

# Des Arbeiters Leid

## **Die Finanzkrise fordert ihren Tribut von den Arbeitnehmern. Die Zukunft muß Veränderung einläuten**

Sowohl der Zustand der amerikanischen und europäischen Arbeitsmärkte, als auch die Bedeutung von praktischer Ausbildung und fortlaufender Weiterbildung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit waren wichtige Themen des „Divisions of Labor“ Panels, welches einen Teil der 100-Tage-Konferenz der Bertelsmann Stiftung darstellte. Des Weiteren wurde über die Wall Street Boni diskutiert, welche exemplarisch für das wachsende Ungleichgewicht stehen. Kulturelle Werte und die Frage, in wie weit Arbeitnehmer der heutigen Zeit von ihnen beeinflusst werden, standen ebenfalls im Mittelpunkt dieser Debatte.

Die Diskussion begann mit Howard Rosen, Geschäftsführer der Trade Adjustment Assistance Coalition, der auf Fragen amerikanischer Arbeitsmarktpolitik einging. Er vermutet ein weiteres Jahr erhöhter Arbeitslosigkeit, bevor sich der Stellenmarkt wieder erholt. In der Wirtschaft sieht Howard Rosen eine strukturelle Veränderung ab. Vielen Arbeitnehmern wird es nicht möglich sein in ihre vorige Beschäftigung zurückzukehren. Daher werden viele gezwungen sein, eine neue Laufbahn einzuschlagen. Sobald diese Verlagerungen auftreten, wird die Langzeitarbeitslosigkeit zunehmen. Nach Rosen wird dies den amerikanischen Arbeitsmarkt hart treffen, da er die Arbeitslosenversicherung als „dysfunktional“ verurteilt. Unser Netz der sozialen Sicherheit ist nicht existent“, sagte er.

Scott Paul, Geschäftsführer der Alliance for American Manufacturing, kommentierte den beschädigten Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohnanstieg. Dieser verschwand, als der reale Lohnanstieg stagnierte, die Produktivität jedoch anstieg. Paul führte dies auf verschiedene Faktoren zurück: Der erste Faktor besteht darin, dass das amerikanische Minimalgehalt viel geringer ist als in anderen OECD Ländern. Darüber hinaus spielt der Rückgang von Fabrikarbeit eine Rolle, die normalerweise um 25% besser bezahlt wird als andere Arbeiterberufe. Der dritte Punkt den Paul nennt ist die voranschreitende Globalisierung, welche das Lohnniveau des hart umkämpften Importsektors gesenkt hat.

Die Tatsache, dass wenig gewerkschaftlicher Organisationsgrad in den USA erwartet werden kann und das gewerkschaftliche Arbeitsplätze 20-30% höheres Einkommen als nicht-gewerkschaftliche Stellen erfordern, betonte Scott Paul als weiteren Grund für das auseinander driftende Verhältnis von Produktivität und Lohnanstieg. „Wir müssen uns darauf fokussieren eine Wirtschaft zu schaffen, die nicht konsum-, sondern produktionsorientiert ist.“

Als Barbara Dyer gefragt wurde ob die amerikanische Arbeiterschaft in dieser neuen Wirtschaft überhaupt konkurrenzfähig sei, kommentierte die Präsidentin und Geschäftsführerin der Hitachi Foundation und Vorsitzende der National Taskforce on Workforce Development dies, indem sie sich auf die mangelhaften Fähigkeiten der Arbeitslosen konzentrierte. Sie sieht den Fehler im amerikanischen Bildungssystem, welches Arbeiter nur nach Fähigkeiten ausbildet, die sich ihre zukünftigen Arbeitgeber wünschen.

Die europäische Perspektive wurde von Xavier Prats Monné, Generaldirektor der Europäischen Kommission für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit, vertreten. Er nannte als eine Lösung „Kurzarbeit“, die von einigen europäischen Ländern genutzt wird, mit der Finanzkrise umzugehen. Kurzarbeit ermöglicht einer Firma, die Stunden ihrer Arbeitskräfte um die Hälfte zu reduzieren. Falls die Firma ihre Produktion halbieren muss, hat sie die Möglichkeit, die eingesparten Stunden als Zeit für Fortbildung ihrer Arbeitskräfte zu deklarieren. Für Rosen ist Kurzarbeit aufgrund der amerikanischen Sichtweise kaum durchsetzbar. „Amerikaner denken von einer makroökonomischen Perspektive an Arbeitsmarktpolitik. Allerdings ist Arbeit an sich so einzigartig, dass Politik flexibel sein muss. Des Weiteren muss sie auf Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Industriezweige zugeschnitten sein.“

Die kontinuierliche Weiterbildung von Arbeitskräften ist ein wesentliches Problem, welches alle Industriezweige betrifft. Prats Monné nennt exemplarisch den Vorteil, der von skandinavischen Arbeitnehmern genossen wird. Ihre Berufslaufbahn wird begleitet von Fortbildung. Er nennt Dänemark als ein Land, das auch flexible Arbeitsmarktpolitik betreibt. Dänemarks Prinzip der „Flexicurity“ nutzt das Netz der sozialen Sicherheit, um einen schwächer regulierten Arbeitsmarkt zu schaffen. Dieser Arbeitsmarkt erlaubt es Arbeitgebern, schneller auf Bedürfnisse der einzelnen Sektoren einzugehen, indem es ihnen vereinfacht wird, Arbeiter einzustellen und zu entlassen.

Rosen betonte, dass Präsident Obama zwar bereits für ein verbessertes Training der amerikanischen Arbeiterschaft plädiert hat, die USA aber nicht über genügend finanzielle Mittel verfügt, um dies durchzuführen. Staaten in den USA kürzen ihr Budget für Community Colleges, welche ironischerweise diese Art von Fortbildung durchführen würden. Der stellvertretende Generalsekretär der European Trade Confederation, Reiner Hoffmann, merkte an, dass es in Europa oftmals schwierig ist, Fortbildungsprogramme für Arbeitnehmer durchzusetzen.

Das finanzielle Ungleichgewicht, exemplarisch verdeutlicht durch Wall Street Boni, ist für Rosen kein neues Problemfeld. Jedoch merkte er an, dass dieses Problem mittlerweile von „den Wirtschaftsseiten zur Titelseite“ gewandert ist. Er führte darüber hinaus aus, dass der amerikanischen Wirtschaft eher geholfen wäre, wenn sie sich eher mit der Fehlverteilung vorhandener Ressourcen und mangelnder Investitionen, als mit Handelspolitik beschäftigen würde. Barbara Dyer bemerkte, dass die amerikanische Kultur unerschütterlich optimistisch ist, jedoch nicht bereit sei, sich mit Problemen langfristig zu beschäftigen, bevor sich diese zu Krisen entwickeln. „Wir haben in dieser Kultur eine Menge entgegen wirkender Mächte, die uns dazu zwingen werden, eher auf kurze, als auf lange Sicht hinaus Entscheidungen zu treffen.“