Dabei ist der Begriff der Investition sehr weit zu verstehen. Er umfaßt nicht nur Maschinen, Gebäude und Infrastruktur, sondern ebenso die Bereiche Ausbildung, Forschung und Entwicklung. So schaffen Investitionen die zur Arbeit benötigten Produktionsmittel und ebenso Fertigkeiten und technisches Wissen. Investitionen der einen wie der anderen Art machen die Arbeit produktiver und ermöglichen damit höhere Löhne.

Soll also ein Arbeitsplatz im internationalen Wettbewerb erhalten

bleiben, kann sein Lohn nicht anders als nach der Produktivität bemessen werden. Daraus folgt zwingend: Produktivitätsunterschiede müssen sich in Lohnunterschieden niederschlagen. Anders können Arbeitsplätze mit niedrigerer Produktivität sich im Wettbewerb nicht behaupten. Wenn Arbeitnehmer oder kurzichtige Gewerkschaften gegen diese Gesetzmäßigkeit verstoßen, schädigen sie sich unausweichlich selbst: Entweder gelingt es den Unternehmen, die höheren Arbeitskosten auf die Preise zu überwälzen. Dann erhalten die Arbeitnehmer zwar nominal höhere Löhne, doch die reale Kaufkraft bleibt im Durchschnitt wegen der Preissteigerungen im wesentlichen gleich. Oder die Überwälzung mißlingt. Dann schrumpfen die Erträge und es werden auf vielen Arbeitsplätzen die Lohnkosten nicht mehr erwirtschaftet. Solche Arbeitsplätze werden schließlich abgebaut. Arbeitslosigkeit ist die Folge.

Auch Löhne sind Preise

Nach der jetzt begonnenen Einführung der Marktwirtschaft in der DDR werden sich, mit wenigen Ausnahmen, die Preise am Markt bilden. Für diese Umstellung der Preise würde die Festsetzung eines bestimmten Kurses zwischen der Mark der DDR und der D-Mark nicht benötigt. Welche Preise sich für Güter und Dienstleistungen bilden, hängt vielmehr von den Marktbedingungen ab. Dabei sind auch die Löhne echte Preise, nämlich Preise für Arbeitsleistungen. Aber im Gegensatz zu den Preisen, bei denen der Verkäufer zur Neufestsetzung nur das Preischild auszuwechseln und neue Käufer zu finden braucht, kann der Großteil der Löhne gerade *nicht* von heute auf morgen in Höhe und Struktur den sich ändernden Verhältnissen angepaßt werden.

In der DDR wurden die meisten Arbeitseinkommen – in der Höhe relativ gleich – kollektiv festgelegt. Soweit sie nicht schon jetzt für die Zeit nach Einführung der D-Mark durch Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen neu ausgehandelt worden sind, benötigen Unternehmen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretungen für die am Tag nach der Währungsunion laufenden Lohnzahlungen einen Umstellungskurs von Ostmark in D-Mark. Er ist aber nur eine vorübergehende Orientierungsgröße, die nicht von Dauer sein wird. Denn unabhängig vom Umstellungskurs stellt sich nach der Währungsunion die Aufgabe, solche Löhne auszuhandeln, die auch auf den Märkten verdient werden können. Das bedeutet: Sie müssen ebenso in Einklang stehen mit der gegebenen und absehbaren Produktivität der Unternehmen und Branchen wie mit den Absatzmöglichkeiten zu kostendeckenden Preisen. Und sie müssen, wenn möglichst viele Arbeitsplätze in DDR-Unternehmen in dem von keinem Wechselkurs abgedeckten internationalen Wettbewerb erhalten bleiben sollen, das Produktivitätsgefälle im Betrieb, in der Branche und zur Konkurrenz in den Ländern der freien Welt widerspiegeln.

In der Folge des "sozial" gemeinten Umstellungskurses der Löhne von eins zu eins in D-Mark werden wahrscheinlich gerade diejenigen enttäuscht, die der sozialen Sorge am ehesten bedürfen: die Leistungsschwachen und Ungelernten. Für die Arbeitnehmer mit Spitzenausbildung oder Facharbeiterqualifikation ist der Umstellungskurs ziemlich belanglos. Ihre Entgelte werden nach Einführung der D-Mark entsprechend ihrer Produktivität rasch ansteigen. Bei den deutlich weniger Qualifizierten oder Motivierten aber, die bislang genau so viel verdient

haben wie die Leistungsträger, kann ein ihre geringere Produktivität übersteigender, festgeschriebener (Mindest)-Lohn in das Abseits der Arbeitslosigkeit führen.

Zwar wirken auf den Grad der Beschäftigung in einer Marktwirtschaft viele Faktoren ein. Aber auch am Arbeitsmarkt gilt: Je höher der Preis, desto geringer die Nachfrage. Wie ungünstig die äußeren Faktoren auch sein mögen: Es gibt immer einen Lohn oder Lohnfächer, bei dem sich Vollbeschäftigung einstellt. Damit sich eine solche markt- und produktivitätsorientierte Lohnspreizung herausbilden kann, ist ein hohes Maß an markt- und betriebsnaher Flexibilität nötig. Das wird am ehesten durch Betriebsvereinbarungen erreicht, die - wenn überhaupt - erst nachfolgend von branchen- und regionenweiten Tarifverträgen abgelöst werden sollten. Zu beidem braucht die Wirtschaft der DDR legitimierte wie sachkundige Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen.

Die Forderung nach produktivitätsbezogener Lohnstruktur mit "unsozialer Lohnrückerei" gleichzusetzen und die Nettolöhne in der DDR schon jetzt um etwa 50% anzuheben, wie Teile der Gewerkschaften in Ost und West es fordern, zeugt von Unkenntnis elementarer wirtschaftlicher Zusammenhänge oder einer ganz kurzsichtigen "sozial"-politischen Betrachtung, die Ursache und Wirkung verwechselt. In Wirklichkeit gilt: Nur bei einer der Produktivität entsprechenden Lohnpolitik lassen sich die sozialen Netze für diejenigen halten, die nicht mehr oder noch nicht wieder im ökonomischen Sinne produktiv sein können. Nur ein dynamischer, vom Ballast unrentabler Betriebe und unrealistischer Forderungen befreiter Start der DDR-Wirtschaft nutzt den Arbeitnehmern in ihrer

Gesamtheit und öffnet die Tür für neue Arbeitsplätze und steigende Löhne.

Welche positiven Auswirkungen eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik auf den Arbeitsmarkt haben kann, zeigt die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik in den 50er Jahren (s. Tabelle). In diesen zehn Jahren hat sich das reale Bruttosozialprodukt mehr als verdoppelt; die Wachstumsrate betrug jahresdurchschnittlich knapp 8 Prozent. Aufgrund dieser Wachstumsdynamik konnten trotz rasch steigender Reallöhne 9 Millionen Flüchtlinge und 2 Millionen DDR-Übersiedler eingegliedert werden. Insgesamt stieg die Zahl der Erwerbstätigen um rund ein Viertel auf 24,5 Millionen Personen, die der beschäftigten Arbeitnehmer nahm sogar um mehr als 40 Prozent zu. Spiegelbildlich verringerte sich die Anzahl der Arbeitslosen von knapp 1,9 Millionen auf 271.000 Personen. In den 70er Jahren wurde dann die Lohnpolitik der Gewerkschaften aggressiver. Nach kurzen Anfangserfolgen für die Arbeitnehmer entstand Massenarbeitslosigkeit. Die Wirtschaft stagnierte und die Reallöhne gingen teilweise wieder zurück. Die

Zufuhr neuen Kapitals zu den Unternehmen versiegte. Die Investoren legten ihr Kapital bevorzugt in Geldvermögen, Grundbesitz oder im Ausland an. Nicht zuletzt in Erkenntnis dieser Zusammenhänge ist die Tarifpolitik in den 80er Jahren dann wieder realistischer geworden.

Arbeitszeit kürzen hilft nicht

Beim derzeitigen Zusammentreffen von erwartungsvollen Bürgern, lautstarken Gewerkschaften und allseits bedrängten Politikern ist nicht auszuschließen, daß das Lohnniveau in der DDR über das von der Produktivität bestimmte Maß hinaus gehoben wird. Das allerdings würde die zu Anfang unvermeidliche Freisetzung von Arbeitskräften in den unrentablen Betrieben der DDR in unnötiger Weise verstärken.

Um den drohenden Entlassungen zu begegnen, fordern Teile der Gewerkschaften in der DDR andererseits schon heute eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden. Sie folgen damit der von den bundesdeutschen Gewerkschaften propagierten Vorstellung, forcierte Arbeitszeitverkürzungen

Wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik 1950 -1960			
	1950	1960	Veränderung pro Jahr in %
Erwerbstätige (1000)	19.750	24.599	2,3
Beschäftigte Arbeitnehmer (1000)	13.247	18.810	3,6
Arbeitslose (1000)	1.869	271	-
Bruttosozialprodukt (Mrd. DM)	269,9	579,5	7,9
Arbeitsproduktivität (1950=100)	100	175	5,8

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

mit vollem Lohnausgleich könnten in nennenswertem Umfang neue Arbeitsplätze schaffen. Doch die Annahme, es gäbe zu jeder Zeit ein feststehendes Kontingent an benötigter Arbeit, das nur gleichmäßig auf alle verteilt zu werden brauche, um Vollbeschäftigung herzustellen, ist schlicht naiv. Sie verkennt oder leugnet den wirklichen Grund der hier besprochenen Arbeitslosigkeit: die im Verhältnis zur Produktivität zu hohen Arbeitskosten.

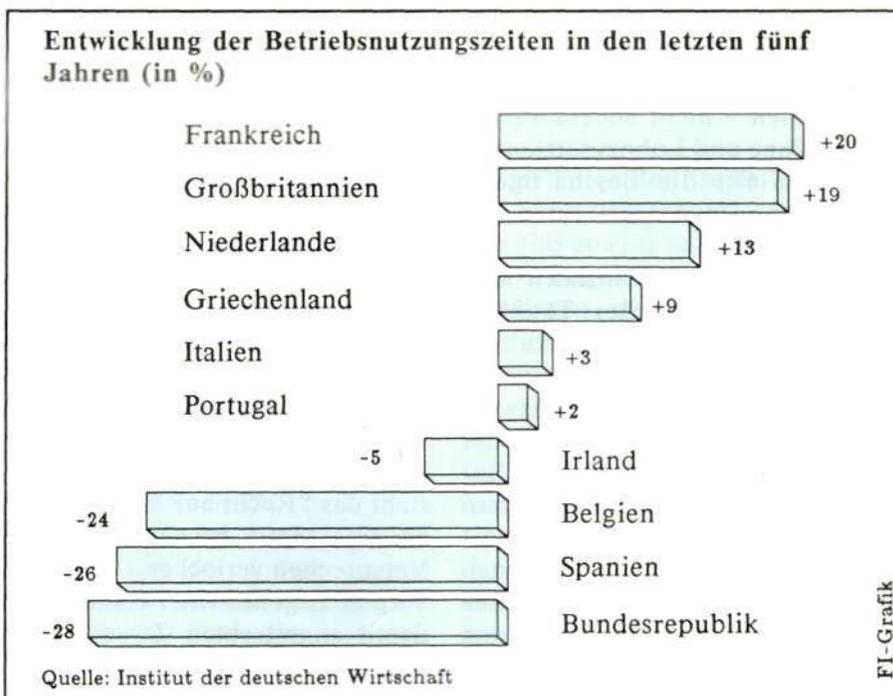
Wie man es auch dreht und wendet: Die schematische Herabsetzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich führt zu einer Minderauslastung der Produktionsanlagen. Das erhöht bei gegebenem Kapitaleinsatz pro Arbeitsplatz - in der Metallindustrie der Bundesrepublik liegt er zwischen 100.000 und 185.000 DM - die Kapitalkosten pro Produkteinheit, mit der weiteren Folge, daß die Arbeitslosigkeit tendenziell eher ansteigt. Die Unternehmen werden sich diesem Kostendruck durch Rationalisierung anzupassen und dann kapitalintensiver zu produzieren suchen, als es mit Vollbeschäftigung vereinbar ist.

Anders sieht es allenfalls dann aus, wenn mit der generellen Kürzung der Arbeitszeit auch eine *Flexibilisierung* der individuellen Arbeitszeiten einhergehen kann, damit die zeitliche Auslastung der betrieblichen Anlagen nicht immer weiter schrumpft. Dann würde es wahrscheinlicher, daß sich - infolge der Umorganisation individueller Arbeitszeiten bei gleichzeitiger genereller Arbeitszeitverkürzung - die Zahl der Arbeitsplätze vermehrt. Zumindest ein Teil davon könnte durch Neueinstellungen besetzt werden - vorausgesetzt, das tatsächlich verfügbare Angebot an Arbeitskräften paßt zur Qualifikationsstruktur der offenen Stellen in den Unternehmen.

Die Erfahrungen in der Bundesrepublik freilich, wo sich die Tarifpartner mit der Flexibilisierung immer noch schwer tun, geben für eine solche Option wenig Hoffnung. So haben die generellen Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit wegen mangelnder Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten gerade zu rückläufigen Betriebsnutzungszeiten geführt (s. Grafik). Entsprechend geringer war, trotz guter Konjunktur, die Zunahme der Beschäftigung im Vergleich zu Ländern, in denen die Betriebsnutzungszeiten stiegen oder unverändert blieben. Auch die jetzt im neuen Tarifvertrag der Metallindustrie vereinbarte Möglichkeit der Flexibilisierung - bis zu 18 Prozent der Belegschaft dürfen sich zu einer Standardarbeitszeit von 40 Stunden je Woche verpflichten - wird die Betriebsnutzungszeiten insgesamt kaum erhöhen. Diese Regelung kann für Großunternehmen mit zigtausend Beschäftigten sinnvoll sein: Dort lassen sich auch Minuten zu erheblichen Größenordnungen bündeln. Bei kleineren und mittleren Unter-

nehmen hingegen dürften sich die vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen schon mangels Manövriermasse in einer weiteren arbeitsmarktschädlichen Kürzung der Betriebsnutzung niederschlagen.

Eine solche Entwicklung aber wäre für die DDR noch nachteiliger als für die Bundesrepublik. Denn in der DDR müssen die mittelständischen Betriebe zu Garanten für eine hohe Beschäftigung erst noch heranwachsen. Werden sie durch schematische Arbeitszeitverkürzungen von vornherein in ein Korsett starrer Arbeitszeitregelungen gepresst und damit in ihrem Aufbau behindert, können sie kaum die aus den überbesetzten Kombinatn freiwerdenden Arbeitskräfte aufnehmen. Dabei gibt es genug zu tun - für alle, und für lange Zeit. Allein die Sanierung der Städte würde Beschäftigung für Jahre bringen. Infolge der Übersiedlungen dürfte letztlich sogar Mangel an Arbeitskräften statt Überschuß herrschen. Zu den wichtigsten Voraussetzungen für die Einstellung von Arbeitskräften zählt jedoch in der ganzen Breite



die Schaffung von Bedingungen, die den Aufbau mittlerer und kleinerer Unternehmen nicht hemmen, sondern fördern.

Schutzvorschriften müssen bezahlt werden

Um die wirtschaftlichen Folgen ihrer Abhängigkeit von den Arbeitgebern zu mildern, genießen die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik durch die immer weiter verfeinerten Instrumentarien des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts einen umfänglichen, auf der Welt sonst kaum noch vorhandenen Schutz. Doch dieser Schutz ist für die Beteiligten ebensowenig kostenlos wie für die Wirtschaft insgesamt. Die Ausgestaltung des Kündigungsschutzgesetzes und seine Handhabung durch die Gerichte etwa führt dazu, daß nahezu jede Kündigung einen Rechtsstreit herbeiführen kann. Von diesem Risiko kaufen sich die Unternehmen bei individuellen Kündigungen sehr häufig durch Abfindungen frei. Ähnliche Abfindungen in Form von Sozialplänen hat der Arbeitgeber dann zu tragen, wenn den Arbeitnehmern durch eine geplante Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile entstehen. Solche Abfindungen aber zählen - nicht anders als die Bruttolöhne und Lohnzusatzkosten - zu den für die Beschäftigung entscheidenden Arbeitskosten.

So richtig es ist, die sozialen Kosten unternehmerischer Tätigkeit nicht der Allgemeinheit aufzubürden, so darf doch nicht übersehen werden, daß die ständige Ausweitung der Schutzvorschriften in der Bundesrepublik die mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern verbundenen Risiken immer weiter erhöht hat. Werden die Kosten dafür einseitig den Unternehmen aufgebürdet und nicht in Form von geringeren Lohnerhöhungen von den Arbeitnehmern mitgetragen,

so steigen die Beschäftigungskosten für die Unternehmen überproportional und haben zur Folge, daß Arbeitsplätze abgebaut oder nicht neu geschaffen werden. Für ein Unternehmen ist es dann oft sinnvoller, Maschinen einzusetzen oder mit Überstunden zu arbeiten, als Arbeitnehmer einzustellen, deren Beschäftigung aufgrund der arbeitsrechtlichen Entwicklung mit immer größeren Unwägbarkeiten und Risiken verbunden ist.

Auf die DDR übertragen heißt das: Alle Versuche, die in der Phase der Sanierung der DDR-Wirtschaft unausweichlichen Entlassungen von Arbeitnehmern aus dauerhaft unrentablen Betrieben zu blockieren, gehen zu Lasten derjenigen, die - aus welchem Grund auch immer - arbeitslos geworden sind, und derjenigen, die sich erstmals auf Arbeitssuche begeben. Sie blieben auf die "Solidareinrichtung" Arbeitslosenversicherung angewiesen. Aber auch für die gegenwärtigen Besitzer von Arbeitsplätzen gilt: Staatliche Schutzvorschriften sind keine Arbeitsplatzgarantie auf Dauer. Sicherheit der Arbeitsplätze gibt es nur dann und nur so lange, wie es für Unternehmen rentable Möglichkeiten gibt, Arbeitnehmer zu beschäftigen. Ein liberaleres Arbeitsrecht kann dazu mehr beitragen als noch so gutgemeinte, in ihren Auswirkungen aber zweischneidige Schutzmaßnahmen.

Mißverständliches Recht auf Arbeit

Unter dem, was einige DDR-Politiker gerne in eine gesamtdeutsche Verfassung einbringen möchten, steht das "Recht auf Arbeit" oben an. Das Motiv ist ehrenwert, das Versprechen verlockend. Doch das vorgeschlagene Mittel vereitelt den damit angestrebten Zweck. Denn eine solches "soziales Grundrecht" kann nicht nur keine produktiven

Arbeitsplätze schaffen oder erhalten. Es würde sie eher gefährden - und unsere freiheitliche Gesellschaftsordnung obendrein.

Würde ein solches Recht auf Arbeit nämlich ernsthaft einklagbar gestaltet, müßte der Staat jedem Arbeitssuchenden einen Arbeitsplatz garantieren und dazu die Unternehmen zur Einstellung eines jeden Arbeitssuchenden zwingen oder selbst einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Würde sich überdies der Anspruch auf Arbeit darauf erstrecken, jedem einen Arbeitsplatz an seinem Wohnort oder in seinem erlernten Beruf zu garantieren, müßten die staatlichen Eingriffe schrankenlos sein. Den Unternehmen müßte letztendlich vorgeschrieben werden, was und in welcher Menge von ihnen zu produzieren ist. Als weitere Konsequenz des "Rechts auf Arbeit" müßte eine strikte staatliche Lenkung der Berufsausbildung und -ausübung eingeführt und die unbedingte Arbeitsplatzsicherheit mit der Abschaffung der Berufsfreiheit erkaufte werden. Das wäre nicht nur das Ende der Marktwirtschaft. Damit würde unsere auf individuelle Freiheit und persönliche Verantwortung gegründete Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in ein System verwandelt, wie es die Bürger der DDR gerade überwunden glaubten.

Die Art, wie sozialistische Gesellschaften ihr Recht auf Arbeit durch Überbesetzung aller Arbeitsstellen, also durch bewußte Minimierung des Ertrages der Arbeit, durchzusetzen pflegen, die dort allenthalben beklagte Entfremdung des Menschen von seiner Arbeit und der erst jetzt zum Vorschein kommende Berg verdeckter Arbeitslosigkeit, all das sollte Warnung genug sein. Das in einigen Verfassungen der Bundesländer enthaltene Recht auf Arbeit wird daher von den weitaus mei-

sten Verfassungs- und Arbeitsrechtsjuristen der Bundesrepublik lediglich als Verpflichtung von Regierung und Verwaltung, Gesetzgebung und Rechtsprechung verstanden, mit politischen Mitteln einen möglichst hohen Beschäftigungsgrad anzustreben und die Folgen vorhandener Arbeitslosigkeit möglichst zu mindern. Das aber geschieht in keinem der bislang entwickelten Systeme wirkungsvoller als in der Sozialen Marktwirtschaft.

Arbeit und Kapital

In diesem System hat sich das Denken in der Kategorie von Erbfeindschaft zwischen den Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit weitgehend überholt. Kapital ist das Werkzeug, mit dem der Arbeiter arbeitet. Es besteht keine Feindschaft zwischen Bäcker und Ofen, zwischen Dreher und Drehbank. Auch sind Arbeit und Kapital nicht "gleichberechtigt". Der Arbeiter ist in jeder Beziehung unendlich viel mehr wert als das Werkzeug, mit dem er arbeitet. Nur: Wer Werkzeug zur Verfügung stellen soll, verlangt dafür - nicht anders als der, der seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt - ein Entgelt, das am Markt mit anderen Möglichkeiten der Kapitalanlage konkurrenzfähig sein muß.

Die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Kapital ist schon ihrer Natur nach eine Interessengemeinschaft. Je anspruchsvoller das Werkzeug, desto qualifizierter kann der Arbeitnehmer es einsetzen. Entsprechend verbessert werden damit seine Einkünfte und seine Arbeitsbedingungen. Auch gesamtwirtschaftlich sind die In-

Fazit:

- Das Ziel, in der DDR schon auf mittlere Sicht genügend rentable Arbeitsplätze zu schaffen und die Einkommensverhältnisse denen in der Bundesrepublik anzunähern, ist erreichbar. Die dafür erforderliche Produktivitäts- und Wachstumsentwicklung setzt aber einen Umbau der DDR-Wirtschaft mit der Bereitschaft zu entsprechenden Einschnitten voraus. Das inzwischen gespannte soziale Netz sichert den einzelnen dabei vor dem Absturz.
- Daß in dieser Sanierungsphase die Löhne in der DDR zunächst um so viel niedriger sein müssen, als dort die Produktivität gegenüber der Bundesrepublik geringer ausfällt, ist nicht unsozial, sondern geradezu Voraussetzung für den Erhalt von Beschäftigung während des wirtschaftlichen Umbaus.
- Um in dem mit der Öffnung zur Weltwirtschaft entstehenden Standortwettbewerb bestehen zu können, muß die DDR Investitions- und Angebotsbedingungen herstellen, die eine ausreichende Rendite erwarten lassen. Durch starke Lohnsteigerungen oder Schutzzäune die Arbeitskosten zu erhöhen, schafft keine neuen Arbeitsplätze, sondern gefährdet auch noch die vorhandenen.

teressen von Arbeit und Kapital im wesentlichen gleichgerichtet.

Freilich, solange die Arbeitnehmer feste Löhne erhalten und jede

Vergrößerung des gemeinsamen Einkommens zunächst in die Gewinne fließt, ist diese Interessengemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefühlsmäßig schwer nachzuvollziehen. Denn nach erstem Anschein kommt jede Anstrengung zum Wohle der Unternehmen primär dem Kapital zugute. Man sollte deshalb auch in der DDR nach Formen suchen, die die Interessen von Arbeitnehmer und Unternehmen noch sichtbarer miteinander verknüpfen. In Japan etwa hängt ein großer Teil der Entlohnung unmittelbar vom Erfolg des Unternehmens ab. Die Arbeiter wissen: Wenn es dem Betrieb besser geht, geht es auch ihnen besser. Wirtschafts- und gesellschaftspolitisch noch erfolgversprechender wäre es, die Arbeitern zu echten Miteigentümern ihrer Betriebe zu machen. Die Palette der in der Bundesrepublik entwickelten Beteiligungsmodelle weist dazu Wege in die Zukunft auf.

Doch zunächst kommt es für alle am Wirtschaftsleben Beteiligten nur auf eines an: Unter Hintanstellung aller sonst so gepflegten Gruppen- und Parteieninteressen diejenigen Bedingungen zu schaffen, unter denen die DDR-Wirtschaft tatsächlich wieder lebensfähig gemacht und das dazu erforderliche Arbeitsplatzangebot geschaffen werden kann. Die dazu führenden ökonomischen Gesetzmäßigkeiten, oben skizziert, lassen sich durch nichts und niemanden überlisten. Jeder Versuch, sich über sie hinwegzusetzen und jetzt die richtigen Weichenstellungen zu verzögern, würde uns alle schon bald teuer zu stehen kommen - in beiden Teilen Deutschlands.