

Vier-Tage-Woche

MEHR JOBS, WENIGER GELD

Weniger arbeiten, damit mehr Leute Arbeit haben: Der Volkswagen-Konzern hat mit dem Vorschlag einer Vier-Tage-Woche die Debatte um Arbeitslose und Arbeitszeit in eine neue Richtung gelenkt. Die Gewerkschaften scheinen nicht abgeneigt, doch viele Beschäftigte werden sich einschränken müssen.

Peter Hartz ist ein höchst unauffälliger Mann. Im gedeckten Anzug, das graue Haar akkurat gescheitelt, wirkt der neue Personalvorstand des Volkswagen-Konzerns wie der Geschäftsführer einer Kreissparkasse. Den einzigen Farbtupfer bildet meistens die Krawatte – die liebt der Manager bunt und schrill.

Am Donnerstag vergangener Woche aber erläuterte Hartz, 52, in Wolfsburg einen Plan, mit dem er bereits, als die Idee durchsickerte, im gesamten Land und darüber hinaus Aufsehen erregt hatte: Vom 1. Januar an sollen die rund 100 000 Beschäftigten in den deutschen VW-Werken nur noch an vier Tagen in der Woche arbeiten.

Das heißt, statt 36 Stunden verbringen sie dann nur noch 28,8 Stunden im Büro oder am Fließband. Der bittere Teil der erfreulichen Nachricht: Es gibt weniger

Geld, die Beschäftigten müssen auf fast ein Fünftel ihres Gehalts verzichten. Die einzige Alternative, so Hartz, wären „betriebsbedingte Kündigungen“.

Es wird weniger gearbeitet statt mehr – ist die Republik nun auf dem Weg in einen „kollektiven Freizeitpark“, wie Bundeskanzler Helmut Kohl argwöhnt? Ganz im Gegenteil: Die VW-Belegschaft würde lieber fünf Tage die Woche arbeiten, doch Europas größter Automobilkonzern hat nicht genügend Arbeit für alle Beschäftigten.

Bis Ende 1995, so hat der Vorstand errechnet, könnte Volkswagen allenfalls 70 000 Mitarbeiter beschäftigen – er müßte 30 000 entlassen. Es gab nur einen Weg, diesen Kahlschlag zu verhindern, der den Konzern viel Geld für Sozialpläne kosten und gewiß seinen Ruf nicht bessern würde: eine radikale Verkürzung der Arbeitszeit.

Es ist eine überraschende Wende in der Diskussion um Arbeitsplätze und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Sie wird Folgen haben. Der gebeutelte VW-Konzern, der mit Absatzrückgang und Verlusten kämpft, gibt ein Beispiel, an dem andere kaum vorbei können.

Jetzt, unter dem Druck der Krise, beginnen die Tabus der Boom-Zeit zu wackeln, nun werden die Denkverbote und -blockaden aufgegeben. Zum erstenmal räumen Arbeitgeber und Gewerkschaften ein, daß die Probleme der Massenarbeitslosigkeit nur auf neue, unkonventionelle Weise zu lösen sind. Es ist das Eingeständnis, daß sie bislang auf diesem Gebiet versagt haben.

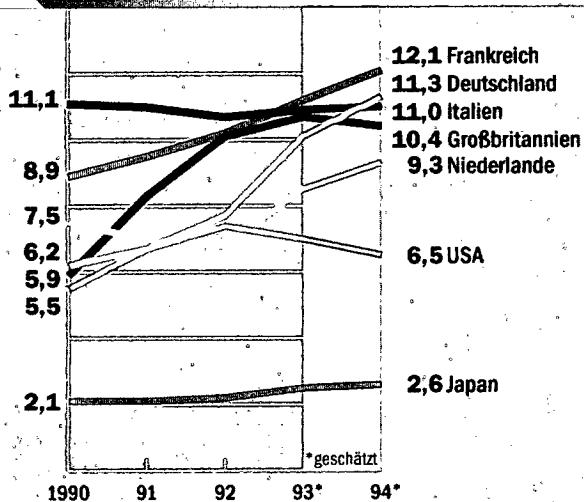
Peter Hartz hatte das VW-Modell noch gar nicht richtig erklärt, da löste das Schlagwort Vier-Tage-Woche bereits erregte Debatten vor den Werksto-



VW-Produktion (in Wolfsburg): Die Angst um den Job läßt den Beschäftigten kaum eine Wahl

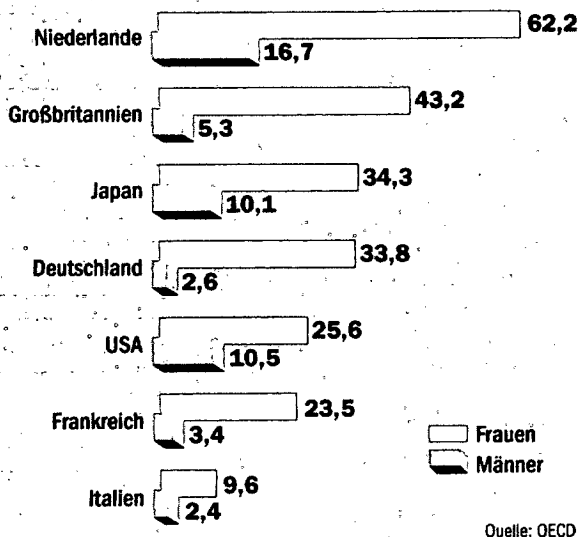
Arbeitslosigkeit

Entwicklung und Prognose von Arbeitslosenquoten;
Angaben in Prozent



Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte in Teilzeitarbeitsplätzen;
Angaben in Prozent; 1990/91



Wochenarbeitszeit

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines
Industriearbeiters in Stunden; 1992

Japan	42
USA	40
Italien	40
Frankreich	39
Großbritannien	38,8
Niederlande	38,75
Deutschland	37,5

Quelle: iwd

ren und in Vorstandsbüros, in Gewerkschafts- und Parteizentralen aus. Es weckt Hoffnungen und Ängste: Sichert weniger Arbeit des einzelnen mehr Jobs für alle? Sinkt der Lohn dann so stark, daß von dieser Art Arbeit kaum einer seine Familie ernähren kann?

Der Vorschlag aus Wolfsburg sorgte zugleich für gehörige Verwirrung. Hatten Arbeitgeber bislang nicht stets verkündet, die Beschäftigten müßten wieder länger arbeiten, um ihre Stellen zu sichern? War nicht auch der liberale Wirtschaftsminister Günter Rexrodt dieser Meinung? Und hatten die Gewerkschaften nicht darauf beharrt, eine Verkürzung der Arbeitszeit dürfe es nur bei vollem Lohnausgleich geben?

Die noch vor Tagen machtvoll verteidigten Positionen sind plötzlich aufgegeben. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind, im Prinzip zumindest, offenbar einig: Die knappe Arbeit muß anders verteilt werden. Was Politikern, Managern und Funktionären bislang als defätistische Spinnerei galt, erscheint ihnen plötzlich logisch.

IG-Metall-Chef Klaus Zwickel zeigt sich höchst angetan von dem VW-Modell; denn dies sei „allemaal intelligenter und sozial vernünftiger, als die Arbeitnehmer nach Hause zu schicken“. Gesamtmetall-Chef Hans-Joachim Gottschol will gar „das Unmögliche denken und wagen“.

Die Manager von VW, die Betriebsräte und die IG Metall haben, unter dem Druck der unaufhaltsam steigenden Zahl von Arbeitslosen, begriffen, daß in Deutschland nicht so weitergewirtschaftet werden kann wie bislang. Massenentlassungen und Massenarbeitslosigkeit gefährden längst einen Standortvorteil des Landes, über den allzu selten nachgedacht und geredet wird – den sozialen Frieden.

Nach dem industriellen Kahlschlag im Osten fallen nun auch im Westen Hunderttausende von Arbeitsplätzen weg. In diesem Jahr allein sind es mehr als 35 000 in der chemischen Industrie, bis zu 80 000 in der Elektrobranche und mindestens ebenso viele in den Autofirmen.

Stahlkonzerne, der Bergbau und die Textilindustrie schrumpfen weiter. Selbst gut verdienende Dienstleistungszweige wie Banken und Versicherungen machen in dem bedrückenden Wettlauf mit; straffere Organisation und Einsatz von Computern kippen in den nächsten Jahren Zehntausende von Jobs.

Vorbei die sonnigen Zeiten. Der einstige Wirtschaftsprimus Bundesrepublik kämpft mit den höchsten Arbeitslosenzahlen seit Kriegsende. Die Arbeitsäm-



Arbeitslose (in Berlin): Hungerstreiks zeugen von der Verzweiflung

ter registrieren fast vier Millionen Arbeitsuchende im vereinigten Deutschland, und es werden täglich mehr. Zwei Millionen Menschen werden durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Kurzarbeit, Qualifizierung und Vorruhestand abgefangen.

Insgesamt haben sechs Millionen Menschen keinen regulären Job. Wer noch einen Arbeitsplatz hat und den bedroht sieht, nimmt das nicht mehr duldsam hin wie noch vor ein paar Jahren. Kaum ein Tag vergeht ohne Demonstrationen besorgter Belegschaften. Längst beschränkt sich der Protest nicht mehr auf das Schwenken von Gewerkschaftsfahnen. Hungerstreiks und Autobahnblockaden zeugen von der Verzweiflung vieler Menschen, denen Arbeitslosigkeit droht.

Es wird sich so bald daran nichts ändern, daß es zuwenig Arbeit für zu viele Menschen gibt. Selbst führende Gewerkschafter wie der Hamburger IG-Metall-Bezirksleiter Frank Teichmüller konfrontieren ihre Mitglieder bei jeder Gelegenheit mit der bitteren Wahrheit: „Es wird in der Industrie nie wieder genügend Arbeitsplätze geben.“



VW-Arbeiterin Urbanski

„Als Arbeitslose wäre ich schlechter dran.“

Die Krise der deutschen Wirtschaft zwingt die Unternehmen zum harten Rationalisieren. Wenn es dann wieder aufwärts geht, werden sie weniger Menschen brauchen, um mehr zu produzieren als zuvor.

Auch die jüngsten Wirtschaftsgutachten zerstörten jede Hoffnung, daß der nächste Aufschwung die Arbeitsämter wieder entvölkern wird. Im nächsten Jahr, so die Prognosen, soll die Wirtschaft angeblich zwar wieder wachsen, doch die ausgeschiedenen Arbeitskräfte braucht sie dazu nicht mehr.

Und dann? Was geschieht mit den Millionen Menschen ohne Arbeit und

ohne Perspektive? Bislang zeigten die Akteure in Politik und Wirtschaft wenig Neigung, sich dieser unbeliebten Gruppe anzunehmen. Die Verantwortung für die Misere und deren Lösung schoben sie sich beharrlich gegenseitig zu.

Doch der Druck wächst. „Es wäre ein kostspieliger Irrtum zu meinen, wir könnten längerfristig 10 Prozent oder mehr Arbeitslose zu den heute geltenden Sätzen in der Arbeitslosigkeit alimentieren“, warnt Ulrich Cartellieri, Vorstandsmitglied der Deutschen Bank.

Die steigenden Arbeitslosenzahlen belasten die Sozialkassen und zugleich Betriebe und Arbeitnehmer, die immer höhere Beiträge zahlen müssen. Die Rentenversicherungen verlieren mit jedem Arbeitslosen einen Beitragszahler. Überdies wird durch die hohe Arbeitslosigkeit, wie Bankier Cartellieri nüchtern feststellt, „unsere soziale und politische Stabilität erheblichen Belastungen ausgesetzt“.

Kürzere Arbeitszeiten, mehr Jobs – die Idee ist nicht neu. In den achtziger Jahren bereits versuchten die Gewerkschaften mit einer Arbeitszeitverkürzung den Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Die IG Metall erstreikte 1984 den Abschied von der 40-Stunden-Woche, 1990 einigten sich die Tarifpartner auf die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche bis 1995. Im Schnitt wird in westdeutschen Betrieben und Büros derzeit 38 Stunden gearbeitet.

Der Beschäftigungseffekt dieser Arbeitszeitverkürzung ist weitgehend unbestritten. Die Unternehmen holten zwar einen Teil der dadurch gestiegenen Kosten wieder herein, indem sie die verbliebenen Stunden produktiver nutzten oder Überstunden fahren ließen. Aber es wurden Zehntausende von Stellen gerettet, die sonst verloren wären. Forschungsinstitute wie das DIW in Berlin entdeckten vor allem in der Industrie positive Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverkürzung.

Nach der Einigung auf die 35-Stunden-Woche verstummte die Debatte um die Arbeitszeit. Jetzt wird sie fortgesetzt. Doch die Bedingungen sind andere als damals. Es gibt nichts mehr zu verteilen, kürzere Arbeitszeit heißt deshalb niedrigere Löhne. Das bekommen die Volkswagen-Mitarbeiter als erste zu spüren.

Europas größter Autokonzern spielt bei der Einführung der Vier-Tage-Woche den Vorreiter, weil er besonders tief in der Krise steckt. Von 112 000 Stellen sollten bis Ende nächsten Jahres 12 000 wegfallen. Das hätte das VW-Management noch geschafft, indem es Arbeiter früher in Pension schickt und frei werdende Stellen nicht besetzt.

Doch der Vorstand unterstellte bei seiner Planung, daß die Automobilkonjunktur in Europa oder in den USA wie-



VW-Arbeiter List

„Den Urlaub müßten wir uns abschminken.“

der anzieht. Auf weitere Absatzeinbrüche war er nicht vorbereitet.

Nachdem die VW-Führung ihre allzu optimistischen Annahmen der Realität angepaßt und weiter sinkende Absatzzahlen einkalkuliert hatte, stellte sie fest: In den nächsten beiden Jahren braucht VW in Deutschland nicht 100 000, sondern nur noch 70 000 Beschäftigte.

Der Abbau von 30 000 Stellen wäre nur mit Massenentlassungen zu schaffen, was VW sich jetzt, nicht zuletzt wegen der teuren Sozialpläne, nicht zumuten will. Auch VW-Aufsichtsrat Gerhard Schröder, Ministerpräsident des Anteilseigners Niedersachsen, hat ein starkes Interesse an einer friedlichen Lösung bei VW – in Niedersachsen wird 1994 gewählt.

In dieser Notlage scheint die Vier-Tage-Woche für den VW-Vorstand ein eleganter Ausweg. Für die Beschäftigten des Unternehmens aber bringt sie gewaltige Probleme. „Einen Einkommensverlust von 20 Prozent kann ich mir auf keinen Fall erlauben“, sagt der Wolfsburger Werkzeugeinsteller Siegfried List. Selbst Einbußen von zehn Prozent wären für den Familienvater schwer zu verkraften.

Vor einigen Jahren hat List eine Eigentumswohnung in Wolfsburg gekauft. Für Zins, Tilgung und Nebenkosten zahlt er monatlich 1800 Mark, 500 Mark überweist er seinem studierenden Sohn, weitere 300 Mark kostet sein Auto, ein Golf-Jahreswagen.

Bislang verfügt List, 54, über knapp 4000 Mark Nettoeinkommen im Monat. Werden die Vorstandspläne verwirklicht, müßte er auf 800 Mark verzichten. Ihm und seiner Frau blieben dann gerade 600 Mark im Monat zur freien Verfügung. „Den Urlaub müßten wir uns komplett abschminken“, sagt List.

Ans Eingemachte geht der Lohnabschlag auch bei der Wolfsburger Produktionsangestellten Sabine Urbanski, 27. Die junge Frau, die bei VW Kabelstränge zusammensetzt, verdient netto rund 2500 Mark im Monat. Ihre werkeigene Zwei-Zimmer-Wohnung kostet 1100 Mark, 300 Mark gehen für das Auto und weitere 200 für Versicherungen und andere Verpflichtungen weg, so daß ihr noch 900 Mark bleiben.

Bei einem Gehaltsabzug von 20 Prozent blieben Urbanski nur noch 400 Mark zur freien Verfügung. Aber was soll sie tun? „Als arbeitsloser Single“, so die Arbeiterin, „wäre ich noch schlechter dran.“

Die Angst um die Arbeitsplätze läßt den Beschäftigten in der Tat kaum eine Wahl. Ähnlich wie den Volkswagen-Mitarbeitern geht es derzeit den Bergleuten im Ruhrgebiet. Als hätte sie nur auf das Signal aus Wolfsburg gewartet, meldete sich vergangene Woche die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie: Auch sie fordert die Einführung der Vier-Tage-Woche und wäre mit einem Lohnverzicht von mehr als zehn Prozent einverstanden. Nur so, glauben die Gewerkschafter, könnten im nächsten Jahr rund 10 000 Arbeitsplätze gerettet werden.

Die Bergleute wurden vom Plan ihrer Gewerkschaft offenbar völlig überrascht. Betriebsräte vieler Zechen mußten die aufgebrachten Kumpel beruhigen. „Sicher, wir müssen unseren Arbeitsplatz retten“, sagt ein Bergmann der Zeche Hugo/Consolidation in Gelsenkirchen, „aber wir müssen auch genug Geld verdienen, um unsere Familie zu ernähren.“

Die Arbeitszeit mag teilbar sein, die Einkommen sind es oft nicht mehr, gerade in den Lohngruppen nicht, die besonders von Entlassungen bedroht sind.



VW-Personalvorstand Hartz

„Die einzige Alternative wären Kündigungen.“

VW-Vorstand Hartz glaubt, einen Trick gefunden zu haben, der Härten abmildern könnte: Er will die Bundesanstalt für Arbeit an der Finanzierung der Vier-Tage-Woche beteiligen.

Wenn genügend Beschäftigte auf diesen Plan eingehen, so Volkswagen-Manager Hartz, spart die Bundesanstalt künftig das Kurzarbeitergeld. Ohnehin müßte die Behörde, wenn Volkswagen die Arbeitszeitverkürzung nicht einführt, 30 000 Arbeitslose zusätzlich finanzieren.

Ob Bernhard Jagoda, der Chef der Nürnberger Bundesanstalt, den Wolfsburgern soweit entgegenkommt, ist zweifelhaft. Die Behörde steckt selbst tief in den roten Zahlen. Außerdem müßte die Bundesregierung für die Wolfsburger Pläne erst das Arbeitsförderungs-gesetz ändern.

VW-Vorstand Hartz muß noch schwierige Verhandlungen führen, vor allem mit den Betriebsräten und der Gewerkschaft, ehe sein Modell in Wolfsburg eingeführt wird. Doch weder bei ihm noch bei den Arbeitnehmervertretern bestehen Zweifel daran, daß sie sich einigen.

Die Vier-Tage-Woche könnte ein Modell für andere Konzerne werden, aber die Konkurrenten sind skeptisch. Mercedes-Benz, Ford und Opel streichen Zehntausende von Arbeitsplätzen auf den üblichen Wegen, sie besetzen frei werdende Stellen nicht mehr, pensionieren Beschäftigte früher und entlassen teilweise auch Mitarbeiter.

„Unser Problem sind die zu hohen Kosten“, sagt ein Mercedes-Manager, „und die senken wir um keinen Pfennig, wenn wir eine Vier-Tage-Woche einführen.“

Wesentlich interessanter als eine Verkürzung ist für die Firmen eine andere Verteilung der Arbeitszeit. BMW hat in seinem Werk in Regensburg vorgeführt, wie erfolgreich dies geschehen kann.

Für die Belegschaft gilt dort ebenfalls eine Vier-Tage-Woche, doch eine ganz andere als die bei Volkswagen geplante. Die BMW-Beschäftigten müssen alle drei Wochen auch samstags antreten. Ein kompliziertes Schichtmodell sorgt dafür, daß die teuren Maschinen an sechs Tagen in der Woche laufen können. Das Unternehmen spart viel Geld und kann den Beschäftigten, trotz kürzerer Arbeitszeit, den vollen Lohn zahlen.

Eine solche Flexibilisierung der Arbeitszeit bringt den Unternehmen einen Rationalisierungsvorteil. Die Vier-Tage-Woche, wie sie in Wolfsburg eingeführt werden soll, kann allenfalls Massenentlassungen verhindern. Sie ist, wie Hans-Peter Klös vom arbeitgeber-nahen Institut der deutschen Wirtschaft sagt, „eine Notlösung, geboren aus der Krise“.

Durch die Wolfsburger Vier-Tage-Woche entsteht keine einzige neue Stelle. Doch Arbeitsmarkt-Experten wie Bernhard Teriet vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in Nürnberg sind sich einig, daß die VW-Variante dennoch ein „wichtiges Signal setzt“.

VW greift damit den Mythos von der Vollzeitarbeit an. Der übliche starre Achtstundentag – Montag bis Freitag, 8 bis 17 Uhr – ist für einen großen Teil der Beschäftigten in Fabriken und Büros schon Vergangenheit. Mal früh, mal spät, mal zehn Stunden am Tag, mal gar nicht – die Arbeitszeiten werden längst

Vier-Tage-Woche

Würden Sie es begrüßen, wenn Sie künftig nur noch an vier Wochentagen arbeiten müßten, dafür aber auch weniger Lohn bekämen?

Haushaltsnettoeinkommen	ja	nein
bis zu 2000 Mark	33	58
2000 bis 3000 Mark	38	57
3000 bis 4000 Mark	36	60
über 4000 Mark	35	59
Deutsche insgesamt	34	60

Angaben in Prozent; an 100 fehlende Prozent: keine Angabe
Emnid-Umfrage für den SPIEGEL, 1500 Befragte, 25. bis 27. Oktober 1993

in verschiedensten Varianten organisiert. Es sind überwiegend immer noch Vollzeitjobs, die Arbeit wird nicht auf mehr Köpfe verteilt.

In Krisenzeiten gab es vereinzelt bereits Beispiele dafür, wie Stellen durch verkürzte Arbeitszeiten geschaffen wurden. In den achtziger Jahren, zu Zeiten der Lehrerschwemme, erhielten viele Pädagogen nur Teilzeit-Verträge. Dadurch konnten mehr Lehrer eingestellt werden. Der Chemiekonzern BASF hat schon 1982, als die Firma nicht genügend Arbeitsplätze für alle Auszubildenden am Ende der Lehre hatte, den Nachwuchskräften erst mal eine halbe Stelle mit halbierten Bezügen angeboten.

Die Tarifverträge lassen Teilzeit schon lange zu. Doch solange der Leistungsdruck sie nicht zwingt, freunden sich die Deutschen nur schlecht damit an. Teilzeitarbeit ist zu teuer, sagen die Unternehmer. Und wo sie angeboten wird, zum Beispiel bei der Deutschen Airbus, findet sich kein Arbeiter, der Interesse zeigt. Die Leute brauchen das Geld, sagen die Gewerkschafter, deshalb wird das Angebot kaum genutzt.

Beides stimmt nur zum Teil. Etliche Firmen, so der Berliner Arbeitszeitberater Michael Weidinger, könnten mit mehr Teilzeitstellen produktiver arbei-

ten. Ein Teilzeitarbeiter, den Weidinger mit einem Kollegen für die Bundesregierung verfaßt hat, beschreibt auf vielen Seiten die Kostenstränge geschickt eingesetzter Teilzeitarbeit. „Die Nutzungspotentiale werden weit unterschätzt“, sagt Weidinger.

Andere Länder sind da längst viel weiter. In den Niederlanden oder den USA etwa arbeiten viel mehr Männer in Teilzeit-Jobs als in Deutschland (siehe Grafik Seite 21).

Die Barrieren in den Köpfen sind das stärkste Hindernis. Fast jede Arbeit ist teilbar, sagt der Berliner Arbeitszeitberater. Alles sei nur eine Frage der Organisation – und des Willens.

Teilzeit, das ist eine weitverbreitete Vorstellung, sei etwas für Frauen, die dazuerdienen wollen, für Verkäuferinnen, Sekretärinnen, für die Arbeiterin am Band, die mittags schnell nach Hause eilt, um die Kartoffeln aufzusetzen. Der Konstrukteur, der Teilzeit arbeiten will, mache sich damit die Karriere kaputt, der Facharbeiter, der nur noch 30 Stunden arbeiten möchte, wird von den Kollegen verspottet.

Nur wer Vollzeit arbeitet, arbeitet nach der vorherrschenden Meinung richtig und füllt seinen Job aus. Der vor allem von den Führungskräften genährte Mythos, so die Erfahrung von Weidinger, schreckt so oft teilzeitwillige Mitarbeiter ab.

Der Vorstoß eines Weltkonzerns wie Volkswagen kann Vorurteile abbauen. „Die Betriebe werden ihre Liebe zur Teilzeitarbeit noch entdecken“, prognostiziert der Berater.

Zweifelloos werden sich viele Beschäftigte, vor allem, wenn sie eine Familie ernähren, einen 25- oder 32-Stunden-Job nicht leisten können. Schwierig wird es auch für ältere Arbeitnehmer. Wechseln sie auf Teilzeitarbeit, sinken ihre Pensionsansprüche. Hier könnten nur Subventionen die Freude an der Teilzeit beflügeln. Doch gilt das auch für die Doppelverdienerhaushalte, für gut bezahlte Facharbeiter, für den EDV-Fachmann, die Bankfrau?

Herbert Henzler, Deutschlandchef der Unternehmensberatung McKinsey, schätzt, daß durch verstärkte Teilzeitarbeit rund 1,5 Millionen neue Stellen geschaffen werden könnten.

Solche Zahlen wecken Hoffnungen, die Lösung des Arbeitslosenproblems signalisieren sie aber nicht. Die Vier-Tage-Woche und andere Formen der Teilzeitarbeit können allenfalls verhindern, daß die Arbeitslosigkeit noch schneller steigt. Sie können das Problem lindern, nicht lösen.

Das wäre schon ein Menge. Doch die Widerstände sind weiterhin gewaltig. „Die Aversion gegen Teilzeitarbeit“, so Weidinger, „steckt noch zu tief in den Köpfen.“ □

Ein Kinken zuviel

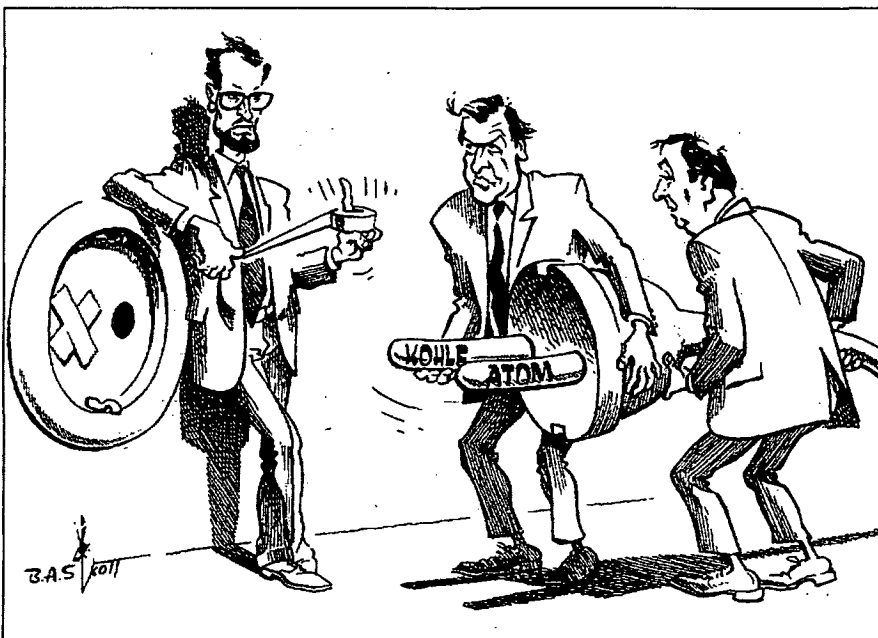
Das SPD-Präsidium verhinderte einen Parteienkonsens in der Energiepolitik: Vernünftige Kompromisse bei wichtigen Themen sind in Wahlzeiten unmöglich. Dann gilt bei den Parteien nur vordergründige Taktik.

Noch nie gab es eine Zeit, in der die Menschen so genau wußten, was eigentlich geschehen mußte.

Um ein großes Wort ist SPD-Bundesgeschäftsführer Günter Verheugen nicht verlegen. Der fundamentalen Erkenntnis folgt eine kleinlaut Konsequenz:

kurzfristiger Wählerbedürfnisse. Die langfristige Perspektive gilt nicht als mehrheitsfähig, sie „bietet keine Machtperspektive“ (Verheugen).

Jüngstes Beispiel ist der Versuch von Regierung und SPD-Opposition, über Parteigrenzen hinweg eine gemeinsame



Kontaktsperre

Die Welt

„Doch in einem System, in dem wir alle vier Jahre Wahlen gewinnen müssen...“ Er zögert und rettet sich in die Floskel: „Den Rest wage ich nicht auszusprechen.“

Der Parteimanager fürchtet den Verdacht, er befürworte autoritäre Strukturen, weil er den westlichen Parteiendemokratien die nötige Reformkraft nicht mehr zutraut.

Die Defizite sind klar definiert. Querdenker wie Verheugen oder der sächsische CDU-Ministerpräsident Kurt Biedenkopf haben in vielen gescheiterten Traktaten die Rituale der Politik analysiert, die sie im täglichen Hickhack zwischen Regierung und Opposition oder auch im Streit der eigenen Parteifreunde erleben – und die sie in Wahlkämpfen selbst inszenieren.

Aus Furcht, die jeweils nächste Wahl zu verlieren, orientieren sich die politisch Handelnden an der Befriedigung

Linie für die künftige Rolle der Kernenergie zu finden.

Vor eineinhalb Jahren hatten unter dem anspruchsvollen Motto „Konsens“ Gespräche zwischen der Industrie und dem sozialdemokratischen Ministerpräsidenten Gerhard Schröder, Chef der rot-grünen Landesregierung von Niedersachsen, über eine gemeinsame Perspektive bei der friedlichen Nutzung der Atomkraft begonnen.

Beide Parteien schienen unendlich weit voneinander entfernt. Hier die mächtige, weil kapitalstarke Energiewirtschaft mit ihrer Lobby in den konservativ-liberalen Bonner Koalitionsparteien; dort der Repräsentant einer SPD-Generation, die einen Teil ihrer politischen Sozialisation in Anti-Kernkraft-Demos oder bei Randalen in Brokdorf, Wackersdorf oder Kalkar erlebt hat.

Immer mal wieder während der regelmäßigen Konsenstreffen erhielten die