

Gewerkschaftliche Erneuerung jenseits von Schockstarre und Niedergang

Klaus Dörre

Machtressourcen, Nachhaltigkeit und die strategische Wahl der Gewerkschaften

Jana Flemming

Mehr als eine ökologische Modernisierung

Witich Roßmann und Marco Schmidt

Angestelltenarbeit zwischen Büro, mobiler Arbeit und Home-Office

Sylvia Stieler und Martin Schwarz-Kocher

Da hilft auch kein neues Ministerium

Digitalisierung findet auf dem Shopfloor statt

Hajo Holst und Steffen Niehoff

Der (gar nicht mehr so) lange Schatten der Disruption

Wie Produktionsarbeitende auf die digitale Transformation schauen



**Aufgepasst!
Dein ABO endet***

Felix Welti	
Kurzum	4

MEINUNG

Joachim Schuster	
Fortschritt gibt es nur mit gesellschaftlichen Auseinandersetzungen	5

SCHWERPUNKT: GEWERKSCHAFTLICHE ERNEUERUNG JENSEITS VON SCHOCKSTARRE UND NIEDERGANG

Kai Burmeister und Julia Friedrich	
Einleitung zum Heftschwerpunkt	8

Klaus Dörre	
Machtressourcen, Nachhaltigkeit und die strategische Wahl der Gewerkschaften.....	12

Jana Flemming	
Mehr als eine ökologische Modernisierung	
Industrielle Naturverhältnisse als Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Umweltpolitik	18

Witich Roßmann und Marco Schmidt	
Angestelltenarbeit zwischen Büro, mobiler Arbeit und Home-Office	
Neue Formen und Aktionsfelder gewerkschaftlicher Arbeit	21

Tobias Kämpf und Barbara Langes	
Künstliche Intelligenz und der Wandel der Arbeitswelt:	
Erste Befunde einer empirischen Analyse.....	26

Thorsten Gröger und Frederic Speidel	
Gewerkschaftliche Erschließung als strategische Reaktion auf die Transformation der Arbeitswelt	
Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Erschließungsprojekt der IG Metall	
im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	32

Sylvia Stieler und Martin Schwarz-Kocher	
Da hilft auch kein neues Ministerium – Digitalisierung findet auf dem Shopfloor statt	37

Thorben Albrecht und Thomas Würdinger	
Vielfältige Belegschaften und gewerkschaftliche Identität(en)	41

Nina Heidt-Sommer	
Teilhabe, Partizipation und Solidarität im Bildungsbereich müssen verteidigt werden!.....	44

Thorsten Schulten	
Stärkung des Tarifvertragssystems – was bringen die Vorschläge der neuen Bundesregierung?.....	48

Hajo Holst und Steffen Niehoff	
Der (gar nicht mehr so) lange Schatten der Disruption	
Wie Produktionsarbeitende auf die digitale Transformation schauen	52

ANALYSE & STRATEGIE

Arne Heise	
Stichwort Wirtschaftspolitik: Eine Koalitionsvereinbarung des Aufbruchs?.....	57

Michael Reschke

Die aktuelle Zahl: **8,6 Millionen** Arbeitsverhältnisse in Deutschland liegen unter 12 Euro Stundenlohn (brutto)..... 59

Stefanie Hürtgen

„Helden“ oder Arbeiter*innen?
Systemrelevanz und die Perspektive gesellschaftlicher Arbeit 60

Werner Kindsmüller

Was wäre eine linke Klimapolitik? 64

Michael Krätke

„Ich bin ein Land der unbeschränkten Möglichkeiten“: Rosa Luxemburg 68

Robert von Olberg

Rezension: Sozialdemokratische Antisemitismusabwehr in der Weimarer Republik..... 73

Paul Oehlke

Rezension: Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen... 75

Thilo Scholle

Rezension: Die Utopie des Sozialismus..... 77

PERSONEN & POSITIONEN**Lino Leudesdorff, Ülker Radziwill, Sebastian Roloff**

DL21 Aktuell 80

Studie der Hans-Böckler-Stiftung:

„Für neue Bundesregierung gibt es bei Gleichstellung viel zu tun“ 82

Verlagsmitteilung 83

spw-Newsletter aktuell und kompakt – jetzt eintragen unter www.spw.de

spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft

Herausgeber*innen:

Niels Annen (Hamburg), Claudia Bogedan (Bremen), Andreas Bovenschulte (Bremen), Björn Böhning (Berlin), Arno Brandt (Lüneburg), Klaus Dörre (Jena), Franziska Drohsel (Berlin), Iris Gleicke (Schleusingen), Michael Guggemos (Düsseldorf), Andreas Fisahn (Enger), Arne Heise (Hamburg), Marc Herter (Hamm), Oliver Kaczmarek (Kamen), Dietmar Köster (Wetter), Michael R. Krätke (Lancaster), Uwe Kremer (Bochum), Kevin Kühnert (Berlin), Andrea Lange-Vester (Hannover), Detlev von Larcher (Weyhe), Uwe Meinhardt (Stuttgart), Matthias Miersch (Laatzen), Benjamin Mikfeld (Berlin), Susi Möbbeck (Magdeburg), Andrea Nahles (Weiler), René Röspel (Hagen), Ernst-Dieter Rossmann (Elmshorn), Sarah Ryglewski (Bremen), Alexandra Scheele (Berlin), Joachim Schuster (Bremen), Carsten Sieling (Bremen), Sigrid Skarpelis-Sperk (Bonn), Thomas Spies (Marburg), Margareta Steinrücke (Bremen), Olaf Struck (Erfurt), Michael Vester (Hannover), Claudia Walther (Köln), Felix Welti (Lübeck), Thomas Westphal (Dortmund).

Redaktion:

Ursula Bitzegeio, Kai Burmeister, Jan Dieren, Cordula Drautz, Ole Erdmann, Björn Hacker, Sebastian Jobelius, Katharina Oerder, Anna-Katharina Meißner, Max Reinhardt, Michael Reschke, Christina Schildmann, Thilo Scholle

Chefredaktion

Stefan Stäche

Titelfoto: ©alphaspirit - stock.adobe.com

Kurzum | von Felix Welti

„Mehr Fortschritt wagen“ – das Motto des Koalitionsvertrags von SPD, Grünen und FDP ist die Pointe des langen Hegel-Jahres 2020/2021. Funktioniert Dialektik zu dritt, wenn sich jede Kraft stets als Synthese fühlen kann? „Die Weltgeschichte ist der Fortschritt im Bewusstsein der Freiheit, ein Fortschritt, den wir in seiner Notwendigkeit zu erkennen haben,“ so Hegel. Was heißt es dann, Fortschritt zu wagen? Was ist das Ziel des Fortschritts und wie kann es erkannt werden? Der Liberalismus des 19. Jahrhunderts begreift Fortschritt als Produkt der formell gleichen Freiheit, auch wenn sie ohne Bewusstsein seiner Richtung ist. Die sozialistische Antithese verlangt materiell gleiche Freiheit und Solidarität, um dem Fortschritt eine Richtung zu geben. Die ökologische Antithese verweist darauf, dass auch der gerichtete Fortschritt ein Fortschreiten von der Menschheit weg sein kann, wie es Brechts Galilei ausführt.

Damit ist aber **kurzum** die Gretchenfrage gestellt, die jede politische Kraft beantworten muss, die heute fortschrittlich sein will: Wie hältst Du es mit der Wissenschaft?

Schon seit ihrer Gründung und ihrer Orientierung durch Marx und Engels war die demokratische und sozialistische Bewegung überzeugt, die wissenschaftliche unter den politischen Weltanschauungen zu besitzen. Kann aber Wissenschaft das notwendige Ziel des Fortschritts erkennen? Die Eule der Minerva, so nochmals Hegel, beginnt erst mit der einbrechenden Dämmerung ihren Flug. Das verweist darauf, dass auch beste wissenschaftliche Erkenntnis den materiellen Entwicklungen nachgeht. Erst kommt die Materie, dann unsere Idee von ihr. Pandemie, Klimawandel und Digitalisierung zeigen eindrucksvoll, dass menschliche Wissenschaft der Biosphäre, Atmosphäre und Technosphäre – und auch der Gesellschaft – nicht vorausgeht, sondern nachdenkt. Diesen Vorsprung der materiellen Welt kann der Mensch verkürzen, aber kaum aufheben. Utopien und Visionen entkommen der materiellen Gegenwart nicht, sondern sind bestenfalls die in ihr zu erkennenden Möglichkeiten, in ihrer nostalgischen Form aber nur



➔ Dr. Felix Welti ist Professor an der Universität Kassel am Institut für Sozialwesen des Fachbereichs Humanwissenschaften und Mit-Herausgeber der spw.

Foto: privat

die verpassten Chancen von gestern. Wer nicht über Erkennbares nachdenkt, sondern sich quer zur materiellen Welt stellen will, erkennt den Fortschritt nicht einmal näherungsweise.

Kurzum: Wenn also der Mensch denkt, aber die Weltgeschichte lenkt, dann ist Fortschritt richtig als Wagnis beschrieben.

„Follow the Science“ – folge der Wissenschaft! Für den Fortschritt der Gesellschaft ist diese Parole der Freitagsdemonstrationen ebenso notwendig wie unzureichend. Denn „die Wissenschaft“, soweit sie erkennbar ist, liefert notwendiges Material für Entscheidungen, die aber zugleich den je eigenen Regeln von Politik, Recht und Ökonomie folgen müssen. Will und soll der demokratische Sozialismus die treibende Kraft einer neuen Fortschrittskonstellation sein, wird er sein Verständnis von Wissenschaftlichkeit neu justieren müssen. Erkenntnisse der Natur-, Technik-, Geistes- und Sozialwissenschaften so zu integrieren, dass sie zu einer freien, nachhaltigen und solidarischen Gesellschaft beitragen, wird nicht ohne Konflikte möglich sein. Hilfreich wird dabei die Wissenschaft sein, die weder unkritisch zum Bestehenden ist, noch meint, sich idealistisch neben die materielle Welt stellen zu können. Allseits gewünschte Narrative mögen von wissenschaftlich erkennbaren Wegen erzählen, erfordern aber auch künstlerische Kompetenz.

Kurzum: Das wichtigste Dreierbündnis für den Fortschritt bleibt das Bündnis von Arbeit, Wissenschaft und Kultur. ■

Fortschritt gibt es nur mit gesellschaftlichen Auseinandersetzungen

von Joachim Schuster



☞ **Dr. Joachim Schuster**, Jahrgang 1962, ist promovierter Politikwissenschaftler. Er war über viele Jahre in der Bremer Landespolitik aktiv, u.a. als umweltpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion in der Bremischen Bürgerschaft und von 2006-2011 als Staatsrat für Arbeit, Jugend und Soziales. Seit dem Jahr 2014 ist er Mitglied des Europäischen Parlaments und arbeitet dort aktuell u.a. im Wirtschaftsausschuss.

Foto: www.joachim-schuster.eu

„Mehr Fortschritt wagen“, das verspricht der Koalitionsvertrag der neuen Ampelregierung in Berlin. Und auf dem Sonderparteitag der SPD hat Olaf Scholz die Messlatte nochmals höher gehängt. Demnach soll mit der neuen Regierung ein Aufbruch gelingen, der vergleichbar mit dem Aufbruch der sozialliberalen Koalition unter Willy Brandt 1969 ist. Es geht ihm um die Schaffung eines neuen gesellschaftlichen Konsenses. Und es solle eine Regierung werden, die freundschaftlich zusammenarbeitet und die wiedergewählt werden will.

Leider gibt der vorliegende Koalitionsvertrag nur bedingt darüber Auskunft, welche Substanz und welche Richtung der Fortschritt haben wird. Auf den 177 Seiten sind vielfältige Versprechen und Vorhaben aufgelistet. Jede Partei konnte einige Pflöcke einschlagen. Trennendes wurde in vielfältig interpretierbaren Formulierungen umschrieben. Ohne Zweifel wäre mit der Realisierung mancher Vorhaben eine gesellschaftliche Erneuerung und Modernisierung Deutschlands verbunden. Das gilt für die anvisierte Stärkung demokratischer Rechte, der Genderpolitik, der Entbürokratisierung sowie der Asyl- und Migrationspolitik. All dies sind Elemente einer notwendigen gesellschaftlichen Modernisierung, der sich die Unionsparteien in den letzten Jahren strikt verweigert haben.

Aber für Fortschritt, der allen dienen soll, wie Norbert Walter-Borjans auf dem Sonderparteitag betonte, wäre es zusätzlich erforder-

lich, sich von den neoliberalen Prämissen in der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik dauerhaft zu verabschieden. Und natürlich kann das Etikett Fortschritt nur verliehen werden, wenn der klimaneutrale Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft energisch vorangetrieben wird, um das sehr ambitionierte Ziel, die Erderwärmung nicht über 1,5 Grad steigen zu lassen, möglichst zu erreichen.

Zur sozialen Gerechtigkeit viele Fragen offen

Allgemein heißt es, dass die SPD viele Punkte verankern konnte, die soziale Gerechtigkeit stärkt. Das ist richtig, aber eine Abkehr von neoliberalen Prämissen findet sich nur selten. Auf der Positivseite ist die Verabredung, den Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen, von herausragender Bedeutung, auch wenn darauf verzichtet wird, das Jahr der Umsetzung anzugeben. Mit der Weiterentwicklung der Grundsicherung/Hartz IV zum Bürgergeld werden ebenfalls wichtige Reformen vereinbart, etwa zur Schonung von Vermögen, der Angemessenheit der Wohnungskosten und zur Förderung von Weiterbildung. Allerdings wird kein Wort zur notwendigen, deutlichen Anhebung der Regelsätze verloren, ohne die es auch in Zukunft keine armutsfeste Grundsicherung gibt. Zudem sollen Sanktionen als angeblich notwendige Anreize, damit sich Arbeitslose nicht in der sozialen Hängematte ausruhen, erhalten bleiben.

Bedeutsam ist auch das Vorhaben, eine Kindergrundsicherung einzuführen, wobei die Koalition beabsichtigt, auch das Kindergeld in die neue Leistung zu integrieren. Damit ergibt sich die Chance, die Förderung von Kindern grundlegend neu aufzustellen und eine Struktur zu errichten, die wirklich die Potentiale bietet, Kinderarmut zu verbannen. Leider sagt der Vertrag nichts über die dann notwendige deutliche Anhebung des Unterstützungsniveaus. Kinderarmut zu beseitigen, ist teuer.

Der vereinbarte Schritt, das Rentenniveau nicht abzusenken und den Beitragssatz zur Rentenversicherung auf 20 Prozent zu deckeln, liest sich zunächst ganz gut. Vergessen wird aber, dass ein Rentenniveau von 48 Prozent schon heute für viele Rentner*innen nicht armutsfest ist. Zudem beabsichtigt die Koalition, die kapitalgedeckte Rente zu stärken. Diese ist erstens deutlich weniger krisenfest als die Umlage-Rente. Zweitens bedeutet die Umstellung, dass die jetzige Generation der Beitragszahler*innen nicht nur die Rente der jetzigen Alten finanzieren soll, sondern auch noch verstärkt verpflichtende Rücklagen für die eigene Rente bilden soll. Von einer Fusion der verschiedenen Altersvorsorgesysteme (berufsständische Systeme, Pensionsvorsorge, Einbeziehung der Selbständigen) findet sich nichts.

Unzureichend sind die auch Passagen zur Krankenversicherung und Pflege. Kein Wort zu der notwendigen Zusammenführung von privater und gesetzlicher Krankenversicherung. Ebenso wenig Konkretes zur Finanzierung einer besseren Ausstattung der Krankenhäuser und für die aufgelisteten Reformvorhaben in der ambulanten und stationären Versorgung.

Auf halbem Wege stehen bleibt auch der Wohnungsbau. Es ist ja schön, dass der Koalitionsvertrag verspricht, dass jährlich 400.000 Wohnungen neu gebaut werden sollen und davon 100.000 sozial gefördert werden sollen. Der/die geeignete Leser*in vermisst allerdings konkrete Aussagen, wer baut, wer finanziert und wo die benötigten öffentlichen Mittel herkommen. Und geht es um zusätzlichen Wohnungsbau über die Vorhaben der Kommunen und Länder hinaus?

Unterm Strich sind sicherlich viele Verbesserungen in der sozialen Sicherung verabredet. Notwendige Strukturveränderungen der sozialen Sicherungssysteme sollen aber nur partiell angegangen werden. Und die entscheidende Frage der Finanzierung des Ganzen bleibt offen. Das ist umso schwerwiegender, als dass es in diesen Bereichen weniger um neue Investitionen geht, sondern um eine Steigerung konsumtiver Ausgaben. Werden die gemachten Versprechungen ernst genommen, geht es um einen mittleren zweistelligen Milliardenbetrag jährlich, der zusätzlich aufzubringen wäre.

Die vereinbarte Klimawende

Auch im Klimaschutz gibt der Koalitionsvertrag ein gemischtes Bild ab. Einerseits bekennt sich die Koalition zu einer konsequenten Klimapolitik und weist dabei der Transformation der Wirtschaft einen herausgehobenen Stellenwert zu. Dabei wird auch eine umfangreiche industriepolitische Förderung des Staates verabredet, die für einzelne Sektoren durchaus konkretisiert wird. Bemerkenswert ist, dass keine Sektor-Konzepte für die energieintensiven Industrien aufgenommen sind. Aber auch in diesem Kapitel ist vieles sehr interpretationsfähig formuliert. Berühmtheit hat die Passage zur Nutzung von Kohle erlangt, die bekanntlich „idealerweise“ nicht über 2030 hinaus erfolgen soll. Richtigerweise legt der Vertrag Wert auf einen erheblich beschleunigten Ausbau regenerativer Energien und die energische Förderung von grünem Wasserstoff.

Mehrere Passagen betonen die Förderung privatwirtschaftlichen Engagements, wobei aber leider das Verhältnis zu staatlichen Vorgaben und Förderung nebulös bleibt. So richtig es ist, privates Engagement zu fördern, so unerlässlich ist es jedoch auch, dies durch regulatorische Rahmensetzung und umfangreiche öffentliche Infrastrukturinvestitionen zu begleiten. Die Landwirtschaft wird kaum mit stringentem Klimaschutz verbunden. Und in der Verkehrspolitik hat es schon den ersten öffentlichen Streit gegeben, als der designierte Verkehrsminister Wissen darlegte, dass er keineswegs gewillt ist, die klimapolitisch nicht begründbare Förderung von Dieselaautos zu streichen.

Das größte Defizit des Koalitionsvertrages ist allerdings auch hier, dass in keiner Weise beziffert wird, welche Dimension die staatliche Förderung für den klimaneutralen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft annehmen soll, in welchem Umfang öffentliche Investitionen für erforderlich gehalten werden und wie dies alles finanziert werden soll. Im Minimum wird auch hier ein mittlerer zweistelliger Milliardenbetrag jährlich für öffentliche Investitionen benötigt.

Finanzierungsaussagen bleiben unzureichend

Der Koalitionsvertrag ist unterm Strich milliarden-schwer. Gesetzt ist allerdings auf Drängen

der FDP das neoliberale Dogma, dass es keine substantiellen Steuererhöhungen geben darf und die Schuldenbremse weiter gelten soll. Damit hat die FDP dafür gesorgt, dass ihr Klientel nichts abgeben muss und die gravierende Umverteilung der letzten beiden Jahrzehnte noch nicht einmal ansatzweise korrigiert wird.

Da aber auch den Verhandler*innen wohl bewusst war, dass es wenig Sinn macht, die Quadratur des Kreises zu beschließen, wurden ins Finanzierungskapitel zumindest vielfältige Möglichkeiten zur Umgehung der nationalen Schuldenbremse aufgenommen, deren Verfassungskonformität - etwa im Falle der Nutzung von bisher nicht ausgenutzten Kreditermächtigungen aus den Jahren 2021 und 2022 - allerdings manchmal zweifelhaft ist.

Zudem könnte die Ausnutzung von Schattenhaushalten über öffentliche Betriebe und die Bildung vom Haushalt getrennter Investitionsfonds der europäischen Schuldenbremse widersprechen, weil diese bei Überschreitung des Schuldenstandszieles von 60 Prozent des BIP recht strenge Regeln zur Rückführung dieses Defizites vorsieht. Und laut Koalitionsvertrag soll die europäische Schuldenbremse beibehalten werden. Aber natürlich gibt es auch für das europäische Regelwerk sehr interpretierbare Formulierungen. Das ist gut so. Denn ohne eine zumindest kluge Neuinterpretation des Regelwerkes, die eine Abkehr von der europäischen Austeritätspolitik beinhalten muss, wird die EU spätestens in der Mitte der 20er Jahre in eine tiefe Krise rutschen.

Der Finanzteil suggeriert insgesamt, es sei möglich, alle Reformen ohne substantielle Änderungen der nationalen und europäischen Schuldenbremsen und ohne eine Reform der Steuerpolitik zu realisieren. Bei den investiven Bedarfen mögen die Umgehungen der Schuldenbremsen vielleicht noch ausreichen. Für die Finanzierung der sozialen Reformen steht dieser Weg aber nicht offen. Und es wird nicht ausreichen, innerhalb des bestehenden Haushaltes umzuschichten.

Auf die Umsetzung kommt es an

Die vielen interpretierbaren Passagen im Koalitionsvertrag können letztlich nicht verwun-

dern. Anders wäre es nicht möglich, in so kurzer Zeit ein Regierungsbündnis mit drei Parteien, die in wichtigen Fragen im Grunde gegensätzliche Auffassungen und Konzepte vertreten, zu schmieden. Aber sämtliche Alternativen zur Ampel wären noch weniger wünschenswert.

Es ist noch offen, ob das neue Ampel-Bündnis wirklich mehr Fortschritt wagen wird und wer von dem Fortschritt profitiert. Die zum Teil euphorischen Einschätzungen auf dem außerordentlichen Parteitag der SPD entspringen eher einem Wunschdenken und der Freude über das Ende der GroKo als den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages. Zu erwarten sind schon sehr bald grundlegende Auseinandersetzungen im Regierungsbündnis über den neuen Kurs. Die Festlegung, die Umverteilungspolitik der letzten Jahrzehnte nicht zu korrigieren und damit neoliberale Prämissen der vergangenen Jahre beizubehalten, muss im Laufe der Zeit korrigiert werden. Denn ohne Umverteilung wird es wenig sozialen Fortschritt geben. Und gerade für die SPD ist es von zentraler Bedeutung, hier zu punkten. Das Wahlergebnis der SPD speist sich auch aus der Auffassung vieler Wähler*innen, dass die SPD deutlich stärker für soziale Gerechtigkeit steht als die anderen Parteien. Und dieser Vertrauensvorsprung darf nicht verspielt werden.

Medial werden die ersten aktuell sichtbaren Konflikte als Streit zwischen den Grünen und der FDP dargestellt, garniert mit Mutmaßungen, dass sich die SPD mit Scholz an der Spitze in wichtigen Fragen mit der FDP verbündet habe. Es wird daher auch viel darauf ankommen, dass der neue Kanzler Scholz und die SPD-Bundestagsfraktion sich nicht moderierend im Hintergrund halten, sondern offensiv die sozialdemokratische Interpretation des Vertrages durchsetzen. Das wird nur in offensiven gesellschaftlichen Auseinandersetzungen gemeinsam mit fortschrittlichen Bündnispartnern aus der Zivilgesellschaft erfolgreich sein.

Nur dann hat die Ampel die Chance, Fortschritt, der allen dient, zu gestalten. ■

Gewerkschaftliche Erneuerung jenseits von Schockstarre und Niedergang

Einleitung zum Heftschwerpunkt

von Kai Burmeister und Julia Friedrich¹



©alphaspirit - stock.adobe.com

In dieser Weihnachtszeit haben die Paketboten mit den Auslieferungen von Amazon und Zalando alle Hände voll zu tun. Beim Einkauf vergessene Lebensmittel liefert schnell noch der Gorillas-Fahrer an die Haustür. Und in Grünheide rollen die ersten Teslas vom Band. Amazon, Gorillas und Co. mögen von den Konsument:innen durch die rosarote Brille betrachtet werden, weniger rosig sieht es hingegen mit den Arbeitsbedingungen und Rechten ihrer Beschäftigten aus. Nach dem Weihnachtsgeschäft werden viele Beschäftigte bei den Versandhändlern schlicht wieder entlassen.

Die neuen Player der Plattformökonomie sind – bislang – keine Hochburgen der gewerkschaftlichen Stärke und es wird zu einer Schlüsselphase der gewerkschaftlichen Erneuerung, ob

und wie die Durchsetzung gewerkschaftlicher Wirkungsmächtigkeit bei den symbolträchtigen Playern der 2020er Jahre gelingen wird oder eben nicht.

In diesem Schwerpunkt soll die gewerkschaftliche Erneuerung jenseits von Erzählungen des passiven Niedergangs im Mittelpunkt stehen. Dabei kommen vor allem aktive Gewerkschafter:innen mit Eindrücken aus der Praxis in Verbindung mit organisationspolitischen Überlegungen zu Wort. Ergänzt wird diese Sicht um Außenansichten von Wissenschaftler:innen, die sich näher mit Gewerkschaften, ihren Strategien und Praktiken beschäftigen und damit eher vom Spielfeldrand auf das Geschehen schauen. Beide Blickwinkel ergänzen sich und stehen für vielfältige Suchprozesse, um die gewerkschaftliche Praxis stärker mit den Realitäten und Problemlagen der sich wandelnden Belegschaften in Einklang zu bringen. Zwar legen die Beiträge dieses Heftes

¹ Kai Burmeister ist Mitglied der spw-Redaktion und arbeitet als Gewerkschaftssekretär in Stuttgart.

Julia Friedrich arbeitet ebenfalls als Gewerkschaftssekretärin in Stuttgart.

den Fokus vor allem auf organisations- und betriebspolitische Überlegungen, aber damit soll weder die doppelte Aufgabenstellung von Gewerkschaften unterschlagen noch einer Einführung das Wort geredet werden.

Das ausdrückliche Gegenteil ist beabsichtigt. Im Kapitalismus kommt Gewerkschaften als Preisfechter der Ware Arbeitskraft die Rolle zu, die Bedingungen für den Arbeitsalltag auszuhandeln. Es geht um Tarifverträge, deren Regelungsinhalt und deren Reichweite in Verbindung mit gewerkschaftlicher Organisierung und Mitgliedschaft. Darüber hinaus fällt den Gewerkschaften die permanente Aufgabe zu, über die unmittelbare Gestaltung des Arbeitsalltags hinauszugehen und als Interessenvertretung der Lohnabhängigen in der politischen Sphäre zu wirken. Hierbei geht vor allem um sozial- und wirtschaftspolitische Ansätze jenseits privatwirtschaftlicher Profitaneignung und zunehmend auch um klima- und umweltpolitische Fragestellungen eines tatsächlich Guten Lebens.

Als sehr hilfreich für die Darstellung gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten erscheint uns der Jenaer Machtressourcenansatz, auf den Klaus Dörre in seinem Beitrag eingeht.² Demnach haben Gewerkschaften „selbst wenn sie mit dem Rücken zur Wand agieren müssen, eine strategische Wahl. Sie können verfügbare Machtressourcen optimal kombinieren oder Quellen von Lohnabhängigenmacht versiegen lassen. Zwischen beiden Polen gibt es eine Vielzahl an strategischen Optionen, die den Gewerkschaftsaktiven selbst in schwierigen Situationen Handlungsmöglichkeiten eröffnen.“³ Dass diese Handlungsmöglichkeiten nicht statisch sind, zeigt schon der Blick auf das corona-bedingte Arbeiten von Zuhause. Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind nicht nur Gegenstand von Gestaltung und Regulierung von Arbeit, sondern bringen ebenso Herausforderungen für die Gewerkschaften mit sich. Der direkte Kontakt mit den Beschäftigten am Arbeitsplatz und der direkte Austausch von Betriebsräten und Vertrauensleuten im Gewerkschaftshaus

waren bisher der Kitt, auf den Gewerkschaften beim Aufspüren von Problemlagen und der Vorbereitung von Kampagnen angewiesen waren. Hier gilt es für Gewerkschaften neue Kontakt- und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und immer wieder neu zu erproben. Ein vollständiges Zurück zur alten Zeit der gewerkschaftlichen Praxis wird es auch nach einer bewältigten Corona-Pandemie nicht geben können.

Mit Blick auf die Mächtigkeit und Durchsetzungskraft rücken mit den Gewerkschaften selbst und den politischen Institutionen zwei Akteure ins Zentrum, die bedeutsam für gewerkschaftliche Revitalisierungsansätze sind. Im rot-grün-gelben Koalitionsvertrag finden sich erfreulicherweise einige Aussagen zur beabsichtigten Stärkung der Tarifbindung, u. a. durch ein bundesweites Tariftreugesetz. Insgesamt ist im Wahlkampf festzustellen gewesen, dass die SPD nach einer Politik der massiven Schwächung von Gewerkschaften und Sanktionierung der Beschäftigten während der Agenda-Jahre auf einen neuen Schulterchluss mit den Gewerkschaften gesetzt hat. Der Verdi-Vorsitzende Frank Werneke nimmt den Koalitionsvertrag zum Anlass, auf eine unterschiedliche Begleitung durch die Politik hinzuweisen. Während Bestrebungen erkennbar sind, die industrielle Transformation politisch gut zu begleiten, würde hingegen „Arbeit in der Dienstleistungswirtschaft von der Politik nicht so gesehen [...], wie ich das für notwendig halte (Stuttgarter Zeitung vom 29. November 2021).

Nach vorne formuliert gibt es für fortschrittliche Parteien noch genug Möglichkeiten, sich als Interessenvertreter der Arbeit zu profilieren und gewerkschaftliche Wirkungsmächtigkeit vor einem weiteren Verfall zu schützen und mit neuer Stärke zu versehen. Neben den jeweiligen Instrumenten könnte dies dazu dienen, die politischen Möglichkeiten der Regierung in Richtung „mehr Fortschritt zusammen mit den Gewerkschaften wagen und für alle Beschäftigten“ anzugehen. Dies wäre eine Fortschrittskonstellation für diese Dekade, die deutlich über diese Legislaturperiode und ihre Begrenzungen hinauswirken kann.

² [interner Verweis auf Artikel im Heft]

³ Ebd. a. a. O.

Gewerkschaftlich organisierte Wähler:innen – gemeint sind bei der Erhebung der Forschungsgruppe Wahlen nicht nur die DGB-Gewerkschaften - haben bei der Bundestagswahl wie folgt entschieden: Während die drei Parteien SPD (32,3 Prozent), AfD (12,3 Prozent) und Linke (6,8 Prozent) im Gewerkschaftslager stärker abgeschnitten haben als bei der gesamten Wählerschaft, schnitten CDU/CSU (19,1 Prozent), Grüne (12,2 Prozent) und FDP (9,2 Prozent) hier schlechter ab. Gewerkschaftlich organisierte Wähler:innen neigen eher dem linken Lager zu, aber es wird hier auch konservativ und liberal gewählt. Besonders beachtenswert ist das starke Abschneiden der rechtspopulistischen und rechtsextremen AfD in diesem Zusammenhang, insbesondere bei Männern, die vermutlich positiv auf die vermeintliche Interessenvertretung der „kleinen Leute“ reagieren.⁴

Das Wahlverhalten belegt einmal mehr, dass sich in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft die gesellschaftliche Stimmungslage und Lager widerspiegeln. Gleichzeitig sollte diese Bandbreite dafür sensibilisieren, dass rechtspopulistische Strategien zur Polarisierung gesellschaftlicher Themen wie Klimawandel oder der Umgang mit der Coronapandemie auch in der Arbeitswelt ansetzen und gegen den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gerichtet sind. Bei der Positionierung in „der Klimafrage“ geht es also nicht nur um den Spagat zwischen Arbeitsplätzen und Klimaschutz, sondern auch um die Deutungshoheit in den Belegschaften zu gesellschaftlichen Themen. Mit einer klaren Absage an den Rechtspopulismus müssen Gewerkschaften immer wieder neu verdeutlichen, dass sie zwar parteipolitisch neutral sind, aber einen klaren politischen Standpunkt vertreten und das politische Mandat ausfüllen. Angesichts der industriellen Transformation heißt dies, die Interessen der Beschäftigten nach sicheren

Arbeitsplätzen und stabilen Einkommen nach vorne zu stellen und den Umweltkonflikt aufzulösen.

In den Betrieben stehen 2022 wieder die Betriebsratswahlen an und hier sind alle Beschäftigten – unabhängig von der Nationalität – zur Wahl aufgerufen. Der Weg zur Wahlurne ist anders als sonst, die einen arbeiten im Homeoffice und die anderen arbeiten mit Masken in den Hallen und Werkstätten. Natürlich ist der Ausgang der Betriebsratswahlen erstmal für die jeweiligen Belegschaften von Belang, aber im politischen Raum müssen diese Wahlen als Grundlage von mehr Demokratie in Wirtschaft und Betrieb mehr strategische Beachtung finden. Dieser Heftschwerpunkt soll einen Beitrag dazu leisten.

Beiträge im Einzelnen:

Klaus Dörre untersucht die Machtressourcen der Gewerkschaften, deren Quellen, Veränderungen und gegenwärtige ökonomische und gesellschaftliche Konflikte sowie das Verhältnis zu ökologischen und Klimaschutz-Bewegungen wie Fridays for Future.

Jana Flemming beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit dem Umgang der Gewerkschaften mit sozialökologischen Fragen mit einem besonderen Augenmerk auf die Ambivalenz von Arbeit und Ökologie.

Wittich Rossmann und *Marco Schmidt* blicken auf die Entwicklung und Perspektiven der Home-Office-Arbeit, auf Arbeitskooperation, Präsenzkultur und neue Souveränitäten der Beschäftigten bei Arbeitszeit und -ort.

Tobias Kämpf und *Barbara Langes* befassen sich mit dem Einsatz von „künstlicher Intelligenz“ in der Arbeitswelt in ihren vielfältigen Erscheinungsformen, Ausprägungen, sozialen und politischen Diskurslinien sowie Potentialen zum Empowerment der Beschäftigten.

Thorsten Gröger und *Frederic Speidel* berichten über die Erfahrungen mit strategischer Zielgruppenarbeit im Rahmen eines regionalen Teilprojekts zur Erschließung von Mitgliedern

⁴ Gerade hat die Otto-Brenner-Stiftung eine Studie veröffentlicht, die die „soziale Rhetorik“ der AfD als „oberflächliche Fassade“ beschreibt und die AfD in ihrer wirtschafts- und sozialpolitischen Ausrichtung fest in der neo- bzw. ordoliberalen Tradition verortet: Stephan Pühringer, Karl M. Beyer & Dominik Kronberger: Soziale Rhetorik, neoliberale Praxis. Eine Analyse der Wirtschafts- und Sozialpolitik der AfD, OBS-Arbeitspapier 52, Frankfurt 2021, online unter https://www.coolis.de/wp-content/uploads/2021/12/AP52_AfD_WiPo_SoPo.pdf.

für die IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

Sylvia Stieler und *Martin Schwarz-Kocher* gewähren einen Einblick in die betriebliche Praxis und erläutern vielfältigen Hemm- und Beschleunigungsfaktoren wirksamer Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten an Digitalisierungsprozessen.

Thorben Albrecht und *Thomas Würdinger* skizzieren die Vielfalt gewerkschaftlicher Identitäten und Interessen und betonen deren grundsätzliche Stärke, beleuchten aber auch die daraus erwachsenden Herausforderungen für die wirkmächtige kollektive Interessenvertretung und -Durchsetzung.

Nina Heidt-Sommer befasst sich mit vielfältigen Belastungen der im Bildungsbereich Beschäftigten auf Grundlage einer exemplarischen GEW-Studie, die sich detailliert auch mit aktuell zu beobachtenden Verschiebungen befasst und deutliche Bezüge zu den Belastungen in Pflegeberufen aufweist.

Thorsten Schulten geht der Frage nach, ob unter der neuen Ampelregierung eine politische Stärkung des Systems der Tarifverträge zu erwarten sein wird und wie der anhaltenden Erosion der Tarifbindung entgegengewirkt werden kann.

Der Beitrag von *Hajo Holst* und *Steffen Niehoff* beschäftigt sich mit unterschiedlichen Einstellungen und Erwartungen, die Beschäftigte in der Industrieproduktion gegenüber der digitalen Transformation besitzen, und benennt betriebliche Handlungsfelder. ■

spw-Newsletter

aktuell und kompakt informiert über



Artikel/Dossiers
linke Debatten
Bildungsangebote

Für eine schnelle
Online Information
Jetzt eintragen unter
www.spw.de
für den spw Newsletter

Machtressourcen, Nachhaltigkeit und die strategische Wahl der Gewerkschaften

von Klaus Dörre¹

Von Gewerkschaften war über viele Jahre wissenschaftlich nur als Krisenphänomen die Rede. Anspruch des in Jena entwickelten Machtressourcenansatzes war es, das zu ändern. Ohne die Repräsentationskrise der Gewerkschaften zu leugnen, betonten wir die Möglichkeit von *strategic choice*. Gewerkschaften haben, so unsere ursprüngliche Annahme, selbst wenn sie mit dem Rücken zur Wand agieren müssen, eine strategische Wahl. Sie können verfügbare Machtressourcen optimal kombinieren oder Quellen von Lohnabhängigenmacht versiegeln lassen. Zwischen beiden Polen gibt es eine Vielzahl an strategischen Optionen, die den Gewerkschaftsaktivisten selbst in schwierigen Situationen Handlungsmöglichkeiten eröffnen.²

15 Jahre nach den ersten Überlegungen ist es an der Zeit, Bilanz zu ziehen. Es wird sich zeigen, dass eine Reformulierung und Erweiterung des Machtressourcenansatzes sinnvoll ist. Bei allen Quellen von Lohnarbeitsmacht zeichnen sich Veränderungen ab. Erneuerungsbedarf ergibt sich vor allem aus den Konflikten um die sozialökologische Transformation. Quellen von Gegenmacht lassen sich, so meine These, nicht mehr ausschließlich auf der Achse von Kapital und Arbeit verorten. Zwecks Begründung skizziere ich elementare Bausteine des Machtressourcenansatzes (I), beleuchte sodann spezifische Veränderungen im Bereich der jeweiligen Quellen von Lohnarbeitsmacht (II), skizziere den neuen Begriff der metabolischen Macht (III) und präsentiere abschließend einige Schlussfolgerungen für eine Gewerkschaftsforschung, die als öffentliche Soziologie betrieben wird (IV).

I Quellen von Lohnarbeitsmacht

In seiner ursprünglichen Fassung sind für den Jenaer Machtressourcenansatz zwei Bausteine elementar³. *Erstens* beruht das Konzept auf einem gesellschaftstheoretischen Deutungsrahmen, der mit dem Begriff kapitalistischer Landnahmen bezeichnet wird. In seiner soziologischen Verwendung thematisiert Landnahme eine Tendenz, die zu ständiger Markterweiterung und fortwährender Einverleibung von nicht oder nicht vollständig in die Warenform gebrachten gesellschaftlichen Bereichen verlangt. Die finanzkapitalistische Landnahme hat Institutionen, die Lohnarbeit schützten, zu Objekten gewinngetriebener Kommodifizierung gemacht und Marktimperativen unterworfen. Staatsunternehmen wurden privatisiert, soziale Rechte eingeschränkt, kollektive Sicherungssysteme beschnitten und tarifliche Normen ebenso wie die Mitbestimmung einem Dauerdruck ausgesetzt. Landnahme bedeutete Enteignung, zumindest aber Beschneidung eines Sozial Eigentums, das Lohnarbeit mit dem Status einer Sozialbürgerschaft verband.

Der *zweite* Baustein des Jenaer Ansatzes setzt die hegemoniale Kapitalmacht in eine Wechselbeziehung zu den Machtressourcen lohnabhängiger Klassen. *Strukturelle Macht* von Lohnabhängigen erwächst aus einer besonderen Positionierung am Arbeitsmarkt oder im Produktionsprozess. *Labour unrest*, sprich: Absentismus, Bummelei, Sabotage, spontane Aktionen bis hin zu situativen Empörungen, Revolten und Aufständen stellen Varianten struktureller Macht dar, die auch Gruppen ohne Spezialqualifikationen oder besondere Positionierung in Produktionsprozessen ausüben können. Von dieser primären Machtquelle unterscheidet sich *Organisationsmacht*, die aus

1 Dr. Klaus Dörre ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und Mitherausgeber der spw.

2 Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.

3 Zusammenfassend: Dörre, Klaus (2017): *Gewerkschaften, Machtressourcen und öffentliche Soziologie*. Ein Selbstversuch. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 42 Jg., H. 2, S. 105-128.

dem Zusammenschluss zu Gewerkschaften, Genossenschaften oder politischen Parteien entsteht. Sie erschöpft sich nicht in Mitgliederrekrutierung, sondern setzt Konfliktbereitschaft, Mobilisierungsfähigkeit und innere Bindung von Mitgliedern voraus. Anders als strukturelle Macht, die häufig spontan ausgeübt wird, ist Organisationsmacht auf eine bewusste, teilweise strategisch geplante Erschließung durch kollektive Akteure angewiesen.

Institutionelle Macht fixiert und normiert Resultate von Aushandlungen und Konflikten. Sie präformiert Handlungsstrategien von Betriebsräten, Gewerkschaften, Kapitalverbänden und politischen Akteuren, die auch dann noch als wahrscheinlich, naheliegend und verbindlich gelten, wenn sich Kräfteverhältnisse zwischen Klassen gravierend verändert haben. Gewerkschaften können institutionelle Ressourcen, die ihnen das Arbeitsrecht, die Mitbestimmung oder der Tarifvertrag bieten, selbst in Zeiten rückläufiger Organisationsmacht nutzen. Selbiges setzt voraus, dass die Lohnabhängigenorganisationen trotz nachlassender Bindefähigkeit seitens der dominanten kapitalistischen Akteure weiterhin als authentische Repräsentanten kollektiver Arbeitsinteressen akzeptiert werden.

Ob Lohnabhängigenmacht öffentlich anerkannt wird, hängt wesentlich von der Erschließung einer vierten Machtquelle ab, die in der Literatur wahlweise als *assoziierte*, *kommunikative* oder *gesellschaftliche* Macht bezeichnet wird.⁴ Während die Kategorie der assoziierten Macht vor allem auf die Bündnisfähigkeit von Gewerkschaften und Lohnabhängigenorganisationen zielt, thematisiert kommunikative Macht die Diskursfähigkeit und den Kampf um kulturelle Hegemonie. Die Kategorie der gesellschaftlichen Macht versucht beiden Handlungsfeldern Rechnung zu tragen. In Zeiten der Digitalisierung, so lässt sich hinzufügen, ist der Klassenkampf mehr denn je auch ein Kampf um die „Kontrolle über die Öffentlichkeit“ und die „Kontrolle über die Gemeingüter“.⁵

II Neues zu den Machtressourcen

Die Pointe des Machtressourcenansatzes besteht darin, dass mit seiner Hilfe Wechselbeziehungen zwischen den Machtressourcen von Lohnabhängigen beschrieben werden können. Schwindet gewerkschaftliche Organisationsmacht, ist wahrscheinlich, dass dies früher oder später auch zu einer Infragestellung institutioneller Machtressourcen führen wird, lautete eine zentrale Arbeitshypothese. Hat sich das bewahrheitet? Werfen wir einen Blick auf die einzelnen Machtquellen.

Strukturelle Macht: Als wir unsere Thesen formulierten, bildete sich in der Bundesrepublik eine prekäre Vollerwerbsgesellschaft heraus. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg auf Rekordniveau, zugleich wurde die Massenarbeitslosigkeit mit Hilfe der Ausdehnung prekärer Beschäftigung zum Verschwinden gebracht. Hartz-IV bezeichnete die Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität und wirkte als Druckmittel, um die Bereitschaft zur Übernahme unsicherer, schlecht bezahlter, wenig angesehener Arbeitstätigkeiten zu erhöhen. Seither hat sich prekäre Beschäftigung strukturell verfestigt. Der Niedriglohnsektor umfasst trotz lang anhaltender Prosperität noch immer mehr als ein Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse. Und doch hat sich am Arbeitsmarkt Gravierendes verändert. Personal- und Fachkräftemangel sind in vielen Branchen wie der Auto- und Zulieferindustrie sowie insbesondere in den Gesundheits-, Sozial- und Pflegeberufen zu einem wirtschaftlichen Hauptproblem geworden. Diese Konstellation stärkt die Primärmacht vor allem qualifizierter Beschäftigter. Die Folgen sind nicht trotz, sondern wegen der Corona-Pandemie allenthalben spürbar. Lockdown und Einkommenseinbußen haben so manchen veranlasst, sich nach neuen Berufsfeldern umzuschauen. Wer den schlecht bezahlten Job im Gastgewerbe aufgibt, um bei der Post oder vergleichbaren Unternehmen eine besser entlohnte Anstellung zu finden, wird nicht zurückkehren. Chronischer Personalmangel etwa in der Gastronomie oder im Hotelgewerbe, Geschäftsschließen und Schwächung der sozialen und vor allem kulturellen Infrastruktur werden die Folge sein.

⁴ Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main/New York: Campus. S. 345–375.

⁵ Gorz, André (2004): Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie. Zürich, S. 69 f.

Aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes ist entscheidend, dass die gewachsene strukturelle Macht von Lohnabhängigen den Gewerkschaften bislang kaum zugutekommt. Trotz der neuen Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt ist es nicht gelungen, die Löhne und Gehälter der unteren Hälfte der Einkommensbezieher signifikant zu steigern. Zwar gibt es in Ostdeutschland, der internen Peripherie der Bundesrepublik, punktuell betriebliche „wilde Streiks“, doch strukturelle Macht bedeutet zuallererst ein Mehr an individuellen beruflichen Optionen. Das hängt auch damit zusammen, dass bei den von staatlichen Zuwendungen abhängigen Sozialeinrichtungen ebenso wie bei kleinen und mittleren Zulieferern in transnationalen Wertschöpfungsketten lohnpolitisch häufig relativ geringe Spielräume bestehen. Deshalb gibt es eine Abstimmung mit den Füßen. Über *strategic choice* verfügen nicht allein die Gewerkschaften, Wahlmöglichkeiten hat jede und jeder Einzelne. Folgt man einschlägigen Arbeitsmarktprognosen, wird sich daran in Zukunft wenig ändern. Die Personalrekrutierung ist zum wirtschaftlichen Hauptproblem geworden. Fehlt es an verwertbarer Arbeitskraft, findet das profitable Geschäft nicht oder in anderen Weltregionen statt.

Organisationsmacht: Trotz raschem Organisationslernen beim *organizing*, der gezielten, projektbezogenen Mitgliedergewinnung, sowie verschiedener Varianten einer bedingungsgebundenen Tarif- und Gewerkschaftspolitik, ist es bisher nicht gelungen, die Organisationsmacht signifikant zu erhöhen.⁶ Zwar gibt es bisher keine umfassende Auswertung von *organizing*-Projekten, doch in vorliegenden empirischen Forschungen fällt die Bilanz solcher Ansätze durchwachsen aus. Zwar konnten einige Mitgliedsgewerkschaften, allen voran die IG Metall, zeitweilig erhebliche Mitgliederzuwächse verzeichnen. Allerdings schwächte sich dieser Trend bereits vor der Corona-Pandemie

ab. 2020 wiesen die acht DGB-Gewerkschaften noch gut 5,85 Millionen Mitglieder aus, 20 Jahre zuvor waren es gut zwei Millionen mehr. Nicht einmal mehr jeder fünfte Lohnabhängige ist noch gewerkschaftlich organisiert.

Worin die Schwierigkeiten bei der Stärkung von Organisationsmacht bestehen, lässt sich am Beispiel der Deutschen Post AG/DHL illustrieren.⁷ Aus einem Staatsunternehmen ist ein international agierender Logistik-Konzern mit insgesamt mehr als einer halben Million Beschäftigten geworden. Die Belegschaften in den deutschen Niederlassungen sind hochgradig fragmentiert. Für die alte Stammebelegschaft gilt Besitzstandswahrung per Tarifvertrag. Es gibt noch immer Beamte und unkündbare Arbeiter. Neueingestellte haben für die gleiche Arbeit völlig andere tarifliche Bedingungen. Die Lohndifferenz bei Vollzeitbeschäftigten beträgt monatlich etwa 800 Euro und mehr für die gleiche Arbeit. Am unteren Ende der Hierarchie befinden sich die 20 bis 30 Prozent befristet Beschäftigten. Darunter waren in einzelnen Niederlassungen zeitweilig Arbeiter mit Drei-Monats-Verträgen, die in Containerdörfern lebten und von Recruiting-Firmen mit einer Reichweite bis Georgien angeworben wurden. Die migrantischen Arbeitskräfte sprechen häufig nicht deutsch, sie lassen sich gewerkschaftlich kaum organisieren und sind in den Betriebsräten nicht präsent. Sie passen jedoch exakt zum Arbeitseinsatzkonzept des Managements. Aus der Management-Perspektive ist der Handscanner das wichtigste Arbeitsmittel von Brief- und Paketzustellern. Um den Scanner zu bedienen, muss man weder deutsch sprechen noch sonderlich qualifiziert sein. Dafür werden die Paketlasten tendenziell schwerer und Zustellbezirke für die einzelnen Zusteller größer. Zugleich schwindet wegen der fragmentierten Belegschaften auch die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht. Organisiert sind vor allem die alten Stammbeschäftigten. Ihnen gelingt es, ihren Status in etwa zu halten oder gar zu verbessern. Für die anderen Großgruppen in der Belegschaft ist eine Angleichung nicht durchsetzbar. Das auch weil es für die Betriebsräte keine Möglichkeit

6 Strategisches *Organizing* bedeutet, einen Wandel der Organisationskultur einzuleiten und die direkte Partizipation von Mitgliedern zu erhöhen. Bedingungsgebundene Gewerkschafts- und Tarifarbeit koppelt Aktivitäten an die Organisations- und Konfliktbereitschaft – potentieller – Mitglieder. Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre werden nur aktiv, sofern es im Betrieb einen bestimmten Organisationsgrad gibt. Auf diese Weise sollen personelle wie materielle Ressourcen gebündelt und Beschäftigte zu aktiver Beteiligung motiviert werden.

7 Dies sind erste, noch vorläufige Eindrücke aus einem laufenden Forschungsprojekt in acht Niederlassungen der Deutschen Post AG.

gibt, auf strategische Entscheidungen des Konzerns, wie etwa die Personalpolitik, Einfluss zu nehmen. Deshalb war der Poststreik von 2015 nur für die alte Stammebelegschaft ein Erfolg, in dessen Konsequenz die Abstände zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen mit jeder erfolgreichen Tarifrunde größer werden.

Auch wenn die Post sicherlich ein Spezialfall ist, illustriert das Beispiel doch, was sich in vielen Branchen, Logistik- und Wertschöpfungsketten in ähnlicher Weise abspielt. Die verbliebenen Hochburgen gewerkschaftlicher Organisiertheit befinden sich in den Stammebelegschaften größerer oder mittlerer Betriebe, ehemaliger Staatsunternehmen und dem Öffentlichen Dienst. Diese halbwegs gesicherten Beschäftigten verkörpern eine Arbeitsrealität, die den schlechter Gestellten geradezu als Wunschperspektive erscheint. Eine solche Konstellation ist nur schwer zu verändern und sie wirft die Frage auf, ob Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeit ebenso wie die Fragmentierung und ethnische Unterschichtung der Belegschaften die Zerstörung gewerkschaftlicher Organisationsmacht bis zu einem Punkt vorangetrieben haben, an dem die Reproduktionsfähigkeit dieser Machtquelle akut gefährdet ist. Anders gesagt, Organizing-Projekte mögen noch so erfolgreich sein und „Häuserkämpfe“ in einzelnen Unternehmen und Betrieben noch so intelligent geführt werden – am Ende des Tages können sie nicht ausgleichen, was zeitgleich an Mitgliedern und der Bindefähigkeit tariflicher Normen verloren geht.⁸ Gezieltes Organizing wird deshalb keineswegs überflüssig. Das Gegenteil ist der Fall; die Leistungen solcher Bemühungen müssen aber anhand realistischer Erwartungshaltungen bewertet werden.

Institutionelle Macht: Schwindende Organisationsmacht lässt die institutionelle Macht Lohnabhängiger, die vom Staat garantiert wird, um so attraktiver erscheinen. Tatsächlich, hier

müssen wir unsere ursprünglichen Überlegungen korrigieren, kann von einem linearen Verfall der institutionellen Macht Lohnabhängiger keine Rede sein. Die gewerkschaftliche Nutzung dieser Machtquelle hat im Gegenteil politische Erfolge wie den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ermöglicht. Entgegen der Negativpropaganda aus Wirtschaftsverbänden und den Unkenrufen marktradikaler Ökonomen hat sich der Mindestlohn auch beschäftigungspolitisch als Erfolgsmodell erwiesen. Das Versprechen, den Mindestlohn zu erhöhen, dürfte, ebenso wie die Zusicherung eines stabilen Rentenniveaus, zum überraschenden Wahlsieg der Bundes-SPD beigetragen haben. Die Kehrseite der Medaille ist, dass gewerkschaftliche Interessenpolitik immer stärker von staatlichem Handeln abhängig wird. Wie der neue Staatsinterventionismus, der sich mit dem Management der Corona-Pandemie etabliert hat, inhaltlich ausgerichtet wird, könnte daher für die Gewerkschaften zu einer überlebenswichtigen Frage werden.

III Transformationskonflikte, gesellschaftliche und metabolische Macht

Das gilt umso mehr, als sich das Herzstück auch der deutschen Wirtschaft – der Verkehrs- und der Energiesektor, die Bau- und Gebäudewirtschaft, der Agrar- und Lebensmittelbereich sowie nicht zuletzt die Finanzindustrie – in einem Transformationsprozess befinden, der in seiner Bedeutung und seinen Ausmaßen mit der ersten industriellen Revolution verglichen werden kann. In den damit verbundenen Transformationskonflikten können die Gewerkschaften nur bestehen, wenn sie ihre Bündnispolitik und ihre Kommunikationsfähigkeit entscheidend verbessern.

Die sozial-ökologische Transformation hat auch forschungsstrategische Konsequenzen. An die Stelle einer bloßen Betrachtung von klassenspezifischen Verteilungskonflikten muss die Analyse sozial-ökologischer Transformationskonflikte treten. In diesen Konflikten geht es nicht mehr nur um die Größe des Kuchenstücks, das zu verteilen ist, sondern auch um dessen Rezeptur, die Zutaten, das Backverfahren, den Geschmack – letzt-

⁸ Vgl.: Thiel, Marcel (2020): Bedingungsgebundene Tarifarbeit zwischen Mitgliederrekrutierung und kollektiver Ermächtigung. Explorative Fallstudien gewerkschaftlicher Erneuerungsversuche im Organisationsbereich von Ver.di und NGG. Jena: Dissertation; Schulten, Johannes (2021): Gewerkschaftliche Handlungsbedingungen im deutschen Einzelhandel. Hindernisse und Potenziale unter besonderer Berücksichtigung des Branchenwandels. Jena: Dissertation.

endlich also um die gesamte Bäckerei. Zwar kann von einer Konvergenz der sozialen und der ökologischen Konfliktachse nicht die Rede sein. Die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit einerseits und die Konflikte um die Regulation gesellschaftlicher Naturverhältnisse andererseits entwickeln sich noch immer eigendynamisch. Doch die Überlappungszonen zwischen beiden Konfliktachsen werden größer. Selbst in einer tiefen Rezession lassen sich Maßnahmen wie die einer Kaufprämie für auf Halde stehende PKW, die noch während der globalen Finanzkrise als unverzichtbar galten, nicht mehr durchsetzen. Umgekehrt bedeutet dies, dass sich auch gewerkschaftliche Beschäftigungssicherungs-, Verteilungs- und Interessenpolitik im Kontext der im Gange befindlichen sozial-ökologischen Transformation verorten muss, um gesellschaftlich mit Unterstützung rechnen zu können. Sich dies einzugestehen, bedeutet in einem weiteren Schritt, das Hauptaugenmerk auf solche Konflikte, Allianzen und Bündnisse zu richten, die das Gemeinsame von Gewerkschafts-, ökologischen und Klimabewegungen in den Mittelpunkt stellen. Auszuloten ist, ob und auf welchen Feldern ein *climate turn* der Gewerkschaften und ein *labour turn* der ökologischen Bewegungen gelingen kann, um in Gang zu setzen, was allein eine Überwindung der Zangenkrise mit sich bringen kann – eine soziale und ökologischen Nachhaltigkeitsrevolution, wie sie inzwischen auch der Weltklimamarat einklagt.

Eine entsprechend ausgerichtete Forschungsstrategie legt nahe, dass sich die Analyse von Machtressourcen nicht mehr ausschließlich auf Lohnarbeit oder bezahlte Erwerbsarbeit beziehen kann. Das Gesellschafts-Natur-Verhältnis wird von Arbeit als lebensspendendem Prozess reguliert. Dazu gehören verschiedenste Tätigkeiten und Arbeitsvermögen jenseits der bezahlten Lohnarbeit – etwa die Eigenarbeit in Haus und Garten, die zweckfreie Tätigkeit in der Freizeit, die unbezahlten Sorgearbeiten, die Arbeit von Konsumenten sowie die Koordinationsarbeit, die nötig ist, um die verschiedenen Lebensbereiche auszubalancieren. Zu diesem erweiterten Arbeitsbegriff passt die Kategorie metabolische

Macht⁹. Sie bezeichnet eine Machtform, die aus der Stellung bewusster Interessengruppen in der Reproduktion von Naturverhältnissen hervorgeht.

Strukturelle metabolische Macht gründet sich auf ursprüngliche Verfügungsrechte über Naturressourcen, die Bodennutzung (beispielsweise Haus- und Grundstücksbesitz in einer Gemeinde, die einem Tagebau weichen soll) oder auf die Fähigkeit, wirtschaftliche Eingriffe in Naturverhältnisse über symbolische Aktionen und zivilen Ungehorsam zu skandalisieren (Castor-Blockaden, Besetzung von Förderbrücken im Braunkohlerevier, Proteste der Klimabewegung während der Internationalen Automobilausstellung). *Organisierte metabolische Macht* entsteht aus der Fähigkeit, sich zu sozialen Bewegungen (Fridays for Future, Ende Gelände), Interessenverbänden (BUND, NABU) oder Nichtregierungsorganisationen (Greenpeace) zusammen zu schließen, die auf der Achse des ökologischen Gesellschaftskonflikts agieren. Grün-alternative, ökologisch ausgerichtete Parteien verkörpern ebenfalls eine Variante organisierter metabolischer Macht. *Politisch-institutioneller* Machtmetabolismus konstituiert sich auf der Naturachse aus gesetzlichen Regelungen ebenso wie aus (halb-)staatlichen Formalisierungen naturbasierter Interessen (Umweltbundesamt, Umweltdezernate, SDGs). Wie Kapital und Arbeit benötigt auch die metabolische Macht Zugang zu (Gegen-)Öffentlichkeiten, um *diskursiv* wirken zu können.

Metabolische Macht kann mit Kapitalmacht, aber auch mit Lohnabhängigenmacht in Konflikt geraten. Die jüngste Ver.di-Tarifrunde im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), die bewusst als klimapolitische Aktion angelegt war und einen gut ausgestatteten ÖPNV als Teil einer Nachhaltigkeitswende im Verkehr präsentierte, wurde von Solidaritätskomitees unterstützt, die sich aus der Klimabewegung

⁹ Marx hat den Metabolismusbegriff von dem Chemiker Justus von Liebig übernommen. Metabolismus erfasst den komplexen biochemischen Austauschprozess, durch den ein Organismus (oder eine bestimmte Zelle) Material und Energie aus seiner Umgebung bezieht und diese durch verschiedene metabolische Reaktionen in Bausteine des Wachstums verwandelt. Marx nutzt den Begriff, um Arbeit als lebensspendenden Prozess zu begreifen, der die Reproduktion natürlicher Ressourcen einschließt.

heraus in mindestens 25 Städten gebildet hatten. Dies ist ein ausstrahlungskräftiges Beispiel für neue Allianzen aus Gewerkschaften und ökologischen Bewegungen, das inzwischen Kreise zieht.¹⁰

IV Gewerkschaftsforschung als öffentliche Soziologie der Nachhaltigkeit

Tatsächlich lässt sich die längst überfällige Wende zur Nachhaltigkeit nur mit Hilfe neuer Allianzen, durch Ausbau von Bündnisbeziehungen der Gewerkschaften zu ökologischen und Klimaschutz-Bewegungen wie Fridays for Future, also mittels Ausbau gesellschaftlicher und diskursiver Machtressourcen auch der Gewerkschaften erreichen. Wird dieser Weg konsequent beschritten, kann er vielleicht, ähnlich wie etwa im Gefolge der 1968er-Bewegungen, zur Stärkung von gewerkschaftlicher Organisationsmacht beitragen. Konfliktfähige Gewerkschaften haben solch belebende Impulse aus den Klimaschutzbewegungen jedenfalls bitter nötig. Die Umwelt- und Klimabewegungen würden ebenfalls profitieren, wenn sie soziale Nachhaltigkeit stärker als bisher zum ureigenen Thema machen würden.

Ob dergleichen gelingen kann, ist auch eine Forschungsfrage. Gewerkschaftsforschung, verstanden als organische *Public Sociology* sozial-ökologischer Nachhaltigkeit, kann untersuchen, was eine sozial und ökologisch nachhaltige Gewerkschaftspolitik fördert und was sie blockiert. Public Sociology beinhaltet den Versuch, die Interaktionen zwischen Wissenschaftlern und der Praxis auf eine neue Grundlage zu stellen. Im Unterschied zur traditionellen Public Sociology agiert deren „organische“ Variante in enger Verbindung mit Gegenöffentlichkeiten.¹¹ Auf diese Weise vermag sie ein Alltagswissen zu generieren, das sich sozialwissenschaftlicher Forschung nur erschließt, sofern die Forschenden vertrauensvolle Beziehungen zu beherrschten sozialen Gruppen und Akteuren aufbauen können.

Soziologische Forschung findet daher im Idealfall in engem Austausch mit diversen gewerkschaftlichen Teilöffentlichkeiten statt. Ein solches Vorgehen ermöglicht es, privilegierte Zugänge zu verborgenen Wissensbeständen samt der darin angelegten Alltagskritik von Herrschaftsverhältnissen für Forschungen zu erschließen, um sie in bearbeiteter und verdichteter Form an die kooperierenden Teilöffentlichkeiten zurückzuspielen. Im optimalen Fall ist der Effekt ein doppelter. Die soziologischen Forschungen werden besser und interessanter. Zugleich erhält die alltägliche Interessenpolitik in Betrieben und Unternehmen durch wissenschaftliche Aufbereitung eine öffentliche Stimme, die umso heller zu erklingen vermag, je hochwertiger die ihr zugrunde liegenden Forschungen sind. In solchen Forschungen wird sich zeigen, ob eine Erweiterung und Reformulierung des Machtressourcenansatzes sinnvoll, weil erkenntnisfördernd ist. ■

¹⁰ Wir haben die Tarifrunde und ihre Wirkungen in Fallstudien und Mitgliederbefragungen von ver.di untersucht. Die von Steffen Liebig und Kim Lucht verantwortete Studie wird Anfang 2022 bei VSA erscheinen.

¹¹ Burawoy, Michael (2021): *Public Sociology. Between Utopia and Anti-Utopia*. Cambridge: Polity Press.

Mehr als eine ökologische Modernisierung

Industrielle Naturverhältnisse als Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Umweltpolitik

von Jana Flemming¹

In Konflikten um Arbeit und Natur werden gewerkschaftliche Perspektiven häufig vernachlässigt oder ihre Positionen kritisiert. Mitunter beschuldigen umweltpolitisch motivierte Akteure Gewerkschaften, ökologische Fragen nicht angemessen in ihre Agenda zu integrieren und damit globale sozial-ökologische Ungleichheiten zu zementieren. Es wird als politisch unverantwortlich angesehen, dass Gewerkschaften für den Erhalt von Industrien kämpfen, die einen massiven Einfluss auf den Klimawandel und andere Modi ökologischer Zerstörung haben.

Diese Konfliktlage gibt Anlass dafür, Gewerkschaften als jene Akteure näher zu betrachten, die gerade nicht die umwelt- und klimapolitischen Debatten dominieren. Im Fokus stehen im Folgenden politisch-kulturelle Orientierungen von Akteuren der IG Metall, insbesondere aus der Vorstandsverwaltung, aber auch aus einer Automobilregion.

Der Analyse liegen theoretische Konzepte zugrunde, die das Verhältnis von Natur und Gesellschaft beschreiben (Görg 2003, u. a.). Natürliche Prozesse unterliegen demnach immer gesellschaftlichen Deutungen, die sich voneinander unterscheiden, oder, wie im Fall umwelt- und gewerkschaftspolitischer Akteure, sich auch widersprechen können. Natürliche Bedingungen (wie das Klima) können allerdings auch Eigendynamiken entfalten, die Gesellschaften nicht vollends kontrollieren und beherrschen können. Entscheidende Vermittlungsinstanz im Stoffwechsel von Natur und Gesellschaft ist

aber aus arbeitssoziologischer Perspektive die Arbeit (Voß 2010, S. 30).

Wie nun lassen sich die Deutungen von Funktionalität einer Industriegewerkschaft in diesem Verhältnis verorten? Sowohl die Stahlproduktion als auch die Automobilindustrie zeichnen sich durch einen hohen Organisationsgrad und starke tarifpolitische Bindung aus. Beide sind jedoch zunehmend ökologischen Regulierungen unterworfen und müssen sich gleichzeitig gegenüber größer werdender Konkurrenz auf dem Weltmarkt behaupten. Dabei geben Gewerkschaften nicht per se sozialpolitischen Ansprüchen den Vorrang. Die IG Metall-Führung hat sich klar zum Klimaschutz bekannt. Jedoch hat dies teilweise Unzufriedenheit bei den Arbeiter_innen aus der Schwerindustrie ausgelöst.

An der traditionsreichen und in der Organisation kulturell bedeutsamen Stahlindustrie zeigt sich, wie die Gewerkschafter_innen sowohl industriepolitische Probleme als auch die Klimakrise zu bearbeiten suchen. Historisch ist es nicht neu, dass die Stahlbranche mit Überproduktion und daraus folgenden niedrigen Preisen auf dem Markt zu kämpfen hat. Zum Zeitpunkt der Untersuchung (2016 und 2017), verwiesen die Gewerkschafter_innen darauf, dass die Produktion in Ländern wie China, dem weltweit wichtigsten Produzenten von Stahl und Aluminium, staatlich gefördert wird und dort geringeren sozial-ökologischen Standards unterliegt. Der durch die globale Konkurrenzsituation entstehende Preisdruck hat angesichts der Sorge um Standorte und Arbeitsplätzen zu Protesten von Gewerkschaften und Beschäftigten geführt. Als moralisches Argument wird von Seiten der Gewerkschafter_innen dabei auch eingebracht, dass die Stahlproduktion an den deutschen Standorten wesentlich umweltfreundlicher ist und energieeffizienter betrieben wird. Zwar wurde inzwischen in China selbst trotz steigender Nachfrage die Produktion gedrosselt, um die CO₂-Emissionen herabzusetzen. Der globalen Konkurrenzsituation soll aber

¹ Jana Flemming ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe „Globalisierung, Arbeit und Produktion“ am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB). Dort ist sie als PostDoc mit den Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung in der Arbeitswelt in Folge der COVID-19-Krise befasst. Sie promoviert mit einer Arbeit über politisch-kulturelle Orientierungen gewerkschaftlicher Akteur_innen in sozial-ökologischen Transformationsprozessen. Auf dieser Untersuchung basieren die folgenden Ausführungen, die unter dem Titel „Industrielle Naturverhältnisse. Politisch-kulturelle Orientierungen gewerkschaftlicher Akteure in sozial-ökologischen Transformationsprozessen“ im oekom-Verlag erscheinen wird. Ein Artikel zum Thema ist in ähnlicher Form in den WZB-Mitteilungen 4/2021 erschienen.

auch in Zukunft vor allem mit technischen Neuerungen begegnet und der Stahlsektor dekarbonisiert werden. Doch wird die Lösung ökologischer Probleme so vor allem auf Energieeffizienz und innovative Technologien reduziert. In den Interviews ist als wesentliches Anliegen für den Klimaschutz zu hören, „im Bereich der Energieeffizienz, der Ressourceneffizienz, effizientere Produktionsprozesse und effizientere Produkte besser zu werden“. Auch „über Innovation“ solle „dieses CO₂-Thema“ gelöst werden, wofür höhere Investitionen als notwendig erachtet werden. Mittels auf Energieeffizienz ausgerichteter technischer Innovationen soll die Wettbewerbsfähigkeit der bundesdeutschen Industrie erhalten bleiben. Dabei ist längst nicht geklärt, ob technologische Innovationen im Zuge einer ökologischen Modernisierung tatsächlich zu einem geringeren Umweltverbrauch führen – mindestens aber ist dies durchaus voraussetzungsvoll.

Von besonderer Dynamik erweist sich für die Gewerkschafter_innen der Wandel der Antriebstechnologien in der Automobilindustrie. Zum Zeitpunkt der Untersuchung hatte die Gewerkschaft gerade ein Konzeptpapier „Abgasnorm als Chance“ herausgegeben, das sich mit den Regulierungen von Emissionen auf EU-Ebene befasst. Stolz bringt ein Gewerkschafter im Interview zum Ausdruck, dass die IG Metall sich damit „fast ein bisschen“ an die Spitze des Fortschritts stelle und eine „richtige Position“ vertrete – es wäre ja durchaus naheliegend, dass eine Gewerkschaft mit dem zentralen Organisationsbereich der Automobilindustrie gegen die Beschränkung von Emissionen argumentiert. In ähnlicher Weise betrachten auch andere Gewerkschafter_innen ihre Organisation als gewichtigen Akteur, der den Strukturwandel vom Verbrennungsmotor zum E-Motor auf sozial verantwortungsvolle Art und Weise vorantreibt und dabei auch klimapolitische Erfordernisse aufgreift. Ein anderer Gewerkschafter, der selbst mit dem Strukturwandel der Automobilindustrie zentral beschäftigt ist, äußert sich allerdings zynisch über die ökologische Selbstdarstellung seiner Organisation. Letztlich seien ökologische Werte und klimapolitische Ziele im Strukturwandel hin zur Elektromobilität nachrangig, in erster Linie gehe es um ökonomische Konkurrenzdynamiken und Technologieführerschaft auf dem Weltmarkt.

Übergreifend lässt sich in der Auseinandersetzung mit sozial-ökologischen Fragen unter den Gewerkschafter_innen eine grundlegende Ambivalenz ausmachen, die als sog. „Jobs versus Environment Dilemma“ (Räthzel/Utzell 2011) auch in anderen Ländern identifiziert wurde. Allerdings schöpfen Gewerkschaften mit der Gegenüberstellung von Ökologie und Arbeit und den technologiefokussierten Lösungsansätzen ihr eigenes Potenzial nicht aus. Denn so wird Arbeit als komplementär zur Natur betrachtet, nicht aber in ihrer Vermittlungsfunktion im Stoffwechselprozess zwischen Gesellschaft und Natur. Wenn Lösungsansätze der Gewerkschaften zum Klimaschutz vorrangig um Effizienz und CO₂-Reduktion in der industriellen Produktion kreisen, übernehmen sie die kulturellen Deutungen der ökologischen Krise von den umweltpolitischen Akteuren, die ihnen aber in ihrer historisch gewachsenen Kultur der Gewerkschafts- und Arbeiter_innenbewegung fremd bleiben. An ihre eigenen, tendenziell verdeckten, Deutungen knüpfen sie nicht selbstbewusst an. Ökologische Themen werden so nicht grundsätzlich als inhärenter Bestandteil industrieller Strukturwandelprozesse betrachtet – wo doch die Beschäftigten in ihren jeweiligen Industrien als Bindeglied im Stoffwechsel von Gesellschaft und Natur arbeiten. Lohnend wäre es, die Perspektive zu stärken, dass gerade Industriearbeiter_innen in ihrer täglichen Arbeit an einem Prozess mitwirken, der auch umweltpolitisch gestaltet werden kann. Bislang findet der wesentliche Teil gewerkschaftlicher Umweltpolitik jedoch auf Basis staatlicher oder europäischer Politik statt, der vorrangig auf die Industrie im Allgemeinen fokussiert. Die Arbeitsprozesse im Betrieb zusammen mit den Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen, wäre ein nächster Schritt.

Wenn gerechte Übergänge für die Beschäftigten gestaltet werden sollen, anstatt ihnen die Kosten der Transformation einseitig aufzubürden, könnten die Möglichkeiten der Mitbestimmung auch um ökologische Fragen erweitert werden. Betriebsrät_innen sind hier als Agent_innen des Strukturwandels gefragt, mit Rückenstärkung sowohl durch die Gewerkschaft als auch von Umweltverbänden. Ziel wäre es, unter Einbezug der Belegschaften und humanen Arbeitsbedingungen ökologisch sinnvolle Produkte herzustellen. Da-

mit diese am Markt platziert werden können, sind sozial-ökologische Investitionsprogramme notwendig. Zur politischen Gestaltung gerechter Übergänge gehören auch Qualifizierungsmaßnahmen, wo im Bereich der Digitalisierung die Programmierschule bei VW in Wolfsburg zu nennen ist. Hinsichtlich ökologischer Themen sollten die Beschäftigten nicht nur im Bereich der Umwelttechnik weitergebildet werden, sondern sich auch reflexiv über das Verständnis industrieller Arbeit im Verhältnis zum Umwelt- und Klimaschutz auseinandersetzen. Insofern müssen Gewerkschaften nicht mehr nur mit den Sozialpartnern, sondern auch mit Umweltpartnern verhandeln und von ihnen einfordern, auch die soziale Dimension des Wandels stärker in den Blick zu nehmen.

Der Stellenwert von Umwelt- und Klimaschutz im Wertesystem der Beschäftigten wird von den Gewerkschafter_innen unterschiedlich eingeschätzt. Einige betonen, dass die hohe Bedeutung von Arbeitsplatzsicherheit und guten Tariflöhnen nicht gegen ein Interesse an Umweltschutzfragen spricht. Andere gehen allerdings davon aus, dass ein zu hohes Maß gewerkschaftlicher Umweltpolitik abschreckend auf ihre Mitglieder wirken oder sie gar zu einer Verlagerung politischer Einstellungen nach rechts veranlassen könnte. Ein durchaus gewichtiges Argument angesichts des Erstarkens sowohl der umweltpolitischen als auch der rechtspopulistischen Kräfte, denn beide stehen sich in ihren politischen Zielen beinahe komplementär gegenüber und können soziale Spaltungen in dem Land weiter vertiefen – eine Polarisierung, der die IG Metall ihren gesellschaftspolitischen Ansprüchen zufolge entgegen wirken will. Gleichwohl schließt diese sozialpolitische Entwicklung nicht aus, dass sich die Gesellschaftspolitik von Gewerkschaften auch weiter der Sorge um eine intakte Umwelt widmet. Dies hat sie bereits in der Vergangenheit getan, wenn dies – wie z. B. im Fall der Debatte um die Atomkraft – auch eine umstrittene Thematik in der Organisation sein kann.

Das Potential der hier im Fokus stehenden Industriegewerkschaft als Akteur einer sozial-ökologischen Transformation lässt sich mit dem Begriff der industriellen Naturverhältnisse fassen. Im gewerkschaftlich zentralen Wert der Industrie

lassen sich neben Orientierungen am Tauschwert (sprich an kapitalistischer Wertschöpfung) auch solche an den Gebrauchswerten industrieller Produktion identifizieren. Letztere sind im kulturellen Gedächtnis der Gewerkschaft sedimentiert (vgl. Schuppert 2008: 362), existieren aber nur latent, oder werden nicht (selbst-)bewusst nach außen getragen. Demgegenüber stehen gewerkschaftliche Orientierungen an technischen Lösungen von Umweltproblemen, vorrangig des Klimaschutzes. Diese orientieren sich am Paradigma der ökologischen Modernisierung, das sich gegenwärtig im Ringen um gesellschaftliche Hegemonie vor allem gegenüber fossilistischen Kapitalfraktionen aber auch Rechts-Autoritären durchzusetzen versucht. In dieser Neujustierung gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse will auch die Gewerkschaft nicht den Anschluss verlieren. Die ambivalenten Naturverhältnisse der Gewerkschaft, die einerseits instrumentell und zweckrational, andererseits wertrational ausgerichtet sind, verweisen auf eine moralische Ökonomie (vgl. Thompson 1971) der sich die Gewerkschafter_innen verpflichtet fühlen. Wenngleich ihnen die konkreten Ideen für sozial-ökologische Umbauprozesse oft fehlen, da es zunächst darum geht, dem Renditedruck zu entkommen, wenn bei Verhandlungen mit Unternehmen mit Verlagerungen oder Arbeitsplatzabbau gedroht wird. Auch hier bleibt zu konstatieren, dass eine umfassende Transformation nur mit gemeinsamen, solidarischen Anstrengungen anderer gesellschaftlicher Akteure gelingen kann. ■

Literatur

- Görg, Christoph (2003): Regulation der Naturverhältnisse. Zu einer kritischen Regulation der ökologischen Krise: Münster.
- Rätzl, Nora; Uzzell, David (2011): Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. In: *Global Environmental Change* 21 (4), S. 1215–1223.
- Schuppert, Gunnar Folke (2008): *Politische Kultur*: Baden-Baden.
- Thompson, Edward P. (1971): *The moral Economy of the english Crowd in the eighteenth Century*. In: *Past & Present* Nr. 50: 76–136. Zugriff: 11.2.2019.
- Voß, Gerd Günter (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz/Voß, Gerd Günter/Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden. Zugriff: 29.8.2021.

Angestelltenarbeit zwischen Büro, mobiler Arbeit und Home-Office

Neue Formen und Aktionsfelder gewerkschaftlicher Arbeit

von Witich Roßmann und Marco Schmidt¹

Der Koalitionsvertrag der Ampel setzt nur wenige Leitplanken für mobile Arbeit und Home-Office Arbeit.² Die ebenso abrupte wie letztlich effektive Etablierung von Home-Office Arbeit und die Aneignung neuer, digitaler Kommunikationsformen in der Pandemie eröffnet deshalb für die gewerkschaftliche Betriebs- und Humanisierungspolitik ein neues Terrain mit komplexen, widersprüchlichen Interessenlagen bei Beschäftigten wie Management.

Zunächst zur Faktenlage: Alle Umfragen und Untersuchungen der IG Metall, sowie vieler professioneller Institute, belegen den gleichzeitigen Wunsch der Beschäftigten nach temporärer mobiler Arbeit aus einem Home-Office wie die Ablehnung ausschließlicher Arbeit im Home-Office. Besonders deutlich zeigen das die betrieblichen Befragungen der IG Metall mit fast 28.000 Teilnehmenden³: 10 Prozent favorisierten 1 Tag Home-Office pro Woche, 41 Prozent 2-3 Tage und 18 Prozent flexible Modelle. Lediglich 13 Prozent plädierten für 4 Tage und 13 Prozent für die volle Arbeitszeit. Und diese Umfrageergebnisse weisen bis zum Jahresende 2021 eine unerwartet hohe Stabilität aus, bei

nur geringfügigen Differenzierungen zwischen Altersgruppen und Geschlechtern.

Hohe Übereinstimmungen bis in die jüngsten Befragungen zeigen die *Motive für mobile Arbeit*: Mit hohen Werten dominieren die Einsparung von Wegezeiten, der Wunsch nach selbstbestimmter, flexibler und ungestörter Arbeit im Tagesablauf, sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zugleich ist während der „zwangsweisen“ mobilen Arbeit vielen Beschäftigten der Wert einer leibhaftigen Zusammenarbeit im Team bewusst geworden: Fehlende *Sozialkontakte* sind der dominierende Kritikpunkt am Home-Office, neben der *Qualität und den Kosten der technischen Infrastruktur*. 80 Prozent der Beschäftigten sind persönliche Gespräche mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten wichtig und sehr wichtig.⁴ Mobile und digitale Zusammenarbeit funktionieren immer dann besonders gut, wenn sich die Beschäftigten schon mehrjährig aus der Zusammenarbeit kennen. Sehr wichtig und wichtig sind deshalb auch für 56 Prozent aller Befragten einer großen Ingenieurfirma, dass weiterhin ein Arbeitsplatz im Büro existiert, der möglichst auch persönlich zugeordnet sein sollte (49 Prozent). Immerhin 57 Prozent sehen die Trennung von Arbeit und Privatleben auch als Vorteil eines Büroarbeitsplatzes an, neben der besseren IT- und Büroarbeitsplatzqualität.

Beide Aspekte, der Wunsch nach einem *Rechtsanspruch auf mobile Arbeit* wie auf einen *betrieblichen Arbeitsort*, werden ohne große Meinungsänderungen über alle Phasen der Pandemie als Interessen an die gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertreter*innen adressiert.

1 Dr. Witich Roßmann, Vorsitzender DGB Köln, 2000-2017 Bevollmächtigter IG Metall Köln-Leverkusen, Politikwissenschaftler mit Schwerpunkt „Industrielle Beziehungen“, Gewerkschaften und Arbeiterbewegung.

Marco Schmidt leitet das Ressort Angestellte, IT und Engineering beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main.

2 Koalitionsvertrag SPD, Grüne, FDP, Mehr Fortschritt wagen, S.68/69: „Home-Office grenzen wir als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung ab. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. [...] Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Home-Office. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen.“

3 Über den Dienstleister „Netigate“ hat die IG Metall betrieblichen Interessenvertretungen ein betrieblich modifizierbares Umfragetool zum Thema mobiles Arbeiten/Home-Office angeboten, das laufend fortgeführt und in seinen Fragestellungen erweitert wird (Online unter <https://www.netigate.se/ra/s.aspx?s=973578X1770&t=1>). Die zitierten Daten beziehen sich auf den Zwischenstand von 64 Umfragen (August 2021) mit 27.578 Teilnehmern, davon 45 Prozent mit Hochschulabschluss, 25 Prozent Frauen und einer starken Dominanz von Beschäftigten bis 45 Jahren.

4 So das Ergebnis einer Netigate Umfrage bei einem großen Ingenieur-Dienstleister, an der sich 1.040 Beschäftigte beteiligten.

Im Management pendelt die Positionierung zwiespältig zwischen den Polen Hoffnung auf Einsparung von Bürokosten bei gleicher Leistungseffektivität und Ängsten vor Kontroll- und Effektivitätsverlusten. Ernüchterung gegenüber den medialen Spekulationen im Frühjahr und Sommer 2020, dass die innerstädtische Büroturmumwelt von einer individuellen, flexiblen mobilen Arbeitswelt in Cafés, an Stränden und auf Berggipfeln abgelöst werde, brachte schon im Frühjahr 2021 eine Studie des IW-Institutes vom 5. Februar 2021:

„Unternehmen, die in Zukunft mehr Beschäftigte mobil arbeiten lassen wollen, weisen eine signifikant größere geschätzte Wahrscheinlichkeit auf, Büroflächen reduzieren zu wollen, als vergleichbare Betriebe, die nicht noch stärker auf Home-Office und Co. setzen (12,5 Prozent vs. 4,2 Prozent – Basis: durchschnittliche marginale Effekte). Die geschätzten Wahrscheinlichkeiten bewegen sich aber auf einem eher niedrigen Niveau. Mobile Arbeitsformen und Home-Office dürften daher in näherer Zukunft zumindest in der Fläche keinen größtmäßig stärkeren Effekt auf die Büroflächennachfrage ausüben. Zudem streben derzeit zwei Drittel der Unternehmen nicht an, nach der Corona-Krise mehr Beschäftigten Home-Office zu ermöglichen. Auch der IAB-/BAuA-Be-Covid-Erhebung zufolge wollen zwei Drittel der Betriebe nach Corona auf das vorherige Ausmaß der Arbeit von zu Hause zurückkehren (Backhaus et al., 2020, 2).“⁵

Ähnliche Prognosen ergeben sich aus einer Unternehmerbefragung des Thüringer ZeTT (Zentrum Digitale Transformation). Sie sehen – mit Ausnahme der IT-Branche – mehrheitlich Nachteile für ihre Unternehmen in Home-Office Arbeit, nur im geringen Maße Vorteile, verneinen eine höhere Effektivität und Innovität der Beschäftigten.⁶

Einhellig lehnen Arbeitgebervertreter Mit- und Selbstbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte bei Volumen und Gestaltung von Home-Office Arbeit über die aktuell geltenden gesetzlichen und betriebsverfassungs-

rechtlichen Regeln hinaus ab: „Regelungen zur Mitbestimmung dürfen nicht über den Hebel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausgeweitet werden. In Bereichen wie der Digitalisierung, dem sogenannten Home Office, dem mobilen Arbeiten oder auch bei Initiativrechten der Betriebs- und Personalräte kann die Corona-Krise kein Anlass für eine Ausweitung der Mitbestimmung sein.“⁷

Nach fast zwei Jahren Pandemie und vielfältigen Praxiserfahrungen und –formen mobiler Arbeit sind nunmehr die Konfliktfelder und Konfliktlinien deutlich konturiert:

1. Der Mitbestimmungskonflikt um den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Art und Umfang mobiler Arbeit. Die Arbeitgeber verteidigen vehement ihr Direktionsrecht, streben individuelle, einvernehmliche Lösungen mit ihren Beschäftigten an. Betriebsräte und IG Metall engagieren sich für rechtliche Mindestansprüche und paritätisch besetzte Konfliktlösungsverfahren.
2. Der Konflikt um die ergonomischen, technischen Mindeststandards bei mobiler Arbeit – insbesondere im Home-Office – und deren Finanzierung.
3. Der Konflikt um Erhalt und Design der betrieblichen Arbeitsorte – wie sehen die Bürowelten der Zukunft aus, wie werden sie effektiv genutzt? Einbegriffen die Diskussion um das neue Schnittstellenmanagement, die neue Arbeitsorganisation bei wechselnden, unterschiedlichen Arbeitsorten.

In diesen Konfliktfeldern herrschen komplexe Interessenlagen: Bei den Beschäftigten je nach Wege- und Mobilitätszeiten, Wohn- und Familiensituation, aber auch den Arbeitsverhältnissen (Qualität des Arbeitsplatzes und des Arbeitsklimas). Im Management je nach objektiver sowie subjektiver Kalkulation der Effektivität hybrider Arbeitsformen und der finanziellen Einsparpotentiale durch Ausweitung mobiler Arbeit.

5 https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Bueroflaechenabbau.pdf;

6 ZeTT-Radar Home-Office Sonderveröffentlichung 03/2021 (online);

7 <https://www.gesamtmittel.de/sites/default/files/downloads/gesamtmittelvorschlaege-fuer-die-corona-krise.pdf>;

IG Metall und Betriebsräte setzten lange vor der Pandemie mit Betriebsvereinbarungen in Großunternehmen, z. B. bei BMW, Bosch, Daimler, VW, ebenso Leitplanken wie die IG Metall mit ihrem Tarifvertrag zur mobilen Arbeit – oft gegen erhebliche Widerstände von Vorständen und Führungskräften. Die pandemiebedingte Ausbreitung von Home-Office hat die Problemfelder offengelegt, die jetzt kollektive Lösungen in neuen oder überarbeiteten Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen brauchen: Ergonomische und technische Mindeststandards, die vom Arbeitgeber zu finanzieren sind, wie adäquate Laptops, Bildschirme und Bürostühle. Zu regeln sind die rechtlichen Ansprüche auf und der Umfang von mobiler Arbeit, die Erfassung von mobiler Arbeitszeit und ihr Schutz vor Entgrenzung, die technische Sicherheit und Finanzierung der mobilen Leitungen, alle Haftungsthemen. Auch unterhalb der Normen, die arbeitswissenschaftlich und gesetzlich für Telearbeit schon heute existieren, bedarf es geregelter Mindeststandards für hybride mobile Arbeit.⁸

Die Zukunft der betrieblichen Büroarbeitsplätze

Weitgehender Konsens besteht bei allen Befragungen auch über die Grenzen mobiler Home-Office Arbeit: Arbeit ist immer auch persönliche Kommunikation und Kooperation. Digitale Kooperation und Kommunikation funktionierte in der Krise nur so gut, weil sie auf eingetübte Teams zurückgreifen konnte. Zukunftsweisend ist nicht das Abschieben von Beschäftigten in Home-Office Arbeit, sondern ein *neues Gleichgewicht zwischen Büro, Werkstatt, mobiler Arbeit und Home-Office* – vielfach als das „neue Normal“ etikettiert. Aber das ist nicht reduzierbar auf eine 3/2 oder 2/3 Arbeitsverteilung zwischen Büro und Home-Office. Gefordert ist ein neues, vertieftes Nachdenken über Büroarbeit.

Der soziale Charakter von Arbeit und Kommunikation, bis dato als selbstverständlich empfunden, wird vielen Beschäftigten erst mit seinem Verlust wirklich deutlich. Beschäftigte brauchen

den sozialen Austausch, die wertschätzende Bestätigung und Resonanz, um anspruchslosere Routinearbeiten durch anregende Kommunikation auszugleichen. Der Jenaer Soziologie Hartmut Rosa geht noch einen Schritt weiter: „Die Energie, die wir haben und in soziale Interaktion umsetzen, kommt aus der dichten Interaktion selber. [...] Was ich versuche als soziale Energie zu fassen, ist so ähnlich wie Vertrauen. Es gibt soziale Ressourcen, die durch den Gebrauch wachsen und nicht weniger werden wie fossile Ressourcen. Der Wunsch und die Kraft zu sozialem Kontakt entstehen durch sozialen Kontakt.“ Und Rosa befürchtet, dass „Social Distancing“ die Gesellschaft „atomisiert“: „Die Folge ist, dass wir uns wie isolierte Atome in einem kalten Universum fühlen.“ Es entstehe sukzessive die tiefe Angst „vor dem Abgeschnittensein, dem Aus-der-Resonanz-Sein mit der Welt“.⁹ Deshalb leiden junge Studierende wie junge Beschäftigte, denen die leibhaftige soziale Interaktion, der Aufbau und die Integration in die universitären bzw. betrieblichen Vertrauens-, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen fehlen, am stärksten unter der isolierten digitalen Home-Office Arbeit. Unter jungen Beschäftigten registrieren deshalb die Umfragen der IG Metall wie anderer Institute die geringsten Zustimmungswerte zur Home-Office Arbeit.¹⁰

Klaus Dörre hat deshalb auf Niklas Luhmann's Begriff des Personen-Vertrauens¹¹ verwiesen, einen Aspekt, den Natalia Blank¹² systematisch herausgearbeitet hat: „Interpersonales“ wie „Organisationales Vertrauen“ als wesentliche Wertschöpfungsressource in einer komplexen Welt, die nicht mehr allein bürokratisch und hierarchisch bewältigt werden kann. Und die Philosophin Lisa Herzog sorgt sich umgekehrt um den

9 TAZ vom 24.4.2021, Interview mit Hartmut Rosa, Die Umwege fehlen jetzt;

10 Ihnen fehlt die sukzessive Integration in die informellen Kommunikations- und Vertrauensstrukturen, auf deren Existenz die mobile Arbeit in der Lock-down-Zeit beruhte. Dies ist markantes Ergebnis unterschiedlicher Studien und Befragung, siehe Der Spiegel, Home-Office. Wer profitiert- und wer leidet? 26.10.2021 (online): 83 Prozent aller Befragten bevorzugten Home-Office Varianten, nur 53 Prozent der Jüngeren. Ebenso Bertelsmann Stiftung, Home-Office und Unternehmenskultur. 14.5.2021 (online);

11 Spw 1/2021, S.83;

12 „Niklas Luhmann analysiert Vertrauen als komplexitätsreduzierende Variable. Dieser systemische bzw. interaktionistische Ansatz wird vor dem Hintergrund der wachsenden Komplexität der Umwelt betrachtet: Das gesellschaftliche System könnte ohne die Existenz von Vertrauen als Variable der psychologischen Risikominimierung nicht funktionieren, da soziale Strukturen und Handlungsorientierungen nicht konstant sind.“ Natalia Blank, Vertrauenskultur. Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, Springer Verlag, 2011;

8 Die IG Metall hat die wesentlichen Anforderungsaspekte formuliert und zur Diskussion gestellt in ihrem „Positionspapier Mobile Arbeit – Anforderungen aus der Sicht der IG Metall, 6. September 2021;

Verlust des „Vertrauens“ durch einen „unregulierten Vormarsch der Digitalisierung“, die der Arbeitswelt ihre integrative Rolle nimmt¹³, weil sich hier Menschen jenseits ihrer begrenzten Freundes- und Familienwelten begegnen und Vertrauensbeziehungen aufbauen können und müssen.

Allerdings ist das alles kein Grund, die bestehenden Büroarbeitswelten zu idealisieren: Viele Arbeitsprozesse sind auch in der *digitalen Bürowelt* häufig nur Mensch-Monitor Kommunikationen, isolierte, spezialisierte Arbeitsprozesse. Das „neue Normal“ fordert Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften nicht nur Anforderungsprofile für die mobile Home-Arbeit ab, sondern auch für eine Neugestaltung der Bürowelten und der betrieblichen Arbeitsorganisation, die soziale Interaktion, den Aufbau resp. Erhalt von Vertrauenskulturen, befördert.

Erst spät ist Büroarbeit in das Blickfeld gewerkschaftlicher Humanisierungspolitik getreten – galt dem BlueCollar Worker doch das Büro schon als Inbegriff des Besseren, Höheren, Erstrebenswerten. Seit den 70er Jahren ist die Sensibilität für die Gesundheitsgefahren durch gefährliche Materialien (Toner) und Bildschirmarbeit (Sehnenscheidenentzündungen, Rücken- und Halswirbelleiden, Augenleiden), Bewegungsmangel, Luft- und Lärmbeeinträchtigungen durch Klimaanlage und Großraumbüros deutlich gewachsen.

Die betrieblichen Befragungen der IG Metall haben nebenbei einen weiteren erheblichen Kritikpunkt der Büroentwicklung (Tendenz zu Großraumbüros) offengelegt. Bei den Vorteilen von Home-Office Arbeit steht nach dem Wegfall von Pendelzeiten mit 56 Prozent an zweiter Stelle der Vorteil *ungestörten Arbeitens*. Und mit großem Abstand werden die *fehlenden Sozialkontakte* (79 Prozent) als wichtigster Negativaspekt der Home-Office Arbeit benannt. Die Corona-Pandemie hat sehr praktisch gezeigt, dass in traditionellen Bürolandschaften (Mit Einzelbüros oder kleineren Gruppenbüros) hygienische Standards

wesentlich einfacher zu gewährleisten waren. Die schon erwähnte Studie des IW geht deshalb eher von einem Umbau (16,9 Prozent) als Abbau (6,4 Prozent) der Bürolandschaften aus: *„Deutlich häufiger als eine Flächenreduzierung planen die Unternehmen eine andere Flächennutzung. Knapp 17 Prozent wollen Flächen umwidmen, also etwa Gruppenbüros auflösen, zusätzliche Kommunikationsflächen schaffen oder aber die Abstände der Arbeitsplätze erhöhen. Auch hier sind es wieder große Unternehmen (41,4 Prozent) und unternehmensnahe Dienstleister (24,2 Prozent), die bereits konkrete Pläne haben.“*¹⁴

Viele Studien zeigen, dass für über 90 Prozent der Beschäftigten ein fester Arbeitsplatz wichtig oder äußerst wichtig ist und dass 80 Prozent der Beschäftigten höchstens zu Dritt in einem Büro arbeiten möchten.

Für die Büroarbeit der Zukunft ist deshalb entscheidend, wie durch die Bürogestaltung selbst wie auch durch die Arbeitsorganisation die vier dominierenden Beschäftigteninteressen zusammengedacht werden:

1. Ein fester Arbeitsort, der ungestörtes Arbeiten erlaubt;
2. Eine Arbeitsumgebung, die formelle und informelle lebendige Zusammenarbeit und Sozialbeziehungen ermöglicht;
3. Ein Arbeitsort, der sicheres, gesundes und ergonomisches Arbeiten mit leistungsfähigen Arbeitsmitteln (Netzgeschwindigkeit und -sicherheit) sichert;
4. Eine Arbeitslandschaft, die hybride Arbeitsformen mit der regelmäßigen Möglichkeit von Home-Office Arbeit ermöglicht.

Diese Interessen der Beschäftigten stoßen auf Widerstände, nicht zuletzt aus Kostengründen. DeskSharing Modelle, die eine höhere Auslastung der Büroarbeitsplätze bei hybriden Arbeitsformen gewährleisten, sind die Alternative des Managements: Unterschiedliche Modelle

¹³ Die Welt, 26.10.2019, Interview mit Lisa Herzog: Es geht um Vertrauen und Misstrauen; übergreifend: Lisa Herzog, Die Rettung der Arbeit, Berlin 2019, S.32ff;

¹⁴ https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Bueroflaechenabbau.pdf.

stehen zur Diskussion: Vom festen, mit anderen Teammitgliedern geteilten Arbeitsplätzen bis zu anonymen, täglich neu zu buchenden allgemeinen Arbeitsplätzen mit individuellen Rollcontainern.

Beschäftigte sehen DeskSharing eher kritisch als Verlust von individueller Privatsphäre und kollektiver Geborgenheit im Team. Akzeptiert wird laut Befragung der IG Metall jedoch eine flexible Gestaltung der Büroarbeitsplätze, wenn im Gegenzug erweiterte Home-Office Arbeit zugestanden wird – quasi als Austauschgeschäft.

Entscheidend ist deshalb bei jeglicher Neugestaltung der Bürolandschaften, der Büroarbeitsplätze, die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte. Nur so können alle Sichtweisen, Interessen, Arbeitsperspektiven aufgenommen, eingesammelt und bewertet werden: Gesundheits-, Kooperations-, Kommunikationsbedürfnisse.

Erforderlich sind ausreichend Räume für ungestörtes Arbeiten, Telefonieren und „Zoomen“ ebenso wie gemeinsam genutzte Flächen für Begegnung, Kommunikation, für kreatives und agiles Arbeiten. Auch dem Management vieler Betriebe ist die Bedeutung leibhaftiger Zusammenarbeit für innovative, kreative Arbeit bewusst, beeinflusst die Planung zukünftiger Bürowelten.¹⁵

Was heißt das alles für die Perspektive von Home-Office, digitaler Arbeitsformen und lebendiger Arbeitskooperation?

Die IG Metall-Befragungen, nicht erst seit den Corona-Zeiten, weisen auf ein beständig steigendes Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitsouveränität hin. Dies gilt nicht nur für die Bereitschaft, mehr freie Tage statt mehr Geld bei Tarifabschlüssen zu wählen, sondern auch für mehr Souveränität über den Arbeitsort einzutreten. Dies gilt aber nicht als Votum gegen den betrieblichen Arbeitsort, das

betriebliche Büro, sondern als Ausweitung der bisherigen, sehr begrenzten Rechte auf mehr mobile Arbeit.

Quantitativ werden sich die Bereiche, die mindestens partiell mobile Arbeit erlauben, deutlich über die klassischen Bereiche der Büroarbeit hinaus auch auf viele Bereiche der industriellen Dienstleistungen erweitern, wie z. B. digitale Wartung, Steuerung etc. *Quantitativ* wird der Anteil mobiler Arbeit deutlich über das Niveau der VorCoronaZeiten ansteigen, deutlich unter das Niveau der Lockdown-Perioden sinken.

Qualitativ hingegen wird der Stellenwert der lebendigen, präsenten, leibhaftigen Arbeitskultur markant steigen. Beschäftigte werden nicht nur für den Fortbestand ihrer individuellen Arbeitsplätze, ihrer betrieblichen Arbeitskultur kämpfen müssen, sondern auch für eine qualitativ bessere Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Teamsitzungen, Arbeitskonferenzen.

Alle Formen lebendiger, persönlicher Arbeitskooperation und –kommunikation werden zukünftig unter betriebswirtschaftlichen Kostenvorbehalten stehen. Seminare, Weiterbildung, Dienstreisen, Konferenzen werden einer kritischen Nutzen-Kosten-Kalkulation unterworfen werden. Und insofern wird es Aufgabe von Betriebsräten und Gewerkschaften sein, gleichermaßen den Anspruch auf erweiterte Arbeitszeit- und Arbeitsortouveränität der Beschäftigten zu vertreten wie ihren Anspruch auf eine leibhaftige Arbeitspräsenzkultur, oder wie immer sie bezeichnet werden wird.

Klar sollte zudem sein: Gemeinsame Arbeitsorte im Betrieb dienen auch der Beschäftigungs- und Standortsicherung. Wo alle nur im Home-Office arbeiten, lässt sich der vermeintlich sichere Arbeitsplatz als IT-Expert*in oder Entwicklungsingenieur*in in Zeiten funktionsorientierter Videokonferenzen im internationalen Wettbewerb schnell outsourcen. Ganze Abteilungen können – vermeintlich problemlos – verlagert werden. ■

¹⁵ Diese Perspektive gegenüber Beschäftigten zu vertreten, die Home-Office als Flucht vor betrieblichen Konflikten, vor den Unbildern einer aus den Fugen geratenen Welt, begreifen, wird eine nicht irrelevante Zusatzaufgabe für Betriebsräte werden.

Künstliche Intelligenz und der Wandel der Arbeitswelt: Erste Befunde einer empirischen Analyse

von Tobias Kämpf und Barbara Langes¹

1. Einleitung: KI auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt

In der Diskussion um die digitale Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren insbesondere der Einsatz von „Künstlicher Intelligenz“ (KI) und „Machine Learning“ zu einem ausstrahlungskräftigen Thema entwickelt. Nach Jahrzehnten der Grundlagenforschung stehe nun – so die KI-Analysten – das „Implementation-Age“ (Lee 2018) bevor. Die Beispiele reichen von der digitalen Fertigung einer Industrie 4.0 über die Automatisierung von Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (Stichwort: „Robotic Process Automation“) bis hin zur Algorithmen-gestützten Diagnostik in der modernen Medizin. Der öffentliche und politische Diskurs (siehe dazu Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz 2020; DGB 2019) verläuft grob zwischen drei Positionen: Einer (weitgehend unkritischen) Betonung der Potenziale und Verheißungen der neuen Technologie steht eine Position gegenüber, die vor allem die Risiken akzentuiert. Im Fokus stehen hier vor allem der Abbau von Arbeitsplätzen durch eine breit angelegte Automatisierung und der Verlust der Autonomie der Menschen gegenüber allgegenwärtigen Algorithmen. Und schließlich gibt es auch noch eine dritte Position, der KI (und die digitale Transformation insgesamt) weder als „Heilsbringer“ noch als „Monster“ erscheint, sondern eher als „Scheinriese“ – je näher und genauer man sich damit beschäftigt, umso kleiner werde das Phänomen und das Ausmaß des Wandels.

Vor dem Hintergrund dieser Gemengelage ist eine empirische Auseinandersetzung mit der Bedeutung und der Implementierung von KI in der digitalen Arbeitswelt notwen-

dig. Auf Basis mehrerer Forschungsprojekte² – u.a. gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie der Hans-Böckler-Stiftung – haben wir deshalb eine explorative Bestandsaufnahme in der Praxis gestartet. Seit knapp einem Jahr haben wir mehr als 50 qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen geführt. Wir haben mit Managern, Beschäftigten, Betriebsräten und Change Managern gesprochen, um zu verstehen, wo KI überall zum Einsatz kommt, wie sich die Arbeitswelt dadurch verändert und welche Chancen und Risiken sich für Beschäftigte ergeben. Auf dieser Grundlage geben wir in diesem Artikel erste Einblicke in unsere empirischen Ergebnisse.

2. Paradigmenwechsel in der Wirtschaft: KI als Schlüsseltechnologie der „Informationsökonomie“

Mit der digitalen Transformation erleben wir einen tiefgreifenden Paradigmenwechsel in Ökonomie und Gesellschaft (ausführlich dazu Boes et al. 2019; Boes/Kämpf 2021a). Ausgangspunkt hierfür ist jedoch nicht einfach die „Digitalisierung“ an sich – sondern erst mit dem Aufstieg des Internets zu einem global verfügbaren und omnipräsenten „Informationsraum“ (Baukrowitz/Boes 1996) erreicht die Informatisierung der Gesellschaft eine neue Qualität: Daten durchdringen heute (fast) alles, was wir tun, und erzeugen ein immer genaueres Abbild der Welt. In einer neuen „Informationsökonomie“ (Boes et al. 2019; Boes/Kämpf 2021a) werden diese Daten zum neuen Produktionsmittel und Zentrum der Wertschöpfung.

Unmittelbarer Ausdruck dieses Produktivkraftsprungs ist der rasante Aufstieg der amerikanischen (und zunehmend auch asiatischen)

¹ Barbara Langes und Tobias Kämpf forschen am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München zu vielfältigen Aspekten der Digitalisierung in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf Beschäftigte.

² Siehe dazu auch www.humain-worklab.de sowie <https://projekt-hiss.de/>.

Tech-Unternehmen. Als Vorreiter einer neuen Produktionsweise stehen sie exemplarisch dafür, wie sich Wertschöpfung ausgehend vom Informationsraum verändert und wie die hier erzeugten Daten die Wirtschaft revolutionieren. Drei Prinzipien sind für sie zentral: 1) Sie nutzen Daten, um neue Gebrauchswerte zu machen; 2) Der Informationsraum wird zur zentralen Plattform, die einen direkten Zugang zum Kunden schafft; 3) Daten werden zum Motor der Innovation (vgl. Langes/Vogl 2019). Lehrreich ist hier insbesondere der rasante Aufstieg von Tesla zum teuersten Automobilkonzern der Welt (vgl. Boes/Kämpf 2021b). Das Geheimnis hinter dem Erfolg sind die Fahrzeug-Daten, die die gesamte Flotte des Unternehmens ununterbrochen im Realbetrieb erzeugt. Tesla nutzt diese Daten konsequent, um damit permanent seine Algorithmen zu „trainieren“ und die Funktionalitäten seiner Autos laufend zu verbessern und weiter zu entwickeln. Deshalb ist man bei entscheidenden Innovationen – wie dem autonomen Fahren oder der Batteriesteuerung – den Konkurrenten heute weit überlegen. Selbst für reife industrielle Märkte wie die Automobilindustrie gilt: Nur wer die Welt der Daten beherrscht, wird sich auch in Zukunft an der Spitze der Wertschöpfungssysteme halten können.

In diesem Umbruch erweist sich KI als neue Schlüsseltechnologie (vgl. dazu Agrawal et al. 2018; Lee 2018; einen guten Überblick bietet Gerst 2019). Neue Formen des „Machine Learning“ machen es möglich, auch in riesigen, unstrukturierten Datenmengen Verknüpfungen herzustellen und Muster zu erkennen. Entscheidend sind dabei die rasant gestiegenen Rechenkapazitäten in der Cloud und die Daten, die der Informationsraum permanent zur Verfügung stellt. Vereinfacht gilt: Mit je mehr Daten die Algorithmen „gefüttert“ werden, umso genauer und leistungsfähiger werden sie. Auf Basis dieser neuen Leistungsfähigkeit wird KI so zum strategischen Werkzeug der Informationsökonomie: Es ist der Schlüssel dafür, dass Menschen aus Daten konkrete Innovationen, echte Gebrauchswerte und Geschäftsmodelle machen können. KI ist also kein „Scheinriese“, sondern steht für Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Diskussion um KI spiegelt die

neue Bedeutung von Daten für die Wertschöpfung in einer neuen Produktionsweise.

3. Blick in die Praxis: KI in der Arbeitswelt

Die Bedeutung von KI für datenbasierte Geschäftsmodelle (vgl. etwa Mayer-Schoenberger/Ramge 2018) und die Prognose der quantitativen Beschäftigungseffekte (vgl. Frey/Osborne 2013) sind heute zentrale Themen der Debatte. Was dort oftmals fehlt, ist jedoch eine qualitative Analyse, wo KI in der Praxis tatsächlich zum Einsatz kommt, wie sich Arbeit dadurch verändert und wie dieser Prozess nachhaltig gestaltet werden kann (vgl. dazu Albrecht/Kellermann 2020). Notwendig ist eine Perspektive, die den Fokus auf die konkrete Arbeitsebene selbst richtet und sich systematisch mit den damit verbundenen Gestaltungsherausforderungen auseinandersetzt. Im Folgenden stellen wir drei zentrale Befunde unserer empirischen Forschung vor.

#1 Explorative Phase: KI erobert die Praxis ... und braucht Arbeit

In nahezu allen Bereichen, in denen wir geforscht haben, beginnen Unternehmen, sich mit den Einsatzmöglichkeiten von KI zu beschäftigen und danach zu fragen, wie sie diese in ihren Wertschöpfungs- und Arbeitsprozessen nutzen können. Die Beispiele reichen hier von den Vorreitern der IT-Branche über Verwaltung und Büro bis in die Fertigung in der klassischen Industrie.³ Die meisten Unternehmen befinden sich dabei jedoch erst in einer explorativen Phase, d. h. sie suchen nach „Use Cases“ und Anwendungsmöglichkeiten. Große Unternehmen, wie z. B. IBM oder Siemens, bauen dafür sogar eigene „Labs“ auf, um die Geschäftsbereiche oder Kunden bei der Exploration und Entwicklung von Use Cases zu unterstützen.

Die Bandbreite der Anwendungsfelder erweist sich als erstaunlich groß. Immer da, wo eine Vielzahl von Daten im Arbeitsprozess anfällt, werden Einsatzmöglichkeiten für KI

³ Auch mit einem qualitativen Forschungsdesign ist jedoch unübersehbar, dass gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in der Praxis beim Einsatz von KI weit weniger fortgeschritten sind als große Unternehmen.

ausgelotet. Als wichtiges Feld erweist sich der Bereich niedrig- und mittelqualifizierter Angestelltenarbeit (vgl. dazu Ganz et al. 2021). In Verwaltung, Kundenservice oder auch dem IT-Support werden nun RPAs („Robotic Process Automation“) und Chatbots eingesetzt, um die manuelle Bearbeitung von Daten, repetitive Tätigkeiten und Routine-Jobs zu automatisieren. Zunehmend sind jedoch auch Wissensarbeit und hochqualifizierte Arbeitsbereiche betroffen. Zum Einsatz kommen hier zum Beispiel sog. „Digital Companions“ („digitale Gefährten“), die WissensarbeiterInnen bei Entscheidungen und bei der Suche nach relevanten Informationen unterstützen sollen. Ein Fallunternehmen hat diese im strategischen Einkauf eingesetzt. Gemeinsam mit IT- und Datenexperten wurde ein Algorithmus entwickelt, der den Einkäufern hilft, die richtigen Lieferanten und Konditionen auszuwählen, um optimale Preise zu erzielen. Selbst die Tätigkeit des Managements ist von dieser Entwicklung nicht ausgenommen: So hat zum Beispiel ein Unternehmen bereits eine KI-Lösung entwickelt, die Führungskräften datengestützt (Stichwort: „people analytics“) Vorschläge macht, welche Beschäftigte eine Gehaltserhöhung bekommen sollten.

In der Praxis zeigt sich, dass gerade in dieser explorativen Phase KI weit mehr ist als ein bloßer „Tsunami auf dem Arbeitsmarkt“, der auf Knopfdruck Arbeitsplätze zum Verschwinden brächte. Vielmehr fällt auf, dass die Entwicklung und auch der Betrieb von KI viel menschliche Arbeit erfordern. Zunächst gilt es – oft in Zusammenarbeit mit externen IT-Partnern – überhaupt tragfähige Anwendungskonzepte und Prototypen zu entwickeln („explore“). Insbesondere die initiale Aufbereitung und Zusammenführung der notwendigen Datenbestände erweist sich in den Unternehmen mit ihren gewachsenen IT-Systemen und vielen organisationalen Silos als große Herausforderung. Aber auch der anschließende Betrieb („run“) der KI-Systeme läuft keineswegs „voll automatisiert“, sondern erfordert viel Arbeit. So müssen zum Beispiel Daten kontinuierlich aufbereitet (sonst kommt es schnell zu Verzerrungen und es entsteht ein Bias), die Algorithmen entsprechend weiter trainiert und ihre Güte kontinuierlich überprüft werden. Und schließlich müssen

auch die mit der KI gewonnenen Ergebnisse immer wieder neu interpretiert werden („get new insights“) und für eine beständige Weiterentwicklung und Innovation der Systeme genutzt werden. Dies erfolgt keineswegs durch „selbstlernende Systeme“, sondern durch Beschäftigte, die ihr Wissen und ihre Arbeitserfahrungen einbringen. Einer unserer Interviewpartner brachte diese Herausforderungen zugespitzt auf den Punkt: „Ein erster Use Case ist schnell entwickelt, es dauert aber Jahre, bis die Lösung wirklich gut funktioniert.“

#2 Mehr als Technik: Mit KI verändert sich Arbeit ganzheitlich

Viele Unternehmen stoßen in der Praxis an Entwicklungsschranken bzw. scheitern in ihren KI-Projekten, weil sie sich einseitig auf die technische Innovation konzentrieren. Der Einsatz von KI erweist sich jedoch in der Praxis als eine ganzheitliche Veränderung von Arbeit. Es geht hier keineswegs um eine punktuelle Automatisierung einzelner Prozessschritte und den Wegfall isolierter Arbeitsvorgänge, sondern um eine umfassende Neugestaltung ganzer Arbeitsbereiche. Der Wandel von Tätigkeiten kann hier auch zu neuen Spielräumen für mehr Selbstorganisation und agile Arbeitsformen führen.

Wie weitreichend diese Veränderungsprozesse sein können, lässt sich aufzeigen am Beispiel der Transformation der Lohnbuchhaltung in einem unserer Fallunternehmen. In diesem global agierenden Unternehmen ist der Bereich dafür verantwortlich, den Beschäftigten am Ende jeden Monats den Lohn akkurat und zuverlässig anzuweisen („payroll“). Ziel war es, durch den Einsatz von KI-Lösungen die Effizienz und Zufriedenheit der Kunden – also der Beschäftigten bzw. Gehaltsempfänger des Unternehmens – zu verbessern. Vor der Umstellung war der Bereich durch einen hohen Anteil repetitiver Tätigkeiten geprägt. Datensätze mussten „händisch“ in IT-Systeme übertragen und manuell überprüft werden. Durch die Einführung von RPA und Chatbots wurde ein Teil dieser Tätigkeiten automatisiert. Auf der einen Seite mussten die Daten nicht mehr manuell von einem System ins andere übertragen werden („zero touch“); und auf der anderen Seite

übernahm der Chatbot einfache, immer wiederkehrende Nachfragen an die MitarbeiterInnen der Lohnbuchhaltung. Interessant für uns war, wie sich in der Folge ihre Tätigkeiten verändert haben. Nicht nur fielen einfache Aufgaben weg, sondern zugleich entstanden neue Tätigkeitsfelder, die andere Kompetenzen erforderten. So konnten die Beschäftigten die gewonnene Zeit dafür nutzen, Daten nicht mehr nur zu „verschieben“, sondern auch auszuwerten und zu analysieren. Sie waren nun auch dafür verantwortlich, die Bots auf dieser Basis weiterzuentwickeln, ihre Funktionalität und Performanz zu erweitern und sie entsprechend zu „trainieren“. Zugespitzt formuliert, wurden aus vormaligen SachbearbeiterInnen „Data Scientists“ und Chatbot-BetreuerInnen.

Mit diesem Wandel der Tätigkeit veränderten sich auch die Anforderungen an die Arbeitsorganisation. Die bisherigen bürokratischen Strukturen passten nicht mehr zu den neuen Aufgaben der Abteilung. Gefragt waren nicht mehr starre und sich wiederholende Abläufe, sondern eine agile Arbeitsweise. Deshalb wurde das Organisationsmodell auf das agile Spotify-Modell umgestellt. Die Beschäftigten im Bereich arbeiten nun in selbstorganisierten Teams bzw. „Squads“, priorisieren ihre Arbeit selbstständig anhand eines Backlogs und treffen sich zum täglichen „Daily Stand Up“. Auch die Führungsstrukturen veränderten sich. So wurde eine Führungsebene abgebaut, um schnellere Entscheidungen treffen zu können und mehr Empowerment der Beschäftigten zuzulassen.

Eine differenzierte Analyse darf jedoch nicht übersehen, dass das Unternehmen heute für die Tätigkeiten in diesem Bereich weltweit 40 Prozent weniger Personalkapazitäten braucht. Auch wenn den betroffenen Beschäftigten weitgehend auf dem internen Arbeitsmarkt alternative Stellen und Entwicklungspfade eröffnet werden konnten, wird doch deutlich, wie eng hier Chancen und Risiken miteinander verbunden sind: Auf der einen Seite sind die neuen Spielräume für eine Aufwertung von Tätigkeiten und eine Humanisierung von Arbeit unmittelbar spürbar; auf der anderen Seite sind die Rationalisierungspotenziale und damit auch das Risiko von Personalabbau kaum von der Hand zu weisen.

#3 Nachhaltige KI: Empowerment und Sozialpartnerschaft als Erfolgsfaktoren

Vor diesem Hintergrund überrascht es kaum, dass in der Praxis eine erfolgreiche Implementierung von KI kein Selbstläufer ist und eine nachhaltige Gestaltung dringend notwendig erscheint. Vor allem die Beteiligung der MitarbeiterInnen und die Berücksichtigung ihrer Interessen – aber auch ihrer Ängste und Sorgen – erweisen sich als kritische Erfolgsfaktoren (vgl. dazu Stowasser et al. 2020). Es geht dabei um mehr, als nur passive „Akzeptanz für neue Technologien“ zu erzeugen. Entscheidend ist, Beteiligungsprozesse und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte wirklich zu aktiven GestalterInnen und Treibern neuer Arbeitswelten werden können.

Es ist in unseren Fallstudien empirisch evident, dass das Empowerment und die systematische Einbindung der Beschäftigten die Schlüssel zum Erfolg bei der Einführung von KI-Systemen sind. Immer dann, wenn die Beschäftigten von Anfang an – bereits bei der Konzeption der ersten Use Cases – beteiligt wurden, entwickeln KI-Projekte echte Dynamik. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass es die Beschäftigten selbst sind, die mit ihrer täglichen Arbeitserfahrung am besten beurteilen können, wo es Innovationschancen und Verbesserungsbedarfe gibt. Auch im beschriebenen Fallbeispiel in der Lohnbuchhaltung war es ein wichtiger Lernprozess, zu erkennen, dass ohne die MitarbeiterInnen, die bisher Kundenanfragen beantwortet haben, die neuen Chatbots kaum sinnvoll mit Inhalten „befüllt“ werden können. Die Unternehmen sind so auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen: Über ihre Köpfe hinweg können neue KI-Lösungen und der damit verbundene Wandel von Arbeit nicht ihr Potenzial entfalten und im Arbeitsalltag mit Leben gefüllt werden. In unseren Fallstudien zeigt sich immer wieder, dass es die (Selbstwirksamkeits-) Erfahrung ist, selbst etwas bewegen und Abläufe wirklich verändern zu können, die Beschäftigten Sinn in der Arbeit gibt und sie enorm motiviert, den Wandel „in erster Person“ voranzutreiben (vgl. dazu bereits Bandura 1979). Ein wichtiger Befund ist zudem, dass sich die Beteiligung bei der Implementierung von KI nicht auf hochqualifizierte

Beschäftigtengruppen beschränken muss. Auf Basis sog. Low-Coding-Plattformen können heute auch Beschäftigte auf mittlerem Ausbildungsniveau und ohne tiefe Programmierkenntnisse Bots und KI-Algorithmen in ihrer Arbeitswelt zum Einsatz bringen. In einem unserer Fallunternehmen wurde auf dieser Basis ein Innovationslabor in der Fabrik aufgebaut, in dem Werker und Azubis eigenständig Einsatzmöglichkeiten von KI entwickeln, erproben und konkret umsetzen können.

Damit sich die Beschäftigten auf solche Veränderungen und Innovationsprozesse einlassen können, braucht es jedoch entsprechende Rahmenbedingungen. Nur wenn sie keine Angst haben müssen, den sprichwörtlichen Ast, auf dem sie sitzen, selbst abzusägen, werden sie bereit sein, sich wirklich einzubringen. Deshalb ist es entscheidend, dass die Implementierung von KI in der Arbeit sozialpartnerschaftlich gerahmt und gestaltet wird. Erste innovative Betriebsvereinbarungen in Vorreiter-Unternehmen bieten hier Orientierung und „gute Beispiele“ an.⁴ In einem unserer Fallunternehmen wurde zum Beispiel eine umfangreiche Rahmenbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die den betrieblichen Einsatz von KI zum Gegenstand hat und ein konkretes Vorgehensmodell entwirft. Dieses zeichnet auf der einen Seite aus, dass eingesetzte KI-Lösungen kategorisiert und nach ihrem Risiko klassifiziert werden müssen. Zum anderen wurde mit einem „Ethikrat“ ein Gremium geschaffen, das bei besonders kritischen Anwendungen beratend aktiv wird. Ein wichtiger Fortschritt ist dabei, dass damit der betriebliche Einsatz von KI transparent wird. Für die Mitbestimmung ist dies die Grundlage dafür, mit Blick auf KI überhaupt handlungsfähig zu werden und den betrieblichen Einsatz verhandelbar zu machen. Gerade mit Blick auf die Informationsbereitstellung haben viele Betriebsräte aus unterschiedlichsten Unternehmen in unseren Interviews immer wieder Defizite und großen Nachholbedarf markiert.

4. Zwischen „digitalen Fließbändern“ und einer Humanisierung von Arbeit: Die Gestaltung von KI braucht einen neuen Leitstern

Fasst man unsere empirischen Ergebnisse zusammen, stehen wir mit dem Einzug von KI am Anfang sehr grundlegender Umbrüche in der Arbeitswelt. Notwendig ist es deshalb, bereits heute die Weichen richtig zu stellen. So lassen sich in der Praxis zwei gegenläufige Entwicklungsszenarien identifizieren: Auf der einen Seite steht ein Szenario, das für eine Ausweitung „digitaler Fließbänder“ bis weit in die Sphäre der Wissensarbeit und eine neue Qualität der Kontrolle und Beherrschung menschlicher Arbeit steht. Demgegenüber birgt KI jedoch auch – das zeigen nicht zuletzt unsere empirischen Beispiele – neue Potenziale für ein Empowerment von Beschäftigten, die Aufwertung von Tätigkeiten und eine Humanisierung der digitalen Arbeitswelt.

Gerade vor dem Hintergrund dieser gegenläufigen Szenarien sind wir überzeugt, dass sich nachhaltige Gestaltungsstrategien nicht im einfachen und zumeist defensiven Credo „Das Schlimmste verhindern“ erschöpfen dürfen. Gerade in deutschen Unternehmen mit ihrem oft einseitigen Fokus auf bloße Automatisierung, Kostensenkung und der Reduzierung von Personalkapazitäten, ist ein Perspektivwechsel dringend notwendig. Gebraucht wird ein alternativer strategischer Leitstern, der an die emanzipativen Potenziale der digitalen Transformation anknüpft und Menschen von der Vision einer nachhaltigen KI überzeugen oder vielleicht sogar dafür begeistern kann. Zentrale Leitfragen für diesen Perspektivwechsel wären:

- Wie lassen sich in der Praxis *Innovationskulturen von unten* aufbauen, die datengetriebene und KI-basierte Innovationen in der Fläche überhaupt erst möglich machen?
- Wie kann es gelingen, mit KI die *Arbeitsbedingungen* der Menschen wirklich zu verbessern?
- Und: Wie kann KI so eingesetzt werden, dass auch in der Arbeitswelt die *Handlungs-*

⁴ Weitere Beispiele finden sich auf: <https://www.humain-worklab.de/lernraum>.

möglichkeiten der Menschen erweitert werden und den Beschäftigten tragfähige Entwicklungsperspektiven eröffnet werden?

Nicht übersehen werden darf dabei, dass solche Fragen heute zunehmend auch von der professionellen KI-Community selbst gestellt werden. Auch die ExpertInnen und BeraterInnen, die KI in Unternehmen zum Einsatz bringen, fragen heute nach dem „purpose“ und den Folgen ihrer Arbeit. Grassroots-Initiativen wie das von IBM-BeraterInnen gegründete, mittlerweile unternehmensübergreifende Netzwerk „Human Friendly Automation“ (Gergs/Schatilow 2021; Schatilow 2021) und dessen Werte-Charta – deren Entwicklung wir im Projekt „humAI in work lab“ wissenschaftlich begleiten – zeigen, dass die digitale Arbeitswelt eine nachhaltige und menschenzentrierte Gestaltung von KI dringend braucht.⁵ ■

Literatur

- Albrecht, Thorben/Kellermann, Christian (2020): Künstliche Intelligenz und die Zukunft der digitalen Arbeitsgesellschaft. Forschungsförderung Working Paper. Düsseldorf.
- Agrawal, Ajay/Joshija, Gans/Goldfarb, Avi (2018): Prediction Machines. The simple Economics of Artificial Intelligence. Boston.
- Bandura, Albert (1979): Self-Efficacy: Towards a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review 84 (2), S. 191–215.
- Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas (1996): Arbeit in der „Informationsgesellschaft“. Einige grundsätzliche Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede, Rudi (Hrsg.), Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin, S. 129–158.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2021a): Informatisierung und Emanzipation: Zur Dialektik der Informationsökonomie. In: Haug, Wolfgang F./Kämpf, Tobias (Hrsg.): Online-Kapitalismus. Umwälzungen in Produktions- und Lebensweise. Sonderband Das Argument 335, S. 133–156.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2021b): Paradigmenwechsel in der Automobilindustrie: Vom inkrementellen zum disruptiven Innovationsmodell. In: Lemb, W. (Hrsg.): Perspektiven eines Industriemodells der Zukunft, S. 111–126.
- Boes, Andreas/Langes, Barbara/Vogl, Elisabeth (2019): Die Cloud als Wegbereiter des Paradigmenwechsels zur Informationsökonomie. In: Boes, Andreas/Langes, Barbara (Hrsg.): Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit. Freiburg u.a., S. 115–144.
- DGB (2019): Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen. Ein Impulspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Debatte um Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt. <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++a3433bae-18a9-11e9-88f9-52540088cada>, abgerufen am 19.11.2021.
- Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz (KI) (2020): Unterrichtung der Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz – Gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche, soziale und ökologische Potenziale. <https://dservver.bundestag.de/btd/19/237/1923700.pdf>, abgerufen am 19.11.2021.
- Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford.
- Ganz, Walter/Kremer, David/Hoppe, Markus/Tombeil, Anne-Sophie/Dukino, Claudia/Zaiser, Helmut/ Zanker, Claus (2021): Arbeits- und Prozessgestaltung für KI-Anwendungen. Reihe „Automatisierung und Unterstützung in der Sachbearbeitung mit Künstlicher Intelligenz“. Band 3. Stuttgart.
- Gerst, Detlef (2019): Künstliche Intelligenz und Autonome Systeme. Herausforderungen für die Arbeitssystemgestaltung. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Karačić Anemari (Hrsg.): Autonome Systeme und Arbeit. Perspektiven, Herausforderungen und Grenzen der Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt. Bielefeld, S. 102–138
- Gergs, Hans-Joachim/Schatilow, Lars (2021): Automation Anywhere: Wie gestaltet man die Bot-Ära „human friendly“?. In: Geramanis, Olaf/Hutmacher, Stefan/Walser, Lukas (Hrsg.): Kooperation in der digitalen Arbeitswelt. uniscope. Wiesbaden.
- Langes, Barbara/Vogl, Elisabeth (2019): Arbeit in der Informationsökonomie. In: Boes, Andreas/Langes, Barbara (Hrsg.): Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit. Freiburg., S. 147–172.
- Lee, Kai-Fu (2018): AI Superpowers. China, Silicon Valley and the new World Order. New York.
- Mayer-Schoenberger, Viktor/Ramge, Thomas (2018): Reinventing Capitalism in the Age of Big Data. New York.
- Schatilow Lars (2021): Human Friendly Automation Werte Charta: Würdevolle und wertstiftende Arbeit im Zeitalter intelligenter Maschinen sicherstellen. <https://www.ibm.com/blogs/think/de-de/2021/09/human-friendly-automation-werte-charta/>, abgerufen am 19.11.2021.
- Stowasser, Sascha/Suchy, Oliver et al. (Hrsg.) (2020): Einführung von KI-Systemen in Unternehmen. Gestaltungsansätze für das Change-Management. Whitepaper aus der Plattform Lernende Systeme, München https://www.plattform-lernende-systeme.de/files/Downloads/Publikationen/AG2_Whitepaper_Change_Management.pdf.

⁵ Einen Einblick in die Arbeit des Netzwerks bieten die Webseiten <https://www.ibm.com/blogs/think/de-de/2021/09/human-friendly-automation-werte-charta/> und <https://www.humain-worklab.de/hfa-statements>

Gewerkschaftliche Erschließung als strategische Reaktion auf die Transformation der Arbeitswelt

Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Erschließungsprojekt der IG Metall im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

von Thorsten Gröger und Frederic Speidel¹

1. Warum Erschließung?

Die Erschließung neuer Mitglieder und vormaliger weißer Flecken ist für Gewerkschaften die (lebens-)notwendige Voraussetzung für alles Weitere. Der zugegeben sperrige Begriff „Erschließung“ beschreibt nichts anderes als das, worum es Gewerkschaften immer ging und gehen wird: Mitgliederstärke und somit „Organisationsmacht“ (Schmalz/Dörre 2014) zu erlangen und auszubauen für eine durchsetzungsstarke Politik im Interesse der Beschäftigten. Mit den 2015/16 deutschlandweit gestarteten, neun-jährigen „Erschließungsprojekten“ hat die IG Metall auf absehbar weitreichende, strukturelle Veränderungen und Herausforderungen in ihrem Organisationsbereich reagiert. Das Motiv der Projektinitiator:innen auf eine kurze Formel gebracht: Nicht alles aber doch sehr vieles sollte sich verändern, damit die IG Metall eine durchsetzungs-, konfliktstarke und folglich zukunfts-fähige Mitgliederorganisation bleibt. Gefragt waren und sind mitgliederwirksame Antworten auf die Megatrends der kommenden Jahre, wie die umfassende Transformation in den Kernbranchen der IG Metall, die neu aufkommenden Berufen und Beschäftigtengruppen, eine sich rasant verändernden Beschäftigtenstruktur, bei der sich das Verhältnis von Produktion und „indirekten Bereichen“ (Angestellten-Arbeit) quasi umdreht, begleitet von einem dramatischen demografischen Wandel der Mitgliedschaft. Es wurden Analyseinstrumente eingeführt, um Potenzial- und „kritische“ Regionen, Branchen und Betriebe genauer bestimmen zu können, die es fortan für die IG Metall bei der Verteilung finanzieller und personeller Ressourcen und der Festlegung

der betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Schwerpunkte zu berücksichtigen gilt.

2. Das Erschließungsprojekt des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Die nachfolgend näher beschriebene spezifische Ausprägung und „Philosophie“ des Erschließungsprojekts der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ist Ausdruck der besonderen regionalen und wirtschaftlichen Strukturmerkmale und Anforderungen dieses Bezirks.² Vier bezirkliche Besonderheiten springen ins Auge: die Verschiedenheit der sozio-ökonomischen Großräume Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, der ausgeprägte Einfluss der Automobilindustrie, der vergleichsweise hohe Anteil in der IG Metall organisierter „Angestellter“ sowie das Nebeneinander mitgliederstarker, städtischer Geschäftsstellen (Wolfsburg, Hannover, Salzgitter-Peine, Braunschweig) und räumlich weitläufiger, häufig landkreisübergreifender Geschäftsstellen (z. B. Süd-Niedersachsen-Harz, Alfeld-Hameln-Hildesheim, Halle-Dessau). Diese heterogene Ausgangslage berücksichtigend verfolgt das bezirkliche Erschließungsprojekt eine dezentrale, auf die jeweiligen regionalen Besonderheiten abhebende Strategie mit langfristiger Orientierung auf die Zielgruppen Angestellte/Hochqualifizierte sowie junge Beschäftigte. Die gemeinsame Klammer dabei bildet das politische Ziel, die Mitgliederstärke der IG Metall auf- bzw. auszubauen, um in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt die Gestaltungs- und Durchsetzungskraft in betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Fragen sicherzustellen.

¹ Thorsten Gröger ist Bezirksleiter des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

Dr. Frederic Speidel, Bezirkssekretär im selben Bezirk, koordiniert das dortige bezirkliche Erschließungsprojekt (BEP).

² Die Erschließungsprojekte der IG Metall unterscheiden sich in ihren inhaltlichen Schwerpunkten und ihrer Projektstruktur entlang der Bezirksgrenzen. Jeder der bundesweit sieben IG Metall-Bezirke hat „sein“ Erschließungsprojekt und lädt somit zu einem breiten Diskussions- und organisationalen Lernprozess ein.

2.1. Erfahrungen, Überzeugungen und Prämissen

Aus den bislang gesammelten Erfahrungen des Erschließungsprojekts im IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt lassen sich zwei zentrale Schlüsse ziehen: Um „stark durch raue Zeiten“ (Flach 2019) zu kommen, müssen sämtliche Erschließungsaktivitäten in die heutige und vor allem mittel- und langfristige Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall einzahlen; klassische Organisationsmacht ist die Voraussetzung, um Gestaltungskompetenz und Sichtbarkeit in Transformation und Strukturwandel auf- bzw. auszubauen und auch noch in 10 Jahren (und weit darüber hinaus) Beschäftigte wirksam schützen und die Arbeitswelt entscheidend gestalten zu können. Hohe betriebliche Organisationsgrade bilden dabei die Währung für jedwede Form der betrieblichen wie tarifpolitischen Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit. So gesehen fungieren gewerkschaftliche Erschließungsstrategien quasi als Transmissionsriemen, der vorhandene strukturelle bzw. „Primärmacht“ der Beschäftigten im Arbeits- und Produktionsprozess in Organisationsmacht mit strategiefähigen Kollektivakteuren (Gewerkschaftsmitglieder) überträgt.

Des Weiteren wurde in den ersten sechs Projektjahren deutlich, dass die IG Metall aus ihrer Vielfalt Kapital schlägt. Durchsetzungsfähig bleibt die IG Metall nur dann, wenn sie imstande ist, Beschäftigte in sämtlichen Produktions- und Arbeitswelten zu erreichen und zu organisieren. Weil diese immer vielschichtiger sind, gilt es, Erschließungsaktivitäten und -strategien präzise in Form, Sprache, Methode und Durchführung auf die betriebliche Zielgruppe der jeweiligen Produktions- und Arbeitswelt hin auszurichten. Dabei stellen sich die anzuwendenden Methoden und Erschließungsansätze zuallererst in den Dienst der zu erreichenden Ziele und Überzeugungen – und nicht umgekehrt! Erschließung in der Lesart und Praxis des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ist somit immer eine gezielte strategische, beteiligungsbasierte und im besten Falle reaktionsschnelle Antwort auf die Transformation der Arbeitswelt und Beschäftigtenstruktur. Hierfür steht uns ein stetig wachsendes, differenziertes Ange-

bot an unterschiedlichen Herangehensweisen zur Verfügung, die je nach Ausgangssituation, Zielgruppe und konkret verfolgtem Ziel (z. B. Tarifbindung, Betriebsratsgründung, Beschäftigungssicherung) in den zu erschließenden Betrieben, Branchen und Bereichen entweder klassisch konfliktorientierte oder aber auf Basis grundsätzlicher Konfliktfähigkeit stärker kooperativ-diskursive Merkmale aufweisen.

2.2. Strategische und langfristige Zielgruppenarbeit

Weil die Zukunftsfähigkeit der IG Metall entscheidend davon abhängt, inwieweit sich der Wandel der Arbeitswelt und Beschäftigtenstruktur in ihrer Mitgliedschaft und bei ihren betrieblichen Entscheider:innen und Funktionär:innen in Betriebsräten, Vertrauenskörpern und Tarifkommissionen abbildet, verfolgt das Erschließungsprojekt im IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt einen Zielgruppenansatz. Dieser ist die gleichsam logische Konsequenz eines Denk- und Umbauprozesses, den der Bezirk bereits zur Jahrtausendwende mit einer umfassenden Analyse der zu erwartenden Entwicklungen in den Betrieben und am Arbeitsmarkt initiiert hat. Die damalige Erkenntnis war ebenso eindeutig wie folgenreich: Wo die IG Metall traditionell stark vertreten ist, in der gewerblich geprägten Arbeitswelt, sinken Beschäftigtenzahl und gewerkschaftlicher Organisationsgrad, und in den Teilen der wachsenden Erwerbsarbeitsgesellschaft, in denen die IG Metall traditionell schwach vertreten ist, den Angestellten- und Hochqualifizierten-Bereichen, verfügt sie über zu wenig Anknüpfungspunkte, Ausdauer und Kraft. Die vergleichsweise früh identifizierten Strukturbrüche in der Arbeitswelt führten im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt zu einer Erweiterung und Initiierung neuer Arbeitsschwerpunkte, in deren Folge die Gruppen Angestellte, Dienstleister, Ingenieure, Studierende und junge Beschäftigte als strukturprägende Beschäftigtengruppen „von morgen“ erkannt wurden.

Der Fokus auf die Gruppe der jungen Beschäftigten steht vor allem in Sachsen-Anhalt im Vordergrund, wo es darum geht, mit nachhaltiger Gewerkschaftsarbeit den betrieblichen

Generationswechsel für die IG Metall voranzutreiben. Einzelne Regionen wie Halle-Dessau profitieren ganz offenkundig von Ansiedlungen auf der „grünen Wiese“ im Rahmen des automobilen Strukturwandels. Allerdings ist diese Entwicklung für die IG Metall kein Selbstläufer. Grundsätzlich korrelieren nämlich in den neuen Wachstumsbranchen beträchtliche Mitgliederpotenziale mit einer weitgehend gewerkschaftsfreien bis gewerkschaftsfeindlichen Kultur. Offensichtliche Themen, die für die Gewinnung neuer Mitglieder mittels gezielter Erschließungsstrategien nicht nur bei den jungen Beschäftigten verfangen, sind „gute Arbeit“, die Angleichung der Arbeitszeit und Entgelte, Qualifizierung und Weiterbildung, Herausforderungen auf leergefegten Arbeitsmärkten und – ganz allgemein gesprochen – die Erhöhung der Durchsetzungs- und Streikfähigkeit in der Transformation.

Wie man sich auf dem schmalen Grat zwischen zielgruppenspezifischen Themen und Forderungen einerseits und gemeinsamen Orientierungspunkten andererseits bewegt, lässt sich eindrücklich an der hohen Akzeptanz der eigentlichen Signatur des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ablesen, der Angestelltenarbeit. Insbesondere in den großen städtischen Geschäftsstellen, Wolfsburg, Hannover und Braunschweig, baut die IG Metall ihre Position als starke, selbstbewusste Organisation in der Mitte der Arbeitsgesellschaft kontinuierlich aus. Dort ist sie nicht nur in der Volkswagen-Welt, sondern in zahlreichen anderen Unternehmen mit hohen Angestellten-Anteilen (z. B. Siemens-Mobility, IAV, ZF/Wabco, Aventics, MTU, VW Financial Services) die mittlerweile ganz natürliche Partnerin an der Seite von Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden mit hohen Gestaltungsansprüchen an ihre aktuelle bzw. zukünftige Arbeit.

Die durch das Erschließungsprojekt bereit gestellten Ressourcen und neu geschaffenen Experimentierräume nutzt die IG Metall, um diesen Status weiter auszubauen. Der vergleichsweise sehr hohe Angestelltenanteil im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt an der Gesamtzahl aller Neuaufnahmen (40 Prozent in der ersten Jahreshälfte 2021) gibt ihr dabei recht. Inhaltlich prädestiniert für die immer größer

werdenden Gruppen der Angestellten, Ingenieure und Studierenden/dual Studierenden sind Themen und Inhalte rund um die Transformation der Arbeitswelt mit Schwerpunkten zu Bildung/Weiterbildung, Digitalisierung der Arbeitswelt, neue Formen der Arbeitsregulierung, Zukunftstarifverträge, Ausbau der Mitbestimmung. Gut etablierte thematische Austausch- und Expert:innen-Formate, die sich in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt dieser Fragen und Schwerpunkte annehmen, sind Angestelltenforen, Fachveranstaltungen (i-connection), Branchennetzwerke und der während der Corona-Pandemie eingeführte digitale Transformations-Dialog. Digitale Veranstaltungen und Formate vermögen die Reichweite der IG Metall für die genannten Beschäftigtengruppen erheblich zu erweitern. Wohl dosiert und klug gestaltet, sind sie der glaubwürdige Beweis für eine kritische Auseinandersetzung rund um die „neue Normalität“ in der mobilen Arbeitswelt, die wir nutzen wollen, um eine menschengerechte Digitalisierung der Arbeit zu ermöglichen, in der die „geradezu epochale Transformation der Arbeitswelt, die mobiles Arbeiten mit sich bringt“ (Schröder 2020: 28), weder als Instrument der Selbstausbeutung und Arbeitsverdichtung fungiert noch zum „Sargnagel für die Gewerkschaften“ (ebenda) wird.

2.3. Konflikt und Kooperation

Erschließung als gezielte strategische Reaktion auf die Transformation der Arbeitswelt impliziert ein Erschließungsverständnis, das Konflikt- und Themenorientierung zusammen denkt: Über Themen- und Zielgruppenorientierung bauen wir in den Betrieben Vertrauen, Loyalität und Organisationsmacht auf, die im Konfliktfall für die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter:innen unmittelbare Durchsetzungs- und Verhandlungsmacht bedeutet. Ziel einer solchen auf Stabilität und nachhaltige Mitgliederentwicklung ausgerichteten Strategie ist es, unterschiedliche Beschäftigtengruppen mit ihren spezifischen Vorerfahrungen und Herangehensweisen dauerhaft für eine zeitgemäße Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen. Aus eigenen Arbeits- und Projektsammenhängen, Befragungen und wissenschaftlichen Analysen wissen wir um die Notwendigkeit spezifischer Angebote und Forderungen, um

Beschäftigte für uns zu gewinnen (vgl. Allmendinger/Schröder 2021). Aus zahlreichen Tarifbindungsprojekten wissen wir aber auch, dass wir uns niemals auf das Spezialinteresse einzelner Beschäftigtengruppen beschränken dürfen. Nach wie vor gilt, dass tarifpolitische Erfolge ganz entscheidend von einheitlichen Forderungen und der Organisierung kritischer Massen abhängt. Konflikt *oder* Kooperation werden folglich niemals kontextunabhängig als Selbstzweck eingesetzt; vielmehr bedingen sich Konflikt *und* Kooperation als zwei Seiten derselben Medaille wechselseitig, um Schutz- und Gestaltungsansprüche der Beschäftigten mit diesen gemeinsam durchzusetzen.

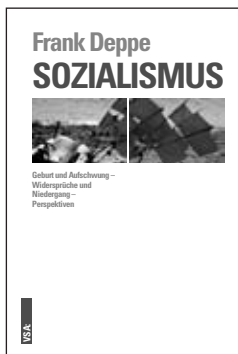
Die so ermöglichte größere Vielfalt der Beschäftigtenstruktur in unserer Mitgliedschaft macht uns langfristig durchsetzungsfähiger. Im Kern geht es um die Verwirklichung einer beteiligenden, vertrauensbildenden und strukturaufbauenden Gewerkschaftsarbeit, die Eigenschaften wie Konfliktfähigkeit, Beharrlichkeit, Kooperation, die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Gestaltungswille, Kreativität und Neugierde in sich vereint. Demnach ist Erschließung

im IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt immer dann besonders erfolgreich, wenn es gelingt, die IG Metall als Dreh- und Angelpunkt einer modernen Arbeitsgesellschaft für Beschäftigte mit hohen Schutz- wie auch Gestaltungsansprüchen zu festigen. Idealerweise können so zunehmend individuelle Ansprüche an gute Arbeit mit kollektiven Regelungen beteiligungsorientiert und auf dem Fundament gewerkschaftlicher Organisation durchgesetzt werden (vgl. Alps/Katzen 2020).

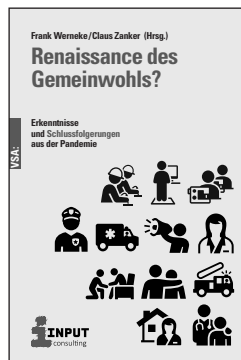
3. Fazit: Das Selbstverständnis einer lernenden Organisation

Das Erschließungsprojekt des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt versteht sich als „lernende Organisation“, die einerseits einer auf die Ausgangssituation des Bezirks zugeschnittenen Projektausrichtung folgt, andererseits genügend Experimentierraum für permanente Reflexion und Nachjustierung lässt. In einem ganz wesentlichen innerorganisatorischen Punkt, der Sicherstellung eines hohen Stellenwerts von Erschließungsarbeit in der täglichen Arbeit, verschmelzen stetiges

VSA: Aktuelle Themen für die Linke im Land



Frank Deppe
SOZIALISMUS
Geburt und Aufschwung –
Widersprüche und Niedergang
– Perspektiven
368 Seiten | EUR 29.80
ISBN 978-3-96488-116-8



Frank Werneke/
Claus Zanker (Hrsg.)
**Renaissance des
Gemeinwohls?**
Erkenntnisse und Schlussfol-
gerungen aus der Pandemie
Band 2 der Schriftenreihe
Input Consulting
160 Seiten | EUR 14.80
ISBN 978-3-96488-120-5



Norbert Wohlfahrt
Revolution von rechts?
Der Antikapitalismus der
Neuen Rechten und seine
radikalpatriotische Moral –
eine Streitschrift
152 Seiten | EUR 14.80
ISBN 978-3-96488-127-4

Sozialismus.de

Monatlich
in der
gedruck-
ten Ausgabe
Artikel zu
aktuellen Anlässen
sowie gründliche
Hintergrundanalysen;
außerdem immer
etwas Theorie und
Besprechung neuer
Bücher. Im Januar-
Heft: Was wird die
Ampel anrichten?

Jahresabonnement:
€ 75 (inkl. Suppl.)
Ermäßigtes Abo: € 55
Kennenlern-Abo
(3 Hefte): € 16

**Nahezu täglich im Netz
ohne Paywall auf
www.Sozialismus.de:**
**Kurzanalysen &
aktuelle Kommentare.**

Erhältlich im Buchhandel oder unter: www.vsa-verlag.de

organisationales Lernen und originäre Überzeugung: Dieses, so unsere Projekterfahrung, gelingt vor allem dann besonders gut, wenn Erschließungs- und Regelarbeit eng miteinander verschränkt werden. Durch die unmittelbare Einbindung der meist jüngeren Gewerkschaftssekretär:innen mit Erschließungsaufgaben in den Geschäftsstellenbetrieb „vor Ort“ diffundiert Erschließungskompetenz in die tägliche Gewerkschaftsarbeit. Gleichzeitig profitieren die vermeintlichen Berufsanfänger:innen von der frühen Einbindung in die vielfältigen gewerkschaftspolitischen Anforderungen. Auf diese Weise ist Erschließung kein Fremdkörper, sondern integraler Bestandteil einer zeitgemäßen Gewerkschaftsarbeit.

Dem Muster und Selbstverständnis einer lernenden Organisation folgend, macht das Erschließungsprojekt nicht bei der oben beschriebenen Zielgruppenarbeit Halt, sondern nutzt die anstehende Projektphase für die Einführung neuer Arbeits- und Organisationsformen auf Ebene der Geschäftsstellen, also auf Ebene der regionalen Gliederungen vor Ort. Hiervon versprechen wir uns eine agile, eng am Strukturwandel ausgerichtete Gewerkschaftsarbeit. Die endlichen personellen und finanziellen Ressourcen der Geschäftsstelle, ihre Expertise und Problemlösungskompetenz werden systematischer als bislang gebündelt und stehen in konzentrierter Form für die Bewältigung betrieblicher, tariflicher und gesellschaftlicher Themen und Konflikte zur Verfügung. Die Geschäftsstelle agiert dadurch als gemeinsame Anlaufstelle, bei der haupt- und ehrenamtliche Arbeit ineinandergreift und – stärker als bislang – gemeinschaftlich organisierte Problemlösung zum Einsatz kommt.

Neue Arbeits- und Organisationsformen fußen auf vorausschauender strategischer Planung. Insbesondere in den geografisch weiträumigen Geschäftsstellen der IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ist erfolgreiche Erschließung unbedingt darauf angewiesen, gezielt auf regionale Besonderheiten in der Betriebs- und Branchenlandschaft einzugehen, Neusiedlungen, Verschiebungen bei den Beschäftigtengruppen und Branchen sowie Strukturwandel so früh wie möglich aufzuspüren,

um so die knappen personellen und finanziellen Ressourcen effektiv einsetzen zu können. Es geht künftig darum, die Prognosefähigkeit auf Ebene der Geschäftsstelle zu erhöhen und sich so ein möglichst präzises Bild potenzieller Entwicklungen zu machen.

Die Projekterfahrungen zeigen eines ganz deutlich: Erfolgreiche Erschließungsarbeit hat maßgeblichen Einfluss auf die Zukunftsfähigkeit der IG Metall und braucht deshalb seinen dauerhaften Platz als hybrides Arbeitsfeld zwischen innovativer Projekt- und sicherer Regelarbeit! Analog zur Forschungs- und Entwicklungsabteilung eines Unternehmens, in der an Projekten gearbeitet wird, die sich in der Praxis bewähren und „auszahlen“ müssen, verhält es sich mit Erschließungsarbeit. Genauso wie F&E als Investition in die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens fungiert, hat projektförmig organisierte Erschließungsarbeit die Aufgabe, gezielt in die Zukunftsfähigkeit der IG Metall einzuzahlen. Forschung und Entwicklung in Unternehmen wie auch Organisationen ist niemals abgeschlossen, sondern reagiert auf sich kontinuierlich verändernde Rahmenbedingungen mit möglichst zielgenauer Projektarbeit. ■

Literatur:

- Allmendinger, Jutta Schröder, Wolfgang unter Mitarbeit von Binder, Florian und Lüders, Kilian (2021): Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall. WZB-Discussion Paper, P 2021-001, März 2021.
- Alps, Garnet/Katzan, Johannes (2020): Solidarität ist kein Projekt – Nachhaltige Organisations- und Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich der IG Metall, in: Sozialismus Heft 11-2020, S. 28-33.
- Flach, Andreas (2019): Praxisbericht: Mit Organizing durch raue Zeiten – Der Ansatz des Gemeinsamen Erschließungsprojekts (GEP) der IG Metall Baden-Württemberg, in: spw 4, 2019, S. 54-56.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: Industrielle Beziehungen, 21 (3), S. 217-237.
- Schröder, Wolfgang (2020): Machtfrage Homeoffice – Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma, in: WZB-Mitteilungen, Heft 170, Dezember 2020, S. 27-29.

Da hilft auch kein neues Ministerium – Digitalisierung findet auf dem Shopfloor statt

von Sylvia Stieler und Martin Schwarz-Kocher¹

Die Digitalisierung soll in Betrieben zu besseren Arbeitsergebnissen oder höherer Effizienz führen – in der Theorie. In der Praxis dauern viele Digitalisierungs- und Industrie 4.0-Projekte zu lange, führen zu innerbetrieblichen Konflikten oder werden aus den verschiedensten Gründen gestoppt. Digitalisierung – als bewusst eingeschlagener Technologiepfad – ist sehr viel mehr als die Einführung neuer Hard- und Software. Gerade der Zusammenhang von neuen technischen Lösungen und Veränderungen der Arbeitsorganisation wird häufig unterschätzt. Erfolgreiche Digitalisierungsprojekte berücksichtigen über die Technik hinaus die Perspektive der Beschäftigten und der Arbeitsorganisation – gemäß dem Konzept des „soziotechnischen Systems“ als umfassendem Blick auf Arbeitssysteme mit Menschen, Technik und der Arbeitsorganisation. Damit findet die betriebliche Digitalisierung letztlich auf dem Fabrikboden statt (bzw. den Teppichböden von Büroetagen).

Und hier kommen Betriebsräte und Mitarbeiter:innen aus Personalabteilungen ins Spiel: Sie haben aus ihrer Funktion und aus ihren fachlichen Qualifikationen heraus die größten Erfahrungen mit Personal- und Organisationsentwicklung und können so Digitalisierungsprojekte beschleunigen oder verzögern. Doch die Personalabteilungen sind zu oft gar nicht oder zu wenig eingebunden; Betriebsrät:innen wissen häufig mehr aus ihren IT-Ausschüssen, verstehen sich aber eher als Bewahrer:innen. Das hindert beide an der aktiven Gestaltung der digitalen Transformation.

Betriebsräte und Personalabteilungen als Beschleuniger der Digitalisierung

Wenn sie die erfolgreiche Transformation unterstützen wollen, müssen sie einige Herausforderungen überwinden: sich zu bewussten Mit-Gestalter:innen verändern, ein Verständnis der Veränderungen durch die Digitalisierung entwickeln und – zum Erhalt guter Arbeitsbedingungen – die Veränderungen auf Arbeitsplätze abschätzen und somit die Einführung digitaler Technologien gestalten.

Mit den drei Schlagworten des „Könnens“, „Wollens“ und „Dürfens“ lassen sich die wesentlichen Rahmenbedingungen für betriebliche Akteur:innen wie Personalverantwortliche und Betriebsrät:innen zusammenfassen:

- **Können** sich die Akteur:innen beteiligen – verfügen sie über das erforderliche Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten, um sich beteiligen zu können?
- **Wollen** sie sich mit eigenen Gestaltungsimpulsen beteiligen – wollen sie aktiv gestalten?
- Und **dürfen** sie sich einbringen – lassen die betrieblichen Rahmenbedingungen, lassen der zugewiesene Aufgaben-, Kompetenz- (Rechte) und Verantwortungsrahmen sowie die Ressourcen entsprechende Handlungsspielräume und eine aktive Mitgestaltung im Unternehmen überhaupt zu? Fließen Anregungen und Vorlagen der Akteur:innen in Entscheidungen der Geschäftsführungen ein?

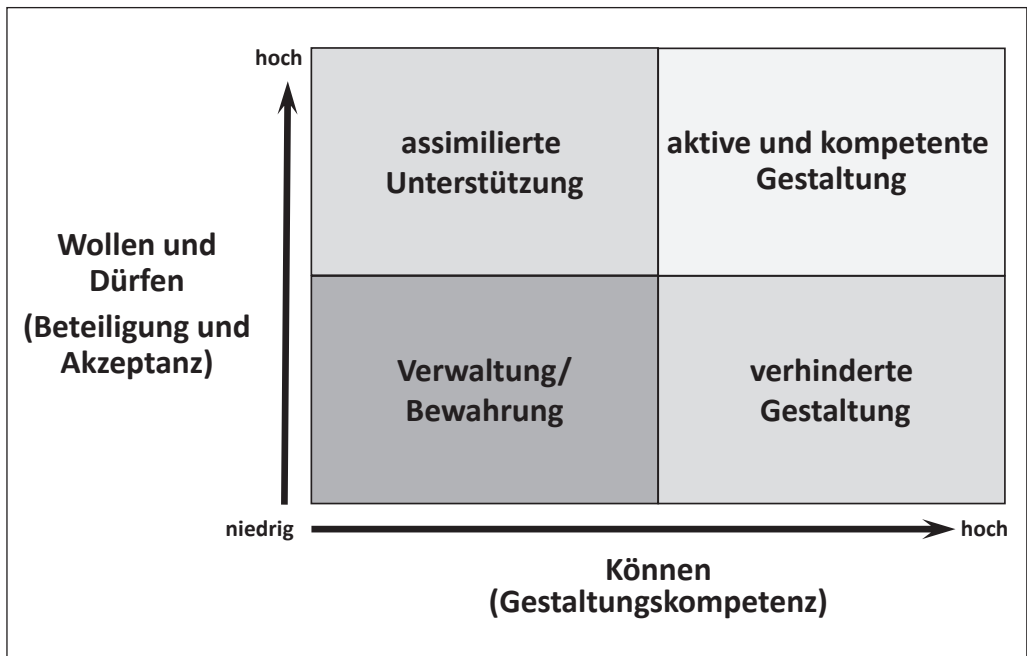
Je nach Kenntnissen der Akteur:innen und den betriebsspezifischen Konstellationen lassen sich dabei unterschiedliche Rollenbilder beobachten (Abb.1):

- Bei fehlender Gestaltungskompetenz und fehlender Einbindung in Projektplanung und -umsetzung agieren Verantwortliche aus Per-

¹ Sylvia Stieler, arbeitsorientierte Beraterin und Sozialwissenschaftlerin am IMU Institut Stuttgart. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Personalplanung, Qualifizierung und Arbeitszeit sowie Branchenstudien zur Automobilindustrie.

Dr. Martin Schwarz-Kocher, arbeitsorientierter Berater am IMU Institut Stuttgart. Sein Arbeitsschwerpunkt liegt bei wirtschaftlichen Fragen und Unternehmensstrategien sowie der Arbeitsgestaltung in der Automobilzulieferindustrie, im Maschinenbau sowie der Energiewirtschaft. In Forschungsprojekten liegt sein Fokus auf Innovation und Mitbestimmung.

Abbildung 1



Quelle: Eigene Darstellung IMU-Institut.

sonalabteilungen und Betriebsräten letztlich nur als „**Verwalter:innen**“ oder „**Bewahrer:innen**“ bisheriger Arbeitsbedingungen. Sie werden Veränderungen eher ablehnen, wenn sie nicht an deren Gestaltung beteiligt waren und deshalb oft als „Blockierer:innen“ von Modernisierungsprozessen wahrgenommen. Qualifizierung kann dem fehlenden Können abhelfen.

- Wollen und dürfen sie sich intensiv an Veränderungen beteiligen, ohne eigene Gestaltungsideen einzubringen, dann übernehmen sie die Rolle von „**assimilierten Unterstützer:innen**“. Sie begleiten und befürworten die Prozesse, ohne selbst eine ihrer Funktion entsprechende Gestaltungsrolle einzunehmen.
- Zu „**verhinderten Gestalter:innen**“ werden sie, wenn sie eigene Gestaltungskonzepte haben, diese aber bei betrieblichen Veränderungen nicht einbringen können (Können, aber kein Wollen und/oder Dürfen).
- Nur eine konkrete Gestaltungsrolle bei aktiver und kompetenter Beteiligung führt zu

einer wirksamen Unterstützung von Digitalisierungsprojekten. Nur in dieser Rolle werden Personalverantwortliche und Betriebsräte:innen zu „**gestaltenden Befürworter:innen**“ der Digitalisierung. Nur mit Können, Wollen und Dürfen werden sie zu Gestalter:innen des organisationalen und sozialen Wandels!

Ein weiterer Baustein für ihre aktive Rolle ist das Verständnis des jeweiligen Anwendungsfalles. Hier steht häufig die Technik im Vordergrund. Dabei hängt die Umsetzung vor allem an der Frage, wie sich Arbeitsorganisation und Anforderungen an die Mitarbeiter:innen verändern. Sollen Beschäftigte aktiv zur Transformation beitragen, müssen sie vom Erhalt guter Arbeitsbedingungen überzeugt sein. Ihre Information und ihre Beteiligung sind Erfolgsfaktoren betrieblicher Transformation. Fehlt beides, befürchten Beschäftigte oft Nachteile für sich und wehren sich gegen Änderungen. Auf Grundlage arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse müssen dabei folgende Dimensionen berücksichtigt werden: Ergonomie, Komplexität und Variabilität der Arbeitsaufgabe, Leistungsanforderung und Stress, Selbständigkeit, Beteiligung, Kommunikation

und Kooperation sowie Arbeitsplatz- und Entgeltsicherheit. Hier kann es gegenüber dem bisherigen Arbeitssystem zu Verbesserungen und zu Verschlechterungen in den einzelnen Dimensionen kommen, letztlich zählt die Frage, was überwiegt. Beschäftigte sind hier die Expert:innen in eigener Sache und sollten beispielsweise mithilfe eines Fragerasters selbst aufnehmen, welche Veränderungen sie erwarten. Und anhand der Veränderungen können Kompetenzanforderungen sowie Gestaltungsoptionen der Personal- und Organisationsentwicklung abgeleitet werden.

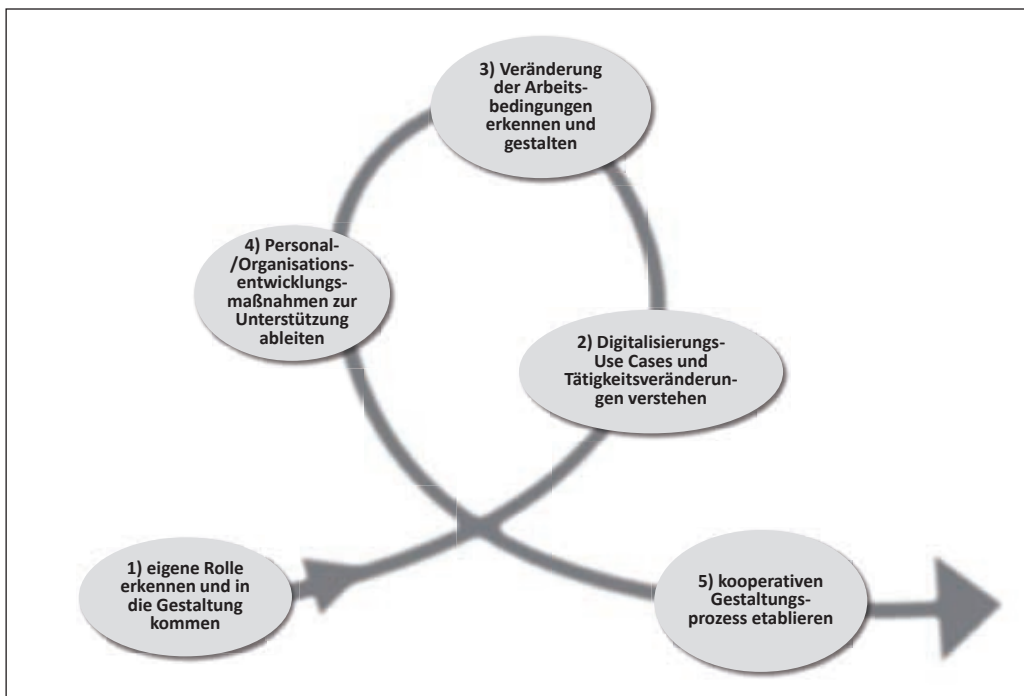
Im Projekt „Betriebsrat und Personalabteilung als Transformationsbeschleuniger in die Industrie 4.0“ erarbeiteten Verantwortliche für Personalentwicklung und Betriebsrät:innen in strukturierten Workshops, mit Handlungsleitfäden und Erfassungsrastern ihren eigenen Blick auf einen konkreten betrieblichen „Industrie-4.0-Use Case“. So konnten sie die Auswirkungen auf Beschäftigte, Veränderungen der Arbeitsbedingungen und neue Qualifikationsanforderungen abschätzen und Beschäftigte bei den anstehenden Veränderungen gezielt unterstützen. Insgesamt erhöhten

sich damit ihre Kompetenz, ihre Sprachfähigkeit und ihre Partizipation. Mit der höheren Akzeptanz werden auch zukünftige Digitalisierungsprojekte beschleunigt werden.

Dabei wurden fünf inhaltliche, aufeinander aufbauende Themenstellungen bearbeitet und durch kompetente Moderator:innen und Coaching unterstützt (Abb.2):

- sich das eigene Rollenverständnis bewusstmachen und gegebenenfalls modifizieren – hin zu aktiven Mit-Gestalter:innen der Industrie 4.0;
- ein gemeinsames Verständnis des konkreten Industrie-4.0-Use Case entwickeln und die sich daraus ergebenden Veränderungen der Tätigkeiten ableiten;
- die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen einschätzen und eigene Vorschläge zur Unterstützung der Veränderungen bei Wahrung guter Arbeitsbedingungen entwickeln – Industrie 4.0-Projekte konkret gestalten!

Abbildung 2



Quelle: Eigene Darstellung IMU-Institut.

- die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen, sowie an Organisation und Führungskonzepte bezüglich dem Industrie-4.0-Use Case ableiten und eigene Vorschläge zur vorbereitenden Personalentwicklung entwickeln;
- und letztlich einen kooperativen Gestaltungs- und Einführungsprozess unter aktiver Beteiligung von Personalabteilung und Betriebsrät:innen nachhaltig etablieren.

Das beschriebene Vorgehen kann in Eigenregie von den betrieblichen Akteur:innen abgearbeitet werden.

Aufbauend auf den jeweils vorhergehenden Arbeitsschritt entwickeln Personalverantwortliche und Betriebsratsgremien so eigene Gestaltungsimpulse und unterstützen damit Industrie-4.0-Projekte. Aus den Projektbeispielen heraus hat sich jedoch die Unterstützung durch externe Moderator:innen und die Durchführung in aufeinander aufbauenden Workshops bewährt: Neutrale Dritte erhalten in den vorbereitenden Expert:innengesprächen eine gute Darstellung der betrieblichen Digitalisierungsstrategie und können diese dann im ersten Workshop, gemeinsam mit Personalverantwortlichen und Betriebsrät:innen, zur Einschätzung der eigenen Rolle diskutieren. Außerdem begegnen sich hier Verantwortliche aus Personalabteilungen und Betriebsrät:innen auf Augenhöhe in einem gemeinsamen Projektteam. Die im Projekt „Transformationsbeschleuniger“ entwickelten Tools können so gezielt zur Unterstützung der Arbeitsschritte eingesetzt werden, Arbeitsergebnisse werden visualisiert und dokumentiert. Vorgeschlagen wird dafür eine Abfolge von fünf jeweils ca. zweistündigen Workshops, deren Teilnehmer:innenkreis mit den betrieblichen Akteur:innen abgesprochen wird. Und nicht zuletzt unterstützen gemeinsame Workshops das unerlässliche kooperative Vorgehen im Betrieb.

Betriebliche Erfahrungen

Mit einem Workshop- und Coachingkonzept kann eine standardisierte Beteiligung von Betriebsräten und Personalabteilungen etabliert

werden.² Die Hürden sind allerdings – gerade in kleinen und mittleren Unternehmen – hoch: Beide Gruppen haben vordergründig mit ihrem „Alltagsgeschäft“ genug zu tun. Und schrecken deshalb vor partizipativen und kooperativen Vorgehensweisen zurück, die anfänglich mehr Zeit, mehr Kapazität benötigen. Letztlich lohnt sich der schwerere Start, wenn am Ende weniger Widerstände bestehen und abgestimmte, stabile Ergebnisse geschaffen werden. Hier kommt es Betriebsratsgremien wie auch Personalabteilungen entgegen, wenn ein standardisiertes Informations- und Beteiligungsverfahren etabliert wird. So werden auch mit einem eng bemessenen Zeitbudget Beschäftigteninteressen wirkungsvoll in Digitalisierungsprojekte eingebracht und diese durch höhere Akzeptanz „beschleunigt“.

Die größte Hürde besteht allerdings im zu engen Fokus auf die technische Umsetzung der Digitalisierung. Damit bleiben die Beiträge und Kompetenzen von Betriebsräten und Personalabteilungen bei der Digitalisierung ungenutzt – nämlich die Folgen für Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu gestalten. Dazu müssen Betriebsrät:innen und Personalverantwortliche eigenes Digitalisierungswissen aufbauen, aber noch wichtiger ist die Anerkennung ihrer Beiträge durch ITler:innen, Techniker:innen und Geschäftsführungen. Können, Wollen und Dürfen müssen gewährleistet sein.

Wurden in den Pilotprojekten diese Hürden bewältigt, erwies sich das standardisierte Vorgehen als zielführend: Beide Gruppen benannten für sich den Gestaltungswillen und konnten in den konkreten Anwendungsfällen Gestaltungsempfehlungen zum Erhalt guter Arbeitsbedingungen und Personalentwicklungsmaßnahmen erarbeiten. Das Konzept kann sich als gute Praxis in den innovativen Unternehmen Baden-Württembergs bewähren. ■

² Ein Workshop- und Coachingkonzept für „Betriebsräte und Personal:innen als Transformationsbeschleuniger“ wurde in einem Projekt des IMU-Instituts Stuttgart und des Fraunhofer Instituts für Arbeitswissenschaft und Organisation konzipiert und ausgearbeitet. Die Projektidee stammt aus der „Allianz Industrie 4.0“, es wurde vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnen Baden-Württemberg gefördert.

Vielfältige Belegschaften und gewerkschaftliche Identität(en)

von Thorben Albrecht und Thomas Würdinger

Vegane Kantine statt Kraftriegel der Facharbeiter. Was vor kurzem wie eine skurrile Volte im üblichen Empörungsturm der Social-Media-Debatten für belustigtes Aufsehen sorgte, hat einen nicht unerheblichen Kern. Auf den verschiedensten gesellschaftlichen Handlungsfeldern erleben wir zerfasernde, symbolisch aufgeladene und zunehmend konfliktäre Debatten um Vielfalt, Diversität und Identitäten. Ein wesentlicher Nährboden hierfür ist der gesellschaftliche Wandel der vergangenen Jahrzehnte: weg von der nivellierten Mittelstandsgesellschaft, hin zu gesellschaftlicher Ausdifferenzierung, Individualisierung² oder auch Singularisierung³, die sich auch in den Belegschaften unserer Organisationsbereiche widerspiegelt. Diese Differenzierung kann identitätspolitisch aufgeladen werden und damit Konflikt- und Spaltungslinien aufzeigen bzw. aufzeichnen.⁴

Zugleich sei daran erinnert, dass die Gesellschaftsbilder von Arbeiter*innen grundsätz-

lich – und auch nicht erst seit wenigen Jahren – heterogen sind.⁵ Das Ordnungsgefüge der Gesellschaft betrachten manche statisch, andere progressiv, manche als kollektives Schicksal, andere als Gegenstand eines individuellen Konflikts. Das gemeinsame Verständnis als kollektiver handlungs- und durchsetzungsfähiger Akteur basiert(e) vielmehr auf geteilten Werten und übergeordneten Interessen im Gegensatz von Kapital und Arbeit – grundiert durch sozialisierte, identitätsstiftende Kristallisationspunkte und kulturelle Prägungen wie den klassischen Topos des leistungsbereiten, solidarischen „Schaffer“. Die zunehmende Vielfalt heterogener Lebenslagen, Bedürfnisse und Ansprüche – und die wachsende Bereitschaft, die eigene Individualität nicht nur zu artikulieren, sondern zur alleinigen Richtschnur des eigenen Handelns zu machen, stellen solche Kristallisationspunkte zur Disposition.

Identitätspolitische Konflikt- und Angriffslinien

Die Frage nach der eigenen Identität ist für das politische Subjekt immer schon eine zentrale. Marx' Beschreibung, dass im politischen Kampf die Masse der Arbeiter sich als „Klasse für sich selbst“ konstituiert,⁶ hat das Denken der politischen Linken über mehr als 150 Jahre geprägt. Doch tobt inzwischen ein „Familienstreit“: „Die einen klagen, durch die übermäßige Fokussierung auf Identitätspolitik habe man die Klassenfrage vergessen. Wütend hallt es zurück, wer so rede, wolle doch nur, dass queere

1 Thorben Albrecht ist als Funktionsbereichsleiter Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik bei der IG Metall für strategische und politische Themen verantwortlich. Er war Mitglied der Global Commission on the Future of Work der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und beamteter Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wo er unter anderem den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ angestoßen hat. Zu den Stationen seiner Karriere gehörten auch die SPD (u. a. als Bundesgeschäftsführer) und der DGB. twitter.com/ThorbenAlbrecht

Thomas Würdinger ist Politikwissenschaftler und Gewerkschafter. Er arbeitet im Funktionsbereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik im Vorstand der IG Metall. Dort beschäftigt er sich unter anderem mit verschiedenen Fragestellungen rund um die sozial-ökologische Transformation, gesellschaftspolitischer Bündnisarbeit, politischer Planung und organisationsinternen Transferprozessen.

2 Hier sei u. a. auf Ulrich Beck (Risikogesellschaft, 1986; Riskante Freiheiten - Gesellschaftliche Individualisierungsprozesse in der Moderne, 1994) und Norbert Elias (Die Gesellschaft der Individuen, 2001) verwiesen.

3 Andreas Reckwitz: Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne, 2017.

4 Nach Ansicht der Ergebnisse der jüngsten Beschäftigtenbefragung der IG Metall steht etwa zu vermuten, dass Blue Collar-Beschäftigte sowohl die konkrete Krise der Corona-Pandemie, als auch die häufig noch abstrakte Transformation durchaus anders erfahren und wahrnehmen. Von den Beschäftigten im indirekten Bereich waren über 80 Prozent während der Corona-Pandemie ganz oder zeitweise im Homeoffice, im direkten Bereich mussten drei Viertel weiterhin in den Betrieb. Kurzarbeit war dagegen unter Beschäftigten im direkten Bereich um fast 20 Prozent-Punkte weiter verbreitet als im indirekten Bereich. Deutlich mehr Produktionsbeschäftigte als Beschäftigte im indirekten Bereich sehen ihren eigenen Arbeitsplatz gefährdet. Sie nehmen auch eher Zukunftsängste in der Belegschaft wahr und sehen diese zunehmend in verschiedene Gruppen zerfallen. Siehe Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020 <https://www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020>.

5 In der IG Metall läuft hierzu ein Forschungsprojekt, dessen Ergebnisse bald vorgestellt werden. Auch in der bestehenden Literatur gibt es Hinweise, siehe exemplarisch die induktive Typologie nach Popitz et al. (2018): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Wiesbaden: Springer VS (Klassiker der Sozialwissenschaften).

6 Karl Marx: Das Elend der Philosophie, 1847. In: MEW, Band 4, S. 180 f.: „Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen. So ist diese Masse bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst. In dem Kampf (...) findet sich diese Masse zusammen, konstituiert sie sich als Klasse für sich selbst. Die Interessen, welche sie verteidigt, werden Klasseninteressen. Aber der Kampf von Klasse gegen Klasse ist ein politischer Kampf.“

Menschen und nicht-weiße Minderheiten aus dem öffentlichen Raum verschwinden.“⁷

Auch in den Industriegewerkschaften spielt dieser „Familienstreit“, wenn auch eher implizit, eine Rolle: um den Stellenwert von Forderungen einzelner „Personengruppen“ und ob es dabei um ökonomische Fragen (z. B. „Equal Pay“) oder um „symbolische“ Fragen (z. B. gendergerechte Sprache oder „wie bunt“ die Selbstdarstellung der Gewerkschaft ist) geht. In den Gewerkschaften ist es aber nicht zuletzt der Umgang mit dem Rechtspopulismus, der identitätspolitische Fragestellungen virulent werden lässt. Denn der Rechtspopulismus selbst hält vor allem identitätspolitische „Angebote“ bereit: Eine toxische Selbstvergewisserung der überwiegend weißen und männlichen Industriearbeiterschaft, die durch überzogene „links-grüne“ Klimapolitik und „Genderwahn“ in Identität und Existenz bedroht sei. Mit dieser „Erklärung“ ist aus rechtspopulistischer Sicht eine klare Zuweisung möglich, wer für Verunsicherung und Abstiegsängste die Schuld trage. (Fair)Wandel scheint in dieser Diktion per se verdächtig wie gefährlich, zumindest aber unnötig.

Unsere Mitglieder arbeiten derweil nicht selten in Betrieben, für die sie aus der Perspektive des reinen Beschäftigungserhalts Veränderungen eher zurückhaltend gegenüberstehen. Zumal den bislang kommunizierten Alternativen der Stempel anhaftet, nicht nur in jeglicher Hinsicht weniger attraktiv zu sein, sondern auch Arbeitsplätze zu kosten. Die Rechten nutzen diese widerspruchsvolle Gemengelage, um Gewerkschaften als Teil des Establishments zu kennzeichnen und eine Spaltung in „Die da oben“ gegen die Beschäftigten „hier unten“ zu konstruieren.

Aber auch von der „progressiven“ Seite des politischen Spektrums gibt es soziokulturell aufgeladene Kritik an den Industriegewerkschaften. Verweisen diese auf die beschäftigungspolitische Dimension der Transformation, darauf, dass schlecht gemachter Klimaschutz

Arbeitsplätze kosten kann, sehen sie sich dem Vorwurf ausgesetzt, sie betrieben Klientelpolitik für ohnehin privilegierte Beschäftigte und bremsten notwendige gesellschaftliche Entwicklungen aus.

Soziokulturell aufgeladene Konfliktlinien finden sich aber auch innerhalb der Industriegewerkschaften. Adressieren sie unterschiedliche Lebenslagen und Ansprüche in ihrem Handeln, schallt ihr in der Regel vor allem betriebs- und tarifpolitisch die einschränkende Anforderung entgegen, Aufmerksamkeit und Ressourcen besser auf Kernanliegen zu fokussieren, auf Fragen von Entgelt, Beschäftigungssicherung und Arbeitsbedingungen. Beispielhaft formuliert: Nicht 4-Tage-Woche für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, sondern Beschäftigungssicherung soll alleiniges Ziel tariflicher Arbeitszeitpolitik sein. Differenzierte Zielgruppen- und Angestelltenarbeit steht zudem seit jeher in Verdacht, auf Kosten der Kernklientel zu gehen. Besonders augenscheinlich zeigen sich diese Konfliktlinien in den Diskussionen um die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten von Home-Office in der Corona-Pandemie. Der Forderung nach einer besseren, arbeitgeberfinanzierten Ausstattung des heimischen Arbeitsplatzes werden dabei Forderungen nach einem Ausgleich für Kolleg*innen gegenübergestellt, die aus arbeitsorganisatorischen Gründen kein Home-Office machen können.

Gewerkschaftliche Leitplanken

Diversität ist eine Stärke unserer Organisationen. Sie muss politisch und kommunikativ adressiert werden, um unsere kollektive Basis zu erhalten, zu sichern und auszubauen. Dafür ist ein Verständnis von Einheit nötig, das nicht von identischen Lebensentwürfen, Bedürfnissen und Ansprüchen ausgeht, sondern von der kollektiven Vertretung geteilter Werte und übergeordneter, gemeinsamer Interessen. Dabei kann das gemeinsame Interesse auch darin bestehen, die Entfaltung von individuellen Lebensentwürfen im arbeitsweltlichen Kontext überhaupt erst zu ermöglichen – z. B. durch kollektive Regelungen zur individuellen Arbeitszeitgestaltung.

⁷ Marc Saxer: Transformativer Realismus. Zur Überwindung der Systemkrise. Dietz Verlag, Bonn 2021, S. 80.

Eine solchermaßen **kollektive Vertretung vielfältiger Interessen insbesondere gegenüber der Kapitaleseite** ist allerdings voraussetzungsvoll. Denn klar muss auch sein: Es geht bei gewerkschaftlicher Mitgliedschaft nicht um eine kurzzeitige Interessenkoalition, sondern nach wie vor um die Bindung an eine Organisation, idealerweise über das gesamte Erwerbsleben und bis in den Ruhestand. Ohne eine solche längerfristige Bindung ihrer Mitglieder können die Gewerkschaften ihre finanzielle und organisationale Stärke nicht aufrechterhalten. Eine Referenz auf „die eine Identität“ und vereinfachende „Gegenmacht“-Konzepte ist in Tarifauseinandersetzungen oder im Rahmen der Mitbestimmung jedoch ebenso wenig hinreichend, um solidarisches Handeln vielfältiger Beschäftigtengruppen zu organisieren.⁸ Gewerkschaftliche Identität(en) sind vielfältig und im Fluss. Umso wichtiger ist es, Vielfalt zwar (an) zu erkennen, zugleich aber stets am gemeinsamen, handlungsleitenden Kern zu arbeiten: unsere **gemeinsamen Werte**, vor allem Solidarität, Respekt und Gerechtigkeit. Zum anderen müssen Gewerkschaften eine **kollektive Basis gleichlaufender Interessen schaffen**, auf der eine gemeinsame Interessenvertretung aufgebaut werden kann, um kollektiv gemeinsame wie individuelle Rechte zu erkämpfen – auch wenn diese anschließend in unterschiedlichen Unternehmen, Betriebsteilen oder individuell variabel ausgestaltet werden können.

Für die Definition dieser Interessen ist in der Organisation ein alle Bereiche umfassender, beteiligungsoffener **Diskursraum** nötig, der den direkten Austausch zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und lebensweltlichen Vorstellungen ermöglicht. Anstelle abgeschotteter, vermeintlich zielgruppenkonkordanter Gremien braucht es dazu Räume der offenen und respektvollen Diskussion sowie kreative Ideen zur Vereinbarung unterschiedlicher Ansätze und Aushandlungsprozesse. In diesen „Ermöglichungsräumen“ entstehen

die Voraussetzungen für eine effektive Wirk- und Durchsetzungsmächtigkeit individueller Selbstbestimmung. Kurzum: Interessenvertretung emanzipiert sich von der pejorativen Lesart des Stellvertreter*innen-Prinzips. Sie steht Ansprüchen und An- und Aufforderungen nach Selbstwirksamkeit und Beteiligung nicht entgegen – sie fungiert vielmehr als Vehikel, in dem diese erst ermöglicht werden. Dieser Diskurs darf aber kein Selbstzweck sein. Er muss zu **klaren demokratischen Entscheidungen** führen. Diese demokratischen Entscheidungen dürfen nicht allein die Interessen von „Mehrheiten“ gegenüber numerischen „Minderheiten“ durchsetzen, sie dürfen sich aber auch nicht in Allgemeinplätzen und Formelkompromissen erschöpfen.

Ein solcher Interessenstandpunkt muss auch der Ausgangspunkt für die **gesellschaftspolitische Rolle der Gewerkschaften** sein. Das Spielfeld ist hier allerdings unübersichtlicher. Interessenvertretung findet hier in einem anderen Diskursumfeld statt, potentielle Verbündete und Gegner sind nicht vorab definiert, Bündnisse erfordern Kompromisse. Die Gewerkschaften und ihre Aktiven müssen vielmehr bereit und in der Lage sein, das gewohnte betriebliche Spielfeld zu verlassen, in und mit ihren verschiedenen Rollen (zivil)gesellschaftlich anschlussfähig aufzutreten, ohne ihren Interessenstandpunkt aufzugeben. Es gilt, die Vielfältigkeit der Gewerkschaften zu repräsentieren – was auch den bereits beschriebenen Strukturkonservatismus umfasst. Wie auf allen anderen Handlungsebenen sollten Gewerkschaften demnach auch in gesellschaftlichen Bündnissen stets den Anspruch vertreten, Vielfalt in gemeinsamen Werten und Interessen wirkmächtig zu übersetzen. ■

⁸ Gleichwohl bleibt dieser Gegensatz in einem komplexeren Verständnis grundsätzlich konstitutiv für die Gewerkschaftsarbeit. „Co-Management“-Ansätze, die von einer Auflösung von Interessengegensätzen und einem „herrschaftsfreien“ Aushandeln verschiedener „Stakeholder-Interessen“ in Unternehmen ausgehen, sind ebenso ungeeignet für ein modernes Verständnis von Interessenvertretung.

Teilhabe, Partizipation und Solidarität im Bildungsbereich müssen verteidigt werden!

von Nina Heidt-Sommer¹

Im gesamten Bildungsbereich erleben Beschäftigte seit Jahren, dass immer mehr Aufgaben übernommen werden müssen. Diese Aufgaben kommen zu den bereits bestehenden Herausforderungen hinzu, ohne dass es an anderer Stelle Entlastungen gibt. Dies führt zunehmend zu großen Arbeitsbelastungen für die Kolleginnen und Kollegen und für die Arbeit der Gewerkschaften.

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung an Frankfurter Schulen 2020

Bildungsarbeit kann unter dem Begriff der care-Arbeit subsummiert werden. Dieser Bereich der Arbeit ist traditionell Strukturen der Ausbeutung und Selbstausbeutung unterworfen, weil das eigene Handeln der Beschäftigten mit dem Erfolg von Menschen, um die die Beschäftigten sich kümmern, zusammenhängt. Umso wichtiger ist es, die relevanten Zusammenhänge der Bedingungen, unter denen Bildungsarbeit stattfindet, zu erforschen und in den Fokus gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Diskussion zu bringen.

Die Frage, wie belastet Lehrkräfte sind, wird durch die Frankfurter Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie aus dem Jahr 2020 eindringlich beantwortet. Das Ergebnis der von der GEW Hessen in Auftrag gegebene Studie ist, dass Lehrkräfte deutlich länger als die vorgegebene Pflichtstundenzahl, die sogenannten SOLL-Stunden, arbeiten und im Rahmen ihrer Arbeit einer großen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind.

Auffällig ist zunächst, dass Lehrkräfte in Deutschland eine höhere SOLL_Arbeitszeit

haben als im OECD-Durchschnitt. Nimmt man dann noch den EU-Durchschnitt zum Vergleich, ist die SOLL-Belastung noch höher. Im Rahmen dieser Studie dokumentierte eine repräsentative Menge Lehrkräfte aus Frankfurter Schulen die eigene Arbeitszeit und vor allem auch, welche Arbeit sie konkret an den jeweiligen Tagen verrichtet haben.

Aufgrund ihres Tätigkeitsprofils werden Lehrkräfte in der Arbeitszeitstudie dem Bereich der Interaktionsarbeit zugeschrieben. Es wird angeführt, dass Lehrkräfte nur erfolgreich sein können, wenn es ihnen gelingt, die Zusammenarbeit mit den Schülerinnen und Schülern positiv zu gestalten. Es werden die Stressfaktoren bei Frankfurter Lehrkräften erhoben und mit Stressfaktoren bei anderen Beschäftigten aus dem Bereich der Interaktionsarbeit verglichen. 87 Prozent der Lehrkräfte geben an, dass ihr Arbeitsstress zugenommen hat, weil sie zu wenig Zeit haben. In der Vergleichsgruppe anderer in Interaktionsarbeit Beschäftigter geben nur 47 Prozent Zeit als Stressfaktor an. Erhöhten Stress wegen Dokumentationspflichten sehen 65 Prozent (sonstige Beschäftigte in diesem Bereich 38 Prozent), zu knappe Personalbemessung 46 Prozent als Stressfaktor (37 Prozent in der Vergleichsgruppe) an.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitsbelastung von Lehrkräften sehr hoch ist. Das Problem ergibt sich schon strukturell durch die hohen SOLL-Arbeitszeiten. Hinzu kommt eine Verschiebung der zeitlichen Einteilung der Aufgaben der Lehrkräfte. In der Studie wird beschrieben, dass der zeitliche Anteil der Arbeit für Grundschullehrkräfte im Jahr 1960 zu 50 Prozent aus Unterricht bestand, 33 Prozent machte unterrichtsnahe Lehrarbeit aus und 17 Prozent sonstige Arbeit. Im Jahr 2016 bestand 40 Prozent der Arbeitszeit der Grundschullehrkräfte aus Unterricht, 25 Prozent der Arbeitszeit aus unterrichtsnaher Lehrarbeit und 35 Prozent aus sonstiger Arbeit. Ähnliche Verschiebungen

¹ Nina Heidt-Sommer engagiert sich seit Jahrzehnten im bildungspolitischen Zusammenhang in der GEW und der SPD. Sie ist langjährige Personalrätin auf allen Ebenen (Örtlicher Personalrat, Gesamtpersonalrat, Hauptpersonalrat). Sie ist Stadtverordnete in Gießen und rückt Mitte Dezember 2021 in den Hessischen Landtag nach. Nina Heidt-Sommer ist verheiratet und hat zwei Pflegekinder.

gibt es im gymnasialen Bereich. Die Anforderungen an unterrichtsnahen und weiteren Tätigkeiten sind für die Lehrkräfte in den letzten Jahrzehnten immer weiter gestiegen, während die SOLL-Arbeitszeit bemessen an Unterrichtsstunden weitestgehend gleich geblieben ist.

Neben den in der Studie genannten individuellen Faktoren wie Alter, Fächer und Größe der Klassen scheinen die Faktoren Arbeitszeit und Verschiebung des Tätigkeitsprofils zentrale Ergebnisse der Studie. Auf diese Situation muss gewerkschaftliche Arbeit eingehen, sie ist für gewerkschaftliche Beratungstätigkeit entscheidend.

Sehr bemerkenswert ist übrigens, dass die tatsächliche Arbeitsbelastung von Lehrkräften in Deutschland sehr selten wissenschaftlich erhoben wird. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Qualität der Arbeit ist in jedem Beschäftigungsfeld evident. Erfolgreiche Bildungssysteme wie zum Beispiel Kanada erheben diese Daten seit mindestens zwanzig Jahren. Auch der hessischen Landespolitik war es nicht besonders wichtig zu wissen, unter welchen Bedingungen Lehrkräfte arbeiten. Die bekannte Tatsache, dass die tatsächliche Arbeitsbelastung im Vergleich zu Lehrkräften in anderen Ländern hoch ist, führte nicht zu einer veränderten Politik.

Konsequenzen für Kolleginnen und Kollegen

GEW-Vertreterinnen und Vertreter und Personalrätinnen und Personalräte melden zurück, dass sie zunehmend bezüglich der Arbeitsbelastung von Lehrerinnen und Lehrern angefragt werden und um Unterstützung gebeten werden. Viele Kolleginnen und Kollegen können unter den gegebenen Bedingungen ihre Arbeit nicht mehr ausführen. Als Reaktion bleibt, eigene Qualitätsmaßstäbe zu unterschreiten, was perspektivisch zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit führt. Alternativ reduzieren Kolleginnen und Kollegen ihre Stelle, um ihren Aufgaben nachkommen zu können. Sie werden also in Selbstausbeutung getrieben, indem sie eine volle Stelle arbeiten, aber nur eine Teilstelle besoldet bekommen.

Arbeit, Bedingungen, Konsequenzen

Im Herbst 2021 wird deutlich, welche Konsequenzen schlechte Arbeitsbedingungen im systemrelevanten Bereich haben. Im Bereich der Pflege stehen 2021 im Vergleich zum Jahr 2020 mindestens 20 Prozent weniger Intensivbetten zur Bewältigung der Coronapandemie zu Verfügung. Beschäftigte sind entweder aufgrund der Überlastung ausgefallen, oder in andere Beschäftigungsfelder abgewandert. Ähnliche Perspektiven sind für den Bildungsbereich nicht ausgeschlossen. Im Bereich der Pflege (und auch der Ärztinnen und Ärzte an den Kliniken) wird deutlich, dass Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in einem Zusammenhang mit den Bedingungen der Klientel stehen. Im Bereich Medizin handelt es sich um Patientinnen und Patienten, deren Überleben von professioneller Versorgung abhängt.

Innerhalb des Bildungsbereichs geht es zwar nicht um das unmittelbare Überleben von Menschen, jedoch um die Chancen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf soziale und berufliche Partizipation. Auch hier muss ein Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Erfolgs- und Entwicklungschancen der Lernenden hergestellt werden: Sind die im System Bildung arbeitenden Menschen strukturell überlastet, sinken die Möglichkeiten, Chancengleichheit in den Bildungssystemen herzustellen, massiv. Die Rechte und Chancen von Lernenden in Kindertagesstätten über Schulen, Berufsschulen und Hochschulen interdependieren mit den durch Ausgestaltung der Arbeitsanforderung gerichteten Anforderungen der Beschäftigten in diesen Bereichen.

Gewerkschaftliche Aufgaben, gewerkschaftliche Betätigung

Innerhalb des Bildungsbereichs gibt es durch die von der GEW beauftragte Studie zu Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Frankfurter Lehrkräfte eine empirische Grundlage, gewerkschaftliche Arbeit zu gestalten. Diese empirische Grundlage ist selbstverständlich nur ein Aspekt. Weitere Perspektiven ergeben sich in konkreter gewerkschaftlicher Arbeit an der Basis der Be-

schäftigten. Innerhalb des Bildungssystems kann von großen Überschneidungen wissenschaftlich erhobener empirischer Grundlagen und erfahrungsorientierter gesammelter Erlebnisse gewerkschaftlich aktiver Kolleginnen und Kollegen ausgegangen werden. Als Ergebnisse können und müssen verschiedene politische Forderungen akzentuiert und verstärkt in die Diskussion gebracht werden.

Arbeit als Arbeit anerkennen!

Lehrkräfte aller Schulen erleben eine massive Verschiebung ihrer Aufgaben jenseits der Aufgabe, Unterricht zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Für diese zusätzlichen Aufgaben muss es Entlastungen geben, sie müssen an Schulen zum Beispiel durch zusätzliche Stunden in Deputaten abgebildet werden. Gewerkschaftliche Arbeit muss diese Bereiche in den Fokus nehmen und die Anerkennung de facto geleisteter Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber als elementaren Bestandteil der Diskussion setzen. In Tarifverhandlungen muss es auch wieder um eine Reduzierung von Arbeitszeiten gehen. Auch die zu arbeitenden Pflichtstunden müssen den tatsächlich verbundenen Arbeitsaufwand berücksichtigen.

Wenn Lehrkräfte ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihre professionelle Arbeit fortsetzen zu können, gerät Arbeit im Bildungsbereich in eine Schieflage. Eine Vollzeitstelle muss ohne Wenn und Aber als Vollzeitstelle auszufüllen sein, ohne sich permanent zu überfordern. Neben der nicht hinnehmbaren Tatsache, dass Grundschullehrkräfte trotz gleicher Qualifikation und mindestens gleicher Arbeitsbelastung schlechter besoldet werden als die anderen Lehrämter, bedarf es einer allgemeinen Reduzierung der Arbeitsbelastung in allen Bereichen schulischer Bildung. Die gestiegenen Anforderungen an Lehrende müssen in einer Pflichtstundenreduzierung für Lehrkräften allgemein münden.

Belastung als gewerkschaftliche und gesellschaftliche Spaltung

In der Beratungsarbeit artikulieren zunehmend junge Mitglieder der GEW, dass ihnen gewerkschaftliches Engagement persönlich

wichtig, aber unmöglich sei. Neben individuellen Faktoren (Berufseinstieg, Kinder, Pflege von Angehörigen) wird in gewerkschaftlichen Zusammenhängen immer häufiger die eigene Arbeitsbelastung im Job in Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen als Hinderungsgrund genannt. In diesem Kontext muss die Tendenz benannt werden, dass solidarisches Engagement durch zunehmende Arbeitsbelastung verhindert wird. Mitbestimmung und Partizipation werden vor dem Hintergrund der Pandemie allgemein zurückgefahren. Wenn zusätzlich noch junge Menschen innerhalb des Systems konsequent überlastet werden, werden sie noch stärker ihrer Chancen und partizipativer Einflussnahme beraubt. Die Folge ist, dass die Selbstverständlichkeit der Mitbestimmung durch aktive Teilnahme und Mitgestaltung an Verbänden, Gewerkschaften oder Parteien zu einem nicht mehr zu realisierenden „On Top“ verkommt. So erodieren die Grundlage und demokratische Verfasstheit der Gesellschaft. Da muss gewerkschaftliche Politik dagegen steuern.

Konsequenzen für gewerkschaftliche Arbeit

Gewerkschaftliche Strukturen stehen in Frage. Wenn Kolleginnen und Kollegen übermäßig belastet sind, sind sie gezwungen, solidarisches Engagement zu streichen, um in den Systemen Schule und Familie zu funktionieren. Von diesem gesellschaftlichen Rollback sind in einem höherem Prozentsatz Frauen betroffen. Die Reduktion von Stellen über längere Zeiträume führt auch bei beamteten Lehrkräften, die prinzipiell durch Pensionen privilegiert sind, zu empfindlichen Abzügen im Ruhestand. Auch hiervon sind wieder besonders Frauen betroffen, die verstärkt in Teilzeit arbeiten. Überdies fallen für die Repräsentation wichtige Gruppen aus gewerkschaftlichen Zusammenhängen heraus.

Vornehmliche Aufgabe der Gewerkschaft im Bildungsbereich ist es, Strategien zu entwickeln, demokratische Repräsentation auch zukünftig zu gewährleisten. Neben den klassischen Aufgaben der Gewerkschaften wie Tarifverhandlungen und Bildungsangeboten für

Mitglieder rückt für die GEW der Kampf um das elementare Recht der Gewerkschaften, sich zu konstituieren und zu engagieren, in den Fokus politischer Auseinandersetzung. Die Selbstverständlichkeit, sich gemäß des Grundgesetzes gewerkschaftlich engagieren zu können und hierfür mit der notwendigen Zeit ausgestattet zu sein, muss verteidigt werden.

Perspektive und gesellschaftliche Diskussion

Die Corona-Pandemie hat offensichtlich gemacht, dass professionelle Bildungsangebote eine systemrelevante Bedeutung haben. Das Lernen mit Gleichaltrigen ist für Kinder und Jugendliche ein elementarer Bestandteil der Entwicklung des Wohlbefindens. Hierfür braucht man qualifizierte und gut ausgebildete Lehrkräfte. Das Lernen in durch Lehrkräfte organisierten Settings kann durch Laien nicht ersetzt werden.

In der Auseinandersetzung in der Bildungspolitik ist eine Gelingbedingung guter Arbeit in Schule das pädagogische Personal. Eltern, Schülerinnen und Schüler und alle Menschen, die sich um schulpflichtige Kinder und Jugendliche kümmern, sind Verbündete im Anspruch, dass Lehrkräfte nicht überlastet werden. Gewerkschaftliches Engagement muss den Fokus auf gesellschaftliche Allianzen richten, die gute Qualität in Bildung, gute Bedingungen für Schülerinnen und Schüler und gute Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte zusammen denken und in politischem Handeln zusammenführen. ■

PROKLA

PROKLA.

Seit 1971

ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT

Schwerpunktthemen

- Nr. 201: Die politische Ökonomie des Krieges (4/2020)
- Nr. 202: Green New Deal! Wie rot ist das neue Grün? (1/2021)
- Nr. 203: Die USA vor, mit und nach Trump (2/2021)
- Nr. 204: Vergessenes Land? Perspektiven auf rurale Entwicklung (3/2021)
- Nr. 205: Gesundheit mit System (4/2021)



Probeheft anfordern!

PROKLA | redaktion@prokla.de | www.prokla.de

Bertz + Fischer | prokla@bertz-fischer.de | www.bertz-fischer.de

BERTZ + FISCHER

■■■

BERTZ + FISCHER

■■■

Stärkung des Tarifvertragssystems – was bringen die Vorschläge der neuen Bundesregierung?

von Thorsten Schulten¹

Zur Zukunft des Tarifvertragssystems in Deutschland formuliert die neue Ampelkoalition in ihrem Koalitionsvertrag ein eindeutiges Bekenntnis: „Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden.“² Die Forderung scheint unter den politischen Parteien weitgehend unumstritten. Bereits in den Wahlprogrammen zur Bundestagswahl finden sich bei den meisten Parteien mehr oder weniger ausführliche Forderungen zur Stärkung des Tarifvertragssystems. Lediglich bei der FDP herrschte hierbei bislang eine weitgehende Leerstelle.³ Auch die Gewerkschaften⁴ sowie verschiedene Wissenschaftler:innen⁵ haben umfangreiche Maßnahmenkataloge zur Förderung der Tarifbindung vorgelegt.

Tatsächlich befindet sich das deutsche Tarifvertragssystem in einem anhaltenden Erosionsprozess. Die Tarifbindung ist seit mehr als zwei Jahrzehnten rückläufig. Nur noch etwa jeder zweite Beschäftigte arbeitet heute noch in einem Unternehmen mit Tarifvertrag. Dabei erhalten tarifgebundene Beschäftigte deutlich höhere Löhne, haben kürzere Arbeitszeiten und auch ansonsten deutlich bessere Arbeitsbedingungen. Mit dem Rückgang der Tarifbindung sind demnach gravierende soziale und ökonomische Folgen verbunden: zunehmende Lohnungleichheit, ein übermäßig großer Nied-

riglohnssektor und eine oft zu geringe Lohnentwicklung, die die ökonomischen Wachstumspotentiale ausbremst.

Schließlich rüttelt die Erosion des Tarifvertragssystems an den Grundfesten eines sozial regulierten und demokratischen Kapitalismus. Tarifverträge sind eine wirtschaftsdemokratische Basisinstitution, mit deren Hilfe Beschäftigte an der Festlegung ihrer Arbeitsbedingungen und der Verteilung der von ihnen erwirtschafteten Werte partizipieren können. Wie nicht zuletzt das Bundesverfassungsgericht immer wieder betont hat, haben Tarifverträge hierbei die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer:innen beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.“⁶

Vor diesem Hintergrund gehört die Zukunft des Tarifvertragssystems ganz oben auf die politische Agenda. Was aber sind tatsächlich geeignete Instrumente, um die Tarifbindung wieder zu erhöhen? Und sind die im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung vorgesehenen Maßnahmen ausreichend, um den Negativtrend zu brechen? Bevor diese Fragen eingehender diskutiert werden, soll zunächst die Erosion des deutschen Tarifvertragssystems noch etwas genauer unter die Lupe genommen werden.

Erosion des Tarifvertragssystems

Seit Mitte der 1990er Jahre führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit jährlich eine umfangreiche Unternehmensbefragung durch. Im Rahmen des sogenannten IAB-Betriebspanels wird dabei u. a. auch nach der Tarifbindung der

1 Prof. Dr. Thorsten Schulten leitet das WSI-Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung und lehrt als Honorarprofessor an der Universität Tübingen.

2 „Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“, Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), S. 71.

3 Vgl. Malte Lübker, Wie wollen die Parteien die Tarifbindung stärken? *WSI Blog* vom 20.09.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wie-wollen-die-parteien-die-tarifbindung-staerken-35514.htm>.

4 Deutscher Gewerkschaftsbund, Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, April 2019, <https://www.dgb.de/zukunftsdialoag/tarif/++co++f701953e-afac-11e9-ac40-52540088cada/file/DGB-Positionen-zur-Staerkung-der-Tarifbindung.pdf>.

5 Vgl. z.B. Martin Höpner, Florian Rödl und Thorsten Schulten, Politische Hebel zu einer notwendigen Stärkung der Tarifbindung, *WSI Blog* vom 02.11.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-politische-hebel-zu-einer-notwendigen-staerkung-der-tarifbindung-36499.htm>.

6 Vgl. exemplarisch: Bundesverfassungsgericht, Zur Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden, Beschluss vom 01.12.2010 (BvR 2593/09).

Unternehmen gefragt. Die Ergebnisse dieser Befragung bilden bis heute die wichtigste Datengrundlage für die Beschreibung der Tariflandschaft in Deutschland.⁷

Folgt man den IAB-Daten, so arbeiteten Mitte der 1990er Jahre noch etwa 80 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland in Unternehmen mit Tarifvertrag. Im Jahr 2020 waren es gerade einmal noch 51 Prozent. Innerhalb von etwa 25 Jahren ist damit die Tarifbindung um annähernd 30 Prozentpunkte zurückgegangen. Schaut man nur auf die Betriebe, so waren 2020 sogar nur noch 26 Prozent aller Betriebe tarifgebunden.

Letzteres deutet bereits auf ein wesentliches Strukturmerkmal der Tarifbindung in Deutschland: die Unternehmensgröße. Je größer ein Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass es einen Tarifvertrag anwendet. Bei den Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ist hingegen nur noch knapp ein Fünftel tarifgebunden.

Allerdings gibt es mittlerweile auch zunehmend größere Unternehmen, die sich der Tarifbindung entziehen. Das bekannteste Beispiel ist der Onlinehändler Amazon, bei dem sich ver.di bereits seit Jahren um die Durchsetzung eines Tarifvertrages bemüht. Eine ähnlich harte Auseinandersetzung könnte der IG Metall mit dem Elektroautomobilhersteller Tesla drohen. Und auch der berühmte Impfstoffhersteller Biontech hat bislang alle Aufforderungen der IG BCE zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zurückgewiesen.

Die genannten Unternehmen stehen stellvertretend für zwei weitere Strukturmerkmale der Tarifbindung in Deutschland: die Branchenzugehörigkeit und das Alter der Unternehmen. So gibt es einige Branchen wie z. B. den öffentlichen Dienst, die ehemals staatlichen Versorgungsbetriebe wie Deutsche Post, Deutsche Bahn usw., weite Teile des öffentlichen Nahverkehrs und der Energiewirtschaft

sowie einige traditionelle Industriebranchen, in denen nach wie vor die große Mehrheit der Beschäftigten tarifgebunden ist. Demgegenüber arbeitet vor allem im privatem Dienstleistungssektor, der sowohl traditionelle Branchen wie den Einzelhandel, das Gastgewerbe usw. als auch sogenannte Zukunftsbranchen und Startup-Unternehmen umfasst, nur noch eine kleine Minderheit der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag.

Ein drittes wesentliches Strukturmerkmal ist schließlich das Alter des Unternehmens. Während bereits seit langem etablierte Unternehmen immer noch eine relativ hohe Tarifbindung aufweisen, ist sie bei neu gegründeten Unternehmen mittlerweile zur absoluten Ausnahme geworden. Neben der Tariffucht von Unternehmen besteht demnach das noch viel größere Problem, dass neue Unternehmen gar nicht erst in die Tarifbindung hineingehen.

Die Verfasstheit der Arbeitgeberverbände

Die fehlende Tarifbindung vor allem neu gegründeter Unternehmen hängt eng mit der derzeitigen Verfasstheit der Arbeitgeberverbände zusammen. Diese haben in den 2000er Jahren vermehrt damit begonnen, so genannte OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) einzuführen, bei denen die Mitgliedsunternehmen, anders als früher, nicht mehr automatisch an den Verbandtarifvertrag des jeweiligen Arbeitgeberverbandes gebunden sind.⁸ OT-Mitgliedschaften haben mittlerweile eine große Verbreitung gefunden und bilden innerhalb der Verbände oft sogar die Mehrheit. Dies gilt z. B. für Gesamtmetall, dessen Anteil von OT-Mitgliedschaften schon vor einigen Jahren die 50-Prozent-Schwelle überschritten hat.⁹ Wenn heute neu gegründete Unternehmen in einen Arbeitgeberverband eintreten, dann zumeist nur noch als OT-Mitglied.

⁷ Eine Auswertung der IAB-Daten im Hinblick auf die Tarifbindung erfolgt jährlich in den WSI-Mitteilungen. Vgl. zuletzt: Peter Ellguth und Susanne Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, *WSI-Mitteilungen* 04/2021, S. 306-314.

⁸ Martin Behrens und Markus Helfen, Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, *WSI-Mitteilungen* 6/2016, S. 452-559.

⁹ Gesamtmetall, Zahlen 2021. Die Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2021, <https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen/das-neue-me-zahlenheft-2021>.

Die Arbeitgeberverbände haben sich mit der OT-Mitgliedschaft in eine Sackgasse manövriert, in der sie de facto die Erosion des Tarifvertragssystem befördern und selbst zunehmend ihren Charakter als Tarifvertragspartei verlieren. Dies führt politisch dazu, dass sie immer weniger offensiv für das Tarifvertragssystem eintreten und stattdessen im Namen der sogenannten „negativen Koalitionsfreiheit“ zum Anwalt der nicht-tarifgebundenen Unternehmen werden. Als der oberste Repräsentant der deutschen Arbeitgeberverbände, der BDA-Präsident Rainer Dulger, nach einem möglichen Tarifvertrag bei Tesla gefragt wurde, antwortete er lapidar: „Ob eine Firma eine Tarifbindung eingeht oder nicht, ist eine unternehmerische Entscheidung.“¹⁰

Mehr Tarifbindung durch Organizing und Erschließungsprojekte

Die Erosion des Tarifvertragssystems hängt auch mit einer rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsmacht zusammen, die oft nicht mehr ausreicht, um Unternehmen, im Zweifelsfall auch durch sozialen und politischen Druck, in die Tarifbindung zu zwingen. Vor allem in der 1990er und 2000er Jahren haben die Gewerkschaften erheblich an Mitglieder verloren. Auch wenn in der letzten Dekade der Abwärtstrend deutlich verlangsamt werden konnte, sind heute nur noch etwa 15 Prozent aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert.¹¹

Die Gewerkschaften haben hierauf mit zahlreichen Organizing-Kampagnen und umfangreichen Programmen zur gewerkschaftlichen Erschließung neuer Betriebe reagiert. Durch neue Formen einer beteiligungsorientierten Tarifpolitik und eine enge Verzahnung von Organisations-, Betriebs- und Tarifarbeit ist es in vielen Fällen gelungen, Tariffucht zu verhindern und bislang tariflose Unternehmen in die Tarifbindung zu bringen.¹² Die

(Wieder-)Herstellung von Tarifbindung durch betriebliche Häuserkämpfe ist auf Seiten der Gewerkschaften jedoch mit einem enormen Personal- und Ressourcenaufwand verbunden, der diesem Ansatz vor allem in Branchen mit vielen Kleinbetrieben Grenzen setzt. Deshalb ist zusätzlich eine politische Stützung des Tarifvertragssystems notwendig, die in der Lage ist, die tarifpolitischen Erfolge der Gewerkschaften zu verallgemeinern.

Politische Stützung des Tarifvertragssystems

Die Bedeutung einer politischen Stützung des Tarifvertragssystems verdeutlicht ein Blick ins europäische Ausland: Im Unterschied zu Deutschland gibt es viele europäische Staaten, in denen die Tarifbindung nach wie vor relativ stabil bei über 80 oder sogar 90 Prozent liegt. Entscheidend für eine hohe Tarifbindung ist dabei nicht allein die gewerkschaftliche Organisationsmacht, sondern vor allem die politische Absicherung durch den Staat.

Das wichtigste Instrument ist hierbei die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), mit der ein Tarifvertrag auf alle Unternehmen einer bestimmten Branche ausgedehnt werden kann.¹³ Während in vielen europäischen Ländern die AVE eine breite Anwendung findet, wird sie in Deutschland nur in wenigen Branchen genutzt. Letzteres liegt vor allem an den Veto- und Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberverbände, die die AVE nur als absolutes Ausnahmeinstrument akzeptieren wollen.

Folgerichtig wird seit langem eine grundlegende Reform der AVE-Bestimmungen in Deutschland gefordert. Erst im Mai 2021 hatten die Bundesländer Bremen, Berlin und Thüringen im Bundesrat einen konkreten Gesetzentwurf vorgelegt, der vorsah, den Abstimmungsmodus über AVE-Anträge im Tarifausschuss zu verändern und darüber hinaus auch wieder AVE-Anträge von einer Tarifver-

10 Rainer Dulger, Interview im *Handelsblatt* vom 11.12.2020.

11 Heiner Dribbusch und Peter Birke, *Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2019.

12 Vgl. z. B. Andreas Flach und Roman Zitzelsberger, *Die Organizing-Rendite. Beteiligungsorientierte Erschließungsarbeit ist die richtige Antwort auf die Herausforderungen der IG Metall*, *Sozialismus* 10/2021, S. 54-56.

13 Wolfgang Günther, *Staatliche Stützung der Tarifpolitik, Die Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland, den Niederlanden und Finnland*, Wiesbaden 2021.

tragspartei zuzulassen.¹⁴ Die Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite wären damit effektiv aufgehoben.

Obwohl auch SPD und Bündnis 90/die Grünen in ihren Programmen zur Bundestagswahl noch eine Erleichterung der AVE gefordert hatten, taucht das Thema im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition nicht mehr auf. Damit verzichtet die neue Bundesregierung jedoch von vornherein auf das insgesamt wohl effizienteste und wirksamste Instrument zur Steigerung der Tarifbindung.

Was hingegen Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden hat, ist die auch als „kleine AVE“ bezeichnete Tariftreuregelung im Vergabegesetz. Demnach sollen zukünftig die öffentlichen Aufträge des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden sein. Der Bund würde damit einem aktuellen Trend folgen, wonach immer mehr Bundesländer umfassende Tariftreuebestimmungen in ihre Landesvergabegesetze aufnehmen.¹⁵

Die neue Bundesregierung könnte diesen Trend dahingehend noch verstärken, indem sie im Rahmen eines Bundestariftreuegesetzes die Einhaltung von Tarifverträgen nicht nur für den Bund, sondern für alle öffentlichen Aufträge auf bundes-, landes- und kommunaler Ebene obligatorisch macht. Zur Bekräftigung dieser Position sollte Deutschland zudem endlich die ILO-Konvention Nr. 94 „über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen“ ratifizieren. Schließlich sollten die Tariftreuevorgaben nicht nur für öffentliche Aufträge, sondern auch für den gesamten Bereich der staatlichen Wirtschaftsförderung gelten.

Der Koalitionsvertrag enthält darüber hinaus eine Reihe weiterer Maßnahmen, die sich direkt oder indirekt positiv auf die Tarifbindung auswirken können. Hierzu gehören die Fortgeltung

von Tarifverträgen bei Unternehmensausgliederungen genauso wie verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der besseren Ahndung von Union Busting. Auch die Annullierung, das kirchliche Sonderarbeitsrecht zu überprüfen, könnte zu einer Stärkung der Tarifbindung vor allem im Sozial- und Pflegebereich beitragen. Weniger überzeugend ist hingegen der Versuch, Tarifbindung dadurch fördern zu wollen, indem durch Tarifverträge eine Verschlechterung gesetzlicher Standards etwa im Arbeitszeitgesetz zugelassen werden soll.

Schließlich bilden die OT-Mitgliedschaften der Arbeitgeberverbände eine gravierende Leerstelle im Koalitionsvertrag. Noch in ihrem Wahlprogramm hatte die SPD vollmundig angekündigt: „Die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung ist unanständig. Wir werden diese Praxis zurückzudrängen.“¹⁶ Ein wesentlicher Ansatz, OT-Mitgliedschaften obsolet zu machen, wäre eine stärkere Nutzung der AVE, die im Koalitionsvertrag jedoch gerade nicht vorgesehen ist.

Insgesamt fällt also die Bilanz sehr zwiespaltig aus. Das eindeutige Bekenntnis der neuen Bundesregierung zur Stärkung des Tarifvertragssystem geht durchaus mit einer Reihe wichtiger Maßnahmen einher, wie insbesondere der Einführung einer Tariftreuregelung für die Vergaben des Bundes. Auf der anderen Seite wird auf wichtige Instrumente wie die Erleichterung der AVE und die Einschränkung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden verzichtet. Auch unter der neuen Bundesregierung ist es deshalb alles andere als sicher, dass der negative Trend gebrochen wird und es wieder zu einer Erhöhung der Tarifbindung kommt. ■

14 Thorsten Schulten, Reform der AVE – Schlüssel zur Stärkung der Tarifbindung, *WSI Blog* vom 23.06.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-reform-der-ave-schluesel-zur-staerkung-der-tarifbindung-33324.htm>.

15 Thorsten Schulten, Social clauses in German public procurement - towards a Post-Rüffert regime? ETUC (Hrsg.), Social clauses in the implementation of the 2014 Public Procurement Directives, Brüssel 2021, S. 26-41.

16 SPD, Aus Respekt vor der Zukunft. Das Zukunftsprogramm der SPD, Berlin 2021, S. 27.

Der (gar nicht mehr so) lange Schatten der Disruption – Wie Produktionsarbeitende auf die digitale Transformation schauen

von Hajo Holst und Steffen Niehoff¹

Die digitale Transformation ist seit geraumer Zeit in aller Munde (Hirsch-Kreinsen 2020). Insbesondere der Umbau der Industrie genießt erhebliche wissenschaftliche und politische Aufmerksamkeit. Geprägt wurden die Diskussionen vom Topos der „Disruption“, der der Digitalisierung das Potenzial eines radikalen Umbaus von Geschäftsmodellen, Produkten, Produktionsprozessen und Arbeitsorganisationen zuschreibt (Staab 2019). Vor dem Hintergrund des erwarteten disruptiven Charakters der Digitalisierung wurden die Debatten über die Auswirkungen auf Produktionsarbeit von dystopischen und utopischen Szenarien dominiert. Erstere gehen davon aus, dass die digitale Transformation mit einer Substitution menschlicher Arbeit, intensiver Kontrolle und beschränkter Entscheidungsspielräumen einhergeht, letztere prognostizieren die Befreiung von körperlich belastenden und monotonen Tätigkeiten (Heßler 2016, Buss et al. 2020). Eine Lücke in der Forschung zur Digitalisierung von Produktionsarbeit sind die Zukunftserwartungen der Arbeitenden (Ausnahme: Lühr et al. 2020). Darüber, wie Produktionsarbeitende auf die anstehende digitale Transformation schauen, welche Auswirkungen sie auf die eigene Arbeit erwarten und wie sie ihre eigene Zukunft in der digitalen Fabrik sehen, ist bislang wenig bekannt.

An diesem Punkt setzt der Beitrag an. Auf der Basis von Erhebungen in vier Betrieben der Metall- und Elektroindustrie werden die Zukunftserwartungen von Produktionsarbeitenden beleuchtet. Die vier Fallbetriebe stehen für typische Arbeitssysteme in der deutschen Industrie, von eng getakteten automobilen Endmontagen bis zur mechanischen Fertigung mit hoher

Facharbeiterautonomie und der ungetakteten Vollmontage an Einzelarbeitsplätzen im Werkzeugmaschinenbau. Trotz unterschiedlicher Arbeitssysteme und heterogener Digitalisierungsdynamiken finden sich in den vier Betrieben die gleichen fünf Muster an Zukunftserwartungen, die wir in Anlehnung an Koselleck (1989) als „Digitalisierungshorizonte“ bezeichnen und die sich deutlich in den antizipierten Auswirkungen der digitalen Transformation auf die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation und die individuelle erwerbsbiographische Zukunft unterscheiden. Auch wenn die Zukunftserwartungen der Produktionsarbeitenden zum Teil Ähnlichkeiten mit den in den gesellschaftlichen Diskursen verbreiteten Dystopien und Utopien aufweisen, sprechen unsere Befunde nicht dafür, dass sich in den Digitalisierungshorizonten die Prägekraft dieser Diskurse zeigt. Vielmehr zeigt die Analyse, dass die Erwartungen der Produktionsarbeitenden an die Auswirkungen der digitalen Transformation fest in ihren Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen verankert sind.

Der Beitrag leistet nicht nur einen Beitrag zum Verständnis der Zukunftserwartungen von Produktionsarbeitenden, diskutiert wird auch, welche Herausforderungen sich für ihre Interessenvertretungen ergeben. Die fünf Digitalisierungshorizonte sind nämlich jeweils mit spezifischen, erfahrungsbasierten Befürchtungen und Hoffnungen verbunden, die, wenn sie nicht angemessen adressiert werden, die Distanz zwischen Beschäftigten und Interessenvertretungen erhöhen können, die aber zugleich auch Ansatzpunkte für eine arbeitspolitische Gestaltung der Digitalisierung bilden.

1. Das Forschungsprojekt: Digitalisierungserwartungen von Produktionsarbeitenden

Die Erhebungen fanden im Herbst 2019 im Rahmen verschiedener Forschungsprojekte

¹ Dr. Hajo Holst ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück.

Steffen Niehoff ist Wissenschaftler im Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften der Universität Osnabrück.

TAB. 1 ZUKUNFTSERWARTUNGEN VON PRODUKTIONSARBEITENDEN (GESAMT, IN PROZENT)

DIE NEUEN TECHNOLOGIEN WERDEN IN DEN KOMMENDEN JAHREN...	ZUSTIMMUNG	ABLEHNUNG
... dazu führen, dass wir weniger Entscheidungen selbst treffen	44,3	18,3
... die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten erhöhen	65,9	6,9
... uns austauschbar machen	56,4	12,2
... dazu führen, dass bei uns Arbeitsplätze wegfallen	52,6	20,3
... unsere Arbeitsplätze sichern	29,5	32,1
... unsere Arbeit interessanter machen	34,8	29,8
... unsere Arbeit anspruchsvoller machen	38,3	22,1
... unsere Belastungen verringern	48,7	17,0
... uns dabei helfen, die Qualität zu erhöhen	63,0	7,6
... den Informationsfluss in der Gruppe verbessern	43,0	19,0
... uns dabei unterstützen, die Standards einzuhalten	57,4	9,5

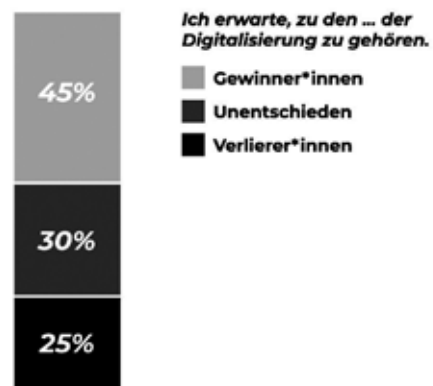
Quelle: Eigene Erhebungen des Arbeitsbereichs Wirtschaftssoziologie, Universität Osnabrück.

statt. In den Befragungen (n=337) wurden zur Digitalisierung identische Items verwendet, in den qualitativen Interviews (n>100) die gleichen Fragen gestellt. Die Items der Befragungen decken zentrale Aspekte der bekanntesten Dystopien und Utopien der Digitalisierung ab und greifen zudem die Transparenz- und Produktivitätserwartungen der Unternehmen auf.

Der Blick auf die Gesamtergebnisse der Befragungen zeigt (Tab. 1), dass unter den befragten Produktionsarbeitenden Befürchtungen über Arbeitsplatzverluste, gesteigerte Kontrolle, Einschränkungen der Autonomie und erhöhte Austauschbarkeit weit verbreitet sind. Zwei Drittel gehen davon aus, dass die Einführung neuer digitaler Technologien auf dem Shopfloor zu mehr Überwachung führen wird, die Hälfte ist davon überzeugt, dass in der Produktion Arbeitsplätze verloren gehen, Entscheidungsspielräume beschränkt werden und die digitale Transformation sie austauschbarer macht. Nur kleine Minderheiten teilen diese Befürchtungen überhaupt nicht. Der skeptische Blick auf die Arbeitsmarkteffekte zeigt sich auch daran, dass nicht einmal ein Drittel der Befragten glaubt, dass die Digitalisierung die eigenen Arbeitsplätze sichert. Zugleich hat eine Mehrheit aber

auch Hoffnungen auf positive Effekte auf die eigene Arbeitssituation: Knapp die Hälfte der Teilnehmer*innen erwartet eine Verringerung von Belastungen durch die Einführung digitaler Systeme. Trotz der weit geteilten Befürchtungen schaut eine Mehrheit der Produktionsarbeitenden positiv auf die eigene persönliche Zukunft (Abb. 1): Weniger als die Hälfte hat die Hoffnung, zu den Gewinner*innen der digitalen Transformation zu gehören, immerhin

ABB. 1 PERSÖNLICHE ZUKUNFT (GESAMT, IN PROZENT)



Quelle: Eigene Erhebungen des Arbeitsbereichs Wirtschaftssoziologie, Universität Osnabrück.

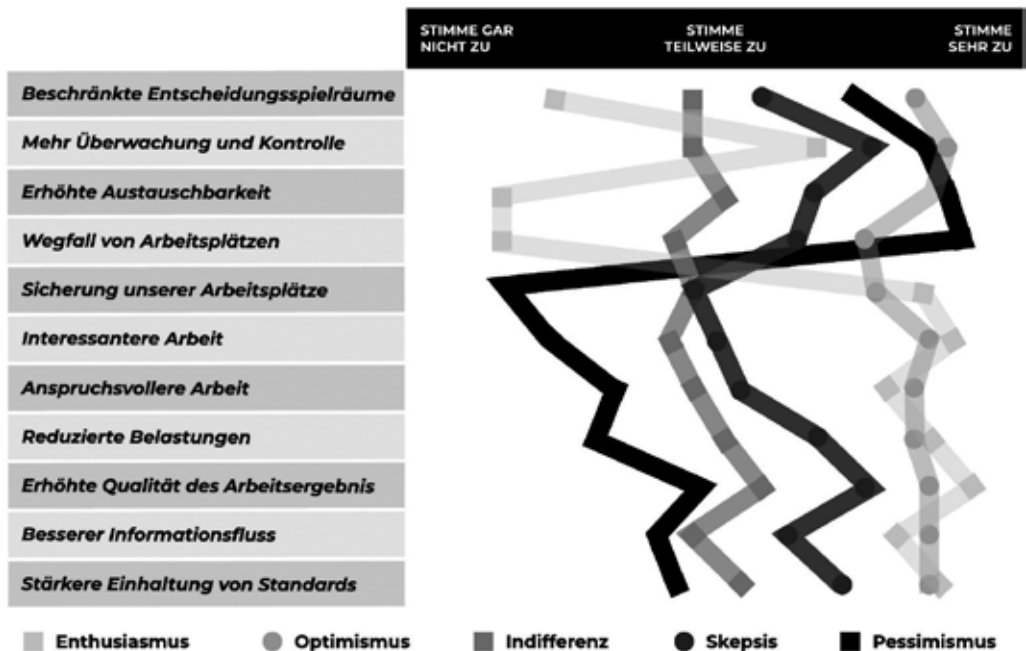
ein Viertel befürchtet, zu den Verlierer*innen zu zählen.

2. Die Zukunftserwartungen von Produktionsarbeitenden: Fünf Digitalisierungshorizonte

Unterhalb der Gesamtwerte findet sich eine erhebliche Heterogenität in den Zukunftserwartungen der Produktionsarbeitenden. Mit Hilfe einer Clusteranalyse identifizieren wir quer über die vier Betriebe fünf Muster von Zukunftserwartungen an die digitale Transformation, die sich als Digitalisierungshorizonte bezeichnen lassen und die fest in den jeweiligen Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen der Produktionsarbeitenden verankert sind: Digitalisierungsenthusiasmus, Digitalisierungsoptimismus, Digitalisierungsindifferenz, Digitalisierungsskepsis und Digitalisierungspessimismus (Abb. 2). Zwar bestehen in den Fallbetrieben erhebliche Unterschiede in den Mischungsverhältnissen, in jedem der vier Betriebe finden sich jedoch alle fünf Horizonte.

Der **Digitalisierungsenthusiasmus** zeichnet sich durch ausgeprägt positive Erwartungen an die digitale Transformation aus. Die Enthusiast*innen (7 Prozent der Befragten) sind davon überzeugt, dass die Einführung digitaler Technologien ihre Arbeit in Zukunft interessanter und abwechslungsreicher machen wird und sich ihre Belastungen reduzieren werden. Die in den anderen Gruppen weit verbreiteten Befürchtungen, dass die digitale Transformation mit Arbeitsplatzverlusten, Überwachung und Autonomieverlust einhergeht, teilen die Digitalisierungsenthusiast*innen nicht. Zudem gehen 76 Prozent davon aus, dass sie zu künftigen Gewinner*innen der Digitalisierung zählen. Verankert ist der Digitalisierungsenthusiasmus in überaus positiven Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen. Die Enthusiast*innen verfügen über eine relativ hohe Autonomie in der Arbeit. Durch ihr Mitwirken am Rationalisierungsgeschehen nehmen sie Einfluss auf die eigene Arbeit, außerdem haben sie keine Sorgen, dass ihre Beteiligung zu Arbeitsplatzverlusten oder Arbeitsverdichtung führt. Instrukтив ist die sozialstrukturelle Zusammensetzung

ABB. 2 FÜNF DIGITALISIERUNGSHORIZONTE (CLUSTERZENTREN)



Quelle: Eigene Erhebungen des Arbeitsbereichs Wirtschaftssoziologie, Universität Osnabrück.

dieser Gruppe: Unter den Enthusiast*innen sind überproportional viele Produktionsarbeitende, denen ein kleiner Aufstieg gelungen ist, zugleich finden sich keine Leiharbeitenden in dieser Gruppe.

Der **Digitalisierungsoptimismus** schaut ebenfalls positiv auf die Zukunft der Digitalisierung, ist sich aber auch ihrer Schattenseiten bewusst. Die Optimist*innen (18 Prozent) befürchten nämlich Arbeitsplatzverluste, neue Kontrollmöglichkeiten, verringerte Entscheidungsspielräume und generell eine erhöhte Austauschbarkeit. Zugleich erwarten sie jedoch auch positive Auswirkungen auf die eigenen Belastungen und die Fachlichkeit ihrer Arbeit. Anders als der Enthusiasmus zieht der Digitalisierungsoptimismus seine Zuversicht nicht aus einer herausgehobenen Position im Arbeitssystem. Basis ihrer Zuversicht ist vielmehr die eigene Leistungsfähigkeit. Aufgrund der Bedingungsgebundenheit enthält der Optimismus auch ein gewisses Unsicherheitsmoment: Die Digitalisierungsoptimist*innen sind die Gruppe mit den am weitesten verbreiteten Sorgen, durch eine Fehlbedienung der Technik Störungen hervorzurufen. Trotzdem sehen sich 68 Prozent als künftige Gewinner*innen der Digitalisierung. Die optimistische Haltung zur digitalen Transformation speist sich aus den bisherigen Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen. Die Optimist*innen erleben im Alltag, dass sie Einfluss auf die eigene Arbeit nehmen können, zugleich ist ihnen bewusst, dass ihr eigenes Mitwirken am Rationalisierungsgeschehen auch Arbeitsplatzverluste und eine Arbeitsverdichtung nach sich zieht.

Die **Digitalisierungsindifferenz** wird von neutralen und unaufgeregten Erwartungen an digitale Transformation geprägt. Weder glauben die Indifferenten (22 Prozent) an eine umfassende Ersetzung, Entwertung und Überwachung menschlicher Arbeit, noch prognostizieren sie eine Erleichterung und Aufwertung ihrer Arbeit durch die Einführung digitaler Technologien. Auch gegenüber den Erwartungen der Unternehmen an Erhöhungen der Prozessqualität haben sie eine unentschiedene Position. Die indifferente Haltung zur Digitalisierung drückt sich auch in einer na-

hezu neutralen Einschätzung der individuellen Zukunft aus: 37 Prozent der Indifferenten wännen sich als Gewinner*innen der digitalen Transformation, 22 Prozent als Verlierer*innen. Gespeist wird die Digitalisierungsindifferenz durch die Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen der Produktionsarbeitenden. Auch auf das eigene Mitwirken an der Rationalisierung schauen die Indifferenten unaufgereggt und unentschieden. Weder hatten die Indifferenten in der Vergangenheit starken Einfluss auf die eigene Arbeitssituation noch diagnostizieren sie eine starke Verschlechterung der eigenen Arbeitsbedingungen.

Die **Digitalisierungsskepsis** teilt auf moderatem Niveau die bekanntesten Befürchtungen zur Digitalisierung, bleibt aber verhalten zuversichtlich mit Blick auf die eigene Situation. Die Skeptiker*innen (mit einem Anteil 34 Prozent die größte Gruppe) gehen davon aus, dass die Digitalisierung auch in ihrem Bereich mit erheblichen Arbeitsplatzverlusten, gesteigerter Kontrolle und schrumpfenden Entscheidungsspielräumen einhergehen wird und Produktionsarbeitende insgesamt austauschbarer macht. Trotzdem erwarten sie, dass sich die Einführung digitaler Technologien positiv auf ihre Belastungssituation und den Informationsfluss unter den Kolleg*innen auswirken wird. Trotz der skeptischen Einschätzung von Arbeitsplatzverlusten und steigender Kontrolle schauen sie recht zuversichtlich auf ihre persönliche Zukunft: 46 Prozent der Skeptiker*innen gehen davon aus, zu den Gewinner*innen der Digitalisierung zu zählen. Auch die Digitalisierungsskepsis ist fest in den bisherigen Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen verankert. Einerseits sehen die Skeptiker*innen, dass die stetige Rationalisierung auch mit kleineren Verbesserungen ihrer Arbeit einhergeht, andererseits sagt ihnen ihre Erfahrung, dass Rationalisierung Arbeitsverdichtung und Arbeitsplatzabbau bedeutet.

Der **Digitalisierungspessimismus** zeichnet sich durch stark negative Erwartungen an die digitale Transformation aus. Die Pessimist*innen (19 Prozent) erwarten, dass durch den Einsatz digitaler Technologien Arbeitsplätze verloren gehen, Entscheidungsspielräume beschränkt

werden und die Kontrolle deutlich intensiviert wird. Zudem sehen sie nicht, dass die Digitalisierung positive Auswirkungen auf ihre Belastungen und die Fachlichkeit ihrer Arbeit hat. Selbst die von allen anderen Gruppen gesehenen positiven Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse erwarten die Pessimist*innen nicht. Der pessimistische Blick erstreckt sich auch auf die eigene erwerbsbiographische Zukunft: 66 Prozent gehen davon aus, zu den Verlierer*innen der digitalen Transformation zu gehören. Wie die anderen Digitalisierungshorizonte ist auch der Pessimismus fest in den Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen verankert. Die Digitalisierungspessimist*innen haben kaum Einfluss auf die eigene Arbeit, sie erleben sich vielmehr als Objekte der Rationalisierung, die in ihrer Erfahrung fast automatisch zu Arbeitsplatzverlusten und zu einer Intensivierung von Arbeit führt. Angesichts dieser Erfahrungen erwarten sie auch von der Digitalisierung keine positiven Impulse.

3. Gestaltungsfeld „Digitalisierung“

Mit Blick auf die Gesamtergebnisse der Befragungen in den vier Betrieben der Metall- und Elektroindustrie fällt auf, dass Befürchtungen über negative Folgen der Digitalisierung eine große Reichweite unter Produktionsarbeitenden aufweisen. Einzig die Digitalisierungsenthusiast*innen, zudem noch die zahlenmäßig kleinste unter den fünf Gruppen, haben überhaupt keine Sorgen vor Arbeitsplatzverlusten, intensiverer Kontrolle, verringerter Autonomie und erhöhter Austauschbarkeit. Auch wenn sich die Mehrheit der Beschäftigten trotz der weit geteilten Befürchtungen zuversichtlich hinsichtlich ihrer persönlichen Zukunft äußert: Der (gar nicht mehr so) lange Schatten der digitalen Transformation wirkt auf viele Produktionsarbeitende bereits in der Gegenwart verunsichernd – und zwar nicht nur auf vulnerable Gruppen, sondern auch auf formal sicher beschäftigte Arbeitende.

Die auf dem Shopfloor verbreiteten Befürchtungen aufzugreifen, verbindliche Leitplanken für die Digitalisierung durchzusetzen und die Interessen der Arbeitenden in die arbeitspolitische Gestaltung digitaler Systeme einzu-

speisen, gehört zu den zentralen Herausforderungen für Gewerkschaften und Betriebsräte in der digitalen Transformation. Erschwerend kommt hinzu, dass die Zukunftserwartungen der Produktionsarbeitenden keineswegs homogen sind. Die fünf Zukunftshorizonte – Digitalisierungsenthusiasmus, Digitalisierungsoptimismus, Digitalisierungsindifferenz, Digitalisierungsskepsis und Digitalisierungspessimismus – unterscheiden sich deutlich in den erwarteten Auswirkungen der digitalen Transformation auf die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation und damit auch in den Ansprüchen an die Interessenvertretungen. Gleichwohl sind die Zukunftserwartungen der Arbeitenden durchaus in einem gewissen Rahmen gestaltbar. Unsere Analyse hat gezeigt, dass diese stark von den bisherigen Arbeits- und Rationalisierungserfahrungen – und damit der Stellung der Produktionsarbeitenden im Betrieb – abhängig sind. Gerade in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben mit einflussreichen Betriebsräten beobachten die Beschäftigten auf dem Shopfloor sehr genau, ob die Interessenvertretungen auch in der digitalen Transformation ein offenes Ohr für ihre spezifischen Sorgen und Nöte, aber auch ihre Interessen und Hoffnungen haben. ■

Literatur

- Buss, K.-P./Kuhlmann, M./Weißmann, M./Wolf, H./Apritzsch, B. (2021): Digitalisierung und Arbeit. Frankfurt a.M.: Campus.
- Heßler, M. (2016): Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. In: APuZ 18-19: 17-24.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2020): Digitale Transformation von Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kosselleck, R. (1989): Vergangene Zukunft. Zur Semantik geschichtlicher Zeiten. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Lühr, T./Ziegler, A./Vogl, E./Boes, A. (2020): #UmbruchErleben. Wie erleben die Menschen die digitale Transformation? München: bidt.
- Staab, P. (2019): Digitaler Kapitalismus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Eine Koalitionsvereinbarung des Aufbruchs?

von Arne Heise¹



Die Koalitionsvereinbarung der künftigen Ampelkoalition ist unterzeichnet. Auf 177 (!) Seiten haben die Koalitionäre festgehalten, wohin sie Deutschland in die nächsten Jahre führen wollen. Da alle Parteien mit eigenen Wahlprogrammen angetreten waren, bedarf es dieser Koalitionsvereinbarung eigentlich nur, um den Umgang mit Unvereinbarkeiten oder unterschiedlichen Präferenzen zwischen diesen Programmen – auf deren Grundlage die Abgeordneten des Deutschen Bundestages als Gesetzgeber gewählt wurden – zu klären. Demokratietheoretisch sollten diese Klärungen eigentlich im Bundestag und nicht in Nebengremien erfolgen, im Sinne einer stabilen Regierung aus recht unterschiedlichen Parteien aber mag eine solche Koalitionsvereinbarung zu rechtfertigen sein.

Mindestens so wichtig wie die politische Rechtfertigung solcher Koalitionsvereinbarungen im Allgemeinen ist die Prüfung der Umsetzbarkeit der Inhalte. Hier wurde bereits die Kritik laut, dass es etwas Anderes sei, Zielvorgaben zu formulieren, als deren gemeinsame Umsetzung zu beschreiben. Letztere Kritik bezieht sich einerseits auf die fehlende Genauigkeit in der Angabe der Instrumente, andererseits auf die fehlende Genauigkeit oder gar Widersprüchlichkeit in der Bereitstellung öffentlicher Güter und deren finanzieller Absicherung.

Ich will mich hier auf diesen letzten Aspekt konzentrieren, der ja auch in den Sondierungsgesprächen eine wichtige Rolle gespielt hat und die Frage aufwarf, wie die öffentliche Güterbereitstellung unter den Stichworten „Klimaschutz“ und „digitale und nachhaltige Transformation der Wirtschaft“ mit den restriktiven Vorgaben zur Finanzpolitik in Deutschland in Einklang gebracht werden kann.

Um es vorwegzunehmen: Die Koalitionsvereinbarung gibt hierauf keine befriedigende Antwort. Aber der Reihe nach. Ich konzentriere mich auf jene Teile des Koalitionsvertrags, der sich mit wirtschafts- und finanzpolitischen Aspekten befasst. Dabei fällt zunächst der extrem unterschiedliche Konkretionsgrad in den verschiedenen Politikbereichen auf: Während man zwar den Hinweis darauf findet, dass die Koalition massive öffentliche Investitionen vornehmen und private Investitionen anregen will („Die 2020er Jahre wollen wir zu einem Jahrzehnt der Zukunftsinvestitionen machen“), gibt es doch nirgendwo auch nur eine Andeutung über die Größenordnung dieser Investitionsoffensive. Andererseits erfährt der Bürger beispielsweise bereits genau, dass sein „Plug-In-Hybridfahrzeug bei der sogenannten Dienstwagenbesteuerung für neu zugelassene Fahrzeuge stärker auf die rein elektrische Fahrleistung ausgerichtet wird. Hybridfahrzeuge sollen zukünftig nur noch privilegiert werden (Entnahmewert 0,5 Prozent), wenn das Fahrzeug überwiegend (mehr als 50 Prozent) auch im rein elektrischen Fahrbetrieb betrieben wird“ (S. 163). Oder: „Wir werden den Sparrpauschbetrag zum 1. Januar 2023 auf 1.000 Euro bzw. 2.000 Euro bei Zusammenveranlagung erhöhen“ (S. 165). Bedeutungsvoll hierbei ist natürlich nicht die Heterogenität in der Tiefenschärfe der Maßnahmen, sondern der Umstand, dass eher marginale Politikvorhaben übermäßig konkret benannt (immerhin bedarf es zunächst der Beratungen im Parlament und in den Fachausschüssen), während Vorhaben von grundlegender Bedeutung nur schemenhaft angedeutet werden.

Wenn die Koalitionsvereinbarung „Mehr Fortschritt wagen“ inhaltlichen Wert haben soll, müsste immerhin erkennbar werden, in welchen Bereichen investiert werden soll und, um deren Realisierungschancen abschätzen zu können, müssen eben auch die Finanzierungsfragen offenbart werden. Der allgemei-

¹ Dr. Arne Heise ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg.

ne Verweis auf Investitionen in Klimaschutz, Digitalisierung, Bildung und Forschung sowie Infrastruktur (S. 158) hilft dabei recht wenig, aber auch die über die gesamte Vereinbarung verstreuten Andeutungen sind viel zu ungenau, um tatsächlich einschätzen zu können, ob die Bundesrepublik mit dieser Ampelkoalition vor einem wahrhaftigen Umbruch steht – ein Vergleich mit der Koalitionsvereinbarung der letzten Großen Koalition, in der in weiten Teilen ähnlich unkonkrete Formulierungen zu finden sind, lässt allerdings Skepsis aufkommen. Diese inhaltliche Leerstelle ist umso unverständlicher, als die Investitionsbedarfe – insbesondere dort, wo die öffentliche Hand gefordert ist – gut bekannt sind und auch in den finanziellen Größenordnungen recht klar benannt werden könnten².

Natürlich weiß der Finanzwissenschaftler, dass ein wirklicher transformativer Politikwechsel deutlich erkennbare Spuren auf den Einnahme- und Ausgabenseiten der öffentlichen Haushalte hinterlassen muss. Wenn es also massive Investitionsanstrengungen geben wird, wird es dafür entsprechende Finanzierungsvorschläge geben müssen. Wie schon in den Sondierungsgesprächen deutlich geworden, hat sich hierbei die FDP mit ihren Kernforderungen – keine Steuererhöhungen, keine Änderung der Schuldenbremse – durchgesetzt. Das bedeutet, dass spätestens 2023 wieder ein ausgeglichener Haushalt präsentiert werden muss und auch die steuerliche Einnahmeseite kaum Spielräume für größere Investitionsvorhaben schaffen kann. Schon im Vorfeld wurde diskutiert, ob nicht Finanzmittel durch Sondervermögen des Bundes – als z. B. die Deutsche Bahn oder der Energie- und Klimafonds (EKF) oder auch ein noch zu schaffender Transformationsfonds – bereitgestellt werden könnten, quasi jenseits des Bundeshaushalts. Und tatsächlich werden genau diese Sondervermögen – der EKF soll zu einem Energie- und Transformationsfonds (EKT) weiterentwickelt werden – in der Koalitionsvereinbarung erwähnt und es lässt sich vermuten, dass auch deren Finanzierungsfunktion genutzt werden soll. Obwohl

die rechtliche Seite dieser Finanzvorschläge unklar ist (grundsätzlich sind derartige Schatten- oder Nebenhaushalte aus guten Gründen verboten), muss zweierlei festgestellt werden: 1) Selbst wenn eine derartige Finanzierung im nationalen Recht Bestand haben sollte, verstößt sie wohl gegen den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt – die EU-Schuldenbremse, die die Ampelkoalition ausdrücklich nicht revidieren will. 2) Ungeachtet der rechtlichen Seite ist zudem kaum vorstellbar, dass mithilfe der Sondervermögen Finanzvolumina von 50 – 80 Milliarden Euro pro Jahr – dies etwa ist der Investitionsbedarf, den ein ernstgemeinter Umbruch erfordert – lukriert werden können. Der EKF beispielsweise verfügt gegenwärtig über ein Volumen von knapp über 10 Milliarden Euro, welches durch Kreditgewährung um bis zu 20 Prozent (also zwischen 2 – 3 Milliarden Euro) erhöht werden kann. Auch die weiterhin erwähnten Umschichtungspotentiale, der vorgesehene Abbau „überflüssiger, unwirksamer und umwelt- und klimaschädlicher Subventionen und Ausgaben“ (S. 162), die Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Steuergestaltung sind wohl eher Dauergäste in Koalitionsvereinbarungen als ernsthafte Finanzierungsquellen für eine massive Investitionsoffensive.

Koalitionsvereinbarungen sind keine detaillierten Politikprogramme, sondern Bekundungen eines gemeinsamen Politikwillens. Eine Diskrepanz zwischen der Benennung von konsensfähigen Zielen und dafür konkret einzuschlagenden Wegen dürfte eher die Norm als die Ausnahme sein und deshalb auch im vorliegenden Fall nicht überraschen. Überraschen aber würde es, wenn sich die Koalitionsvereinbarung der zukünftigen Ampelregierung als Grundlage eines gesellschaftlichen Umbruchs herausstellen sollte. ■

² Vgl. z.B. Windels, T.; Dringend! Finanzierung gesucht; in: spw, H. 5, 2021, S. 43 – 48.

Die aktuelle Zahl **8,6**

von Michael Reschke¹

8,6 Millionen Arbeitsverhältnisse in Deutschland liegen unter 12 Euro Stundenlohn (brutto). Zu dieser Hochrechnung kommen aktuelle Studien des WSI (insb. Toralf Pusch: 12 Euro Mindestlohn: Deutliche Lohnsteigerungen vor allem bei nicht-tarifgebundenen Beschäftigten. WSI Policy Brief Nr. 62, November 2021). Dies unterstreicht die hohe Reichweite der im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FPD vereinbarten einmaligen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. Anschließend soll wie bisher die Mindestlohnkommission über Anpassungen entscheiden. Derzeit liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 9,60 Euro (brutto), ursprünglich ist zum 1. Januar 2022 die nächste Erhöhung auf 9,82 Euro (brutto) und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro (brutto) vorgesehen.

Welche Jobs verbergen sich hinter den etwa 8,6 Millionen Arbeitsverhältnissen? 7,3 Millionen sind Hauptjobs, 1,3 Millionen sind Nebentätigkeiten. Die 7,3 Millionen Hauptjobs umfassen etwa drei Millionen Vollzeitjobs und 4,3 Millionen Teilzeitjobs. Auch hier zeigt sich die hohe Bedeutung des deutlichen Anstiegs des Mindestlohnniveaus. Hinsichtlich der Branchen und Berufe ist davon auszugehen, dass insbesondere Beschäftigte in Einzelhandel, Gesundheitswesen, der Gebäudebetreuung, der Gastronomie und dem Sozialwesen profitieren. Frauen werden aller Voraussicht nach stärker profitieren als Männer. Und wie bereits bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 zu damals 8,50 Euro (brutto) deutlich wurde, werden auch die 12 Euro regional unterschiedlich stark wirken und insbesondere ostdeutsche Beschäftigte profitieren.

Die Effekte im schwächer tarifgebundenen Ostdeutschland verweisen bereits auf einen wichtigen Aspekt, der gerne von Kritiker:innen des gesetzlichen Mindestlohns als solchem, aber auch von Kritiker:innen eines einmaligen,

deutlichen Sprunges im Niveau vorgebracht wird: die Beschädigung bestehender Tarifvertragsbedingungen und die (vermeintliche) Schwächung der Tarifautonomie. Toralf Pusch ist auch diesem Aspekt in seiner Studie für das WSI nachgegangen. Demnach arbeiten rund 30 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag für weniger als 12 Euro die Stunde, hingegen lediglich 9,5 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag. Für letztere, diejenigen mit Tarifvertrag, bewirke der Sprung auf 12 Euro eine Lohnerhöhung von etwa 1 Prozent. Bei den nicht tarifgebundenen Beschäftigten allerdings stiegen die Löhne um durchschnittlich 4,1 Prozent. Deutlich wird also, dass der Mindestlohn eine Linie nach unten einzieht, das Tarifsystem stützt und Dumpingstrategien erschwert.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro kein aufgeblasener Wahlkampfgag war. Ganz im Gegenteil: die gesellschaftliche Reichweite ist enorm und die Lohnerhöhungen deutlich. Und für Beschäftigte in Branchen wie der Call-Center-Branche wird dieser einmalige Sprung die zweite große Lohnerhöhung in ihrem Berufsleben sein – nach der Einführung des Mindestlohns. Es zeigt sich, wie wichtig die damalige Einführung des Mindestlohns, dieser Systemwechsel war. Die 8,50 Euro waren damals niedrig. Aber das Instrument war eingeführt und so verschob sich die politische und gesellschaftliche Auseinandersetzung vom „ob“ zum „wie“. Nun bieten veränderte politische Mehrheitsverhältnisse die Gelegenheit zur deutlichen Erhöhung. Und wenn man schon bei längeren Linien ist: der Erfolg der SPD bei der Bundestagswahl 2021 hatte auch mit der Rückbesinnung auf Verteilungsthemen zu tun. Und in einem ganz traditionellen Verständnis sozialdemokratischer Politik wird in diesem Fall aus der Analyse von Missverständnissen und einem elektoral goutierten Lösungsvorschlag eine konkrete Verbesserung der Lebensverhältnisse vieler. ■

¹ Michael Reschke ist Politikwissenschaftler, Mitglied der spw-Redaktion und lebt in Berlin.

„Helden“ oder Arbeiter*innen? Systemrelevanz und die Perspektive gesellschaftlicher Arbeit

von Stefanie Hürtgen¹

Aus dem (alltags-)politischen Diskurs zur Corona-Krise ist der Begriff der „Systemrelevanz“ (oder auch der „essential“ oder „key workers“) nicht mehr wegzudenken. In unzähligen Foren, Dokumentationen und Zeitschriftenartikeln wird über „Systemrelevanz“ diskutiert; darüber, was es bedeutet, wer dazu gehört, ob es (einem selbst) wichtig ist, und welche Konsequenzen diese Charakterisierung hat – oder auch nicht. Bekanntermaßen gab es teilweise selbst organisierte, teilweise staatlich unterstützte Applauskampagnen für die essential workers (Clap for Carers, Tous a la Fenêtre u. a.), sowie Ansprachen mit Dankesworten seitens hochrangiger Staats- und Regierungsvertreter*innen (Angela Merkel, Frank Walter Steinmeier, Emmanuel Macron...). Hinzu kamen dann von kommunalpolitischer oder Unternehmensseite symbolische Gratifikationen, wie (relativ geringe) einmalige Boni oder kleine Präsente (Süßigkeiten). Diskurspolitisch etablierte sich die Bezeichnung der Arbeiter*innen als „Helden“, in Artikeln der „seriösen“ Tagespresse und in unternehmerischen Image-Kampagnen ebenso wie in zahlreichen Foren der „sozialen Medien“ (IMWF/F.A.Z.-Institut 2020). Das Handelsunternehmen Netto plakatierte in seinen Filialen: „So sehen Helden aus! Unsere Filialmitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die alles geben, um euch zu versorgen.“ (Koch 2021: 78)

In der kritisch-feministischen Betrachtung wird vor allem unterstrichen, dass die „systemrelevanten“ Arbeitsbereiche nun gerade diejenigen mit besonders hohem Frauenanteil und typischerweise (sehr) niedrigen Löhnen sowie schlechten, sehr erschöpfenden und auch direkt prekären Arbeitsbedingungen sind. Ich teile selbstredend diesen Befund, allerdings braucht es meines Erachtens auch einen vertieften Blick

auf die Arbeiter*innen selbst, das heißt auf die Arbeiter*innen als alltagspolitisch kritisierende und eingreifende sozialräumliche Subjekte.

Warum, so will ich deshalb diskutieren, beschreiben sich viele Beschäftigte (aber nicht alle) als systemrelevant, und welche Art kritisch-intervenierende Artikulation verbindet sich damit? Es reicht hier nicht, so will ich zeigen, „Systemrelevanz“ als letztlich beliebige Formulierung für die Forderung nach mehr Geld und besseren Arbeitsbedingungen anzusehen. Vielmehr wirft diese (Selbst-)Bezeichnung die Frage nach dem gesellschaftlichen Arbeitsbegriff auf. In diesem Lichte betrachtet ist die diskurspolitische Umwandlung von Arbeiter*innen in Helden ein Affront, eine öffentliche Negation der so dringend notwendigen Auseinandersetzung darüber, was als relevante, gesellschaftliche Arbeit gelten, und das heißt: sozialpolitisch institutionalisiert sein soll.

„Ich bin keine Heldin, das ist mein Job“

Um den Alltagsdiskurs, den ich im Blick habe, zu illustrieren, möchte ich einige typische Sequenzen und Paraphrasierungen aus einer etwa halbstündigen NDR-Dokumentation anführen (Rollinger/Arcioli 2021). Deren Protagonistinnen sind eine Pflegerin (Kim) und zwei Supermarktverkäuferinnen unterschiedlicher Handelsunternehmen (Farina K. und Betriebsrätin Angela W.). Sie schildern ihre Arbeitsbedingungen und bringen ihre Unzufriedenheit über die bisherigen Anerkennungspolitiken zum Ausdruck.

Farina K. startet eine Petition, die auch öffentlich einige Resonanz erhält („Was ist die Arbeit einer Heldin wert“?); sie und Angela W. wenden sich an verschiedene Bundestagsfraktionen, um für höhere Löhne einzutreten, Farina K. bemüht sich zudem um mehr Unterstützung von ihrer Gewerkschaft ver.di und tritt in der medialen Öffentlichkeit auf, gibt Interviews und dergleichen.

¹ Stefanie Hürtgen war zunächst in der politischen Erwachsenenbildung tätig sowie mehrere Jahre als Dozentin und Mitarbeiterin an der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main. Heute ist sie assoziierte Professorin für Geographie und Soziologie an der Universität Salzburg und assoziiertes Mitglied am Frankfurter Institut für Sozialforschung; sie lehrt und forscht zum Stellenwert von Arbeit unter Bedingungen von Fragmentierung und Globalisierung.

Pflegerin Kim kritisiert Boni von 500 Euro: „Finanziell da einfach irgendwie einen Betrag raus-schmeißen, das ist ja nicht das, was wir wollen. Wir wollen ja, dass sich im großen und ganzen Gesundheitssystem was ändert [...]. Das ist ja das, was wir wollen! So ein kleiner Bonus nebenbei, der macht das nicht wett, was die letzten Jahre alles schief gegangen ist in der Pflege und in der Gesundheitspolitik!“ (Ebd., 13:30ff.)

Verkäuferin Farina K.: „Ja, gut, jetzt weiß es jeder: ich bin systemrelevant, auch Verkäuferinnen sind systemrelevant“. Befragt nach den politischen Reaktionen sagt sie: „Ich habe nur gedacht: hier wird eine Pandemie auf meinem Rücken abgewälzt und ich kriege dafür ein ‚Danke‘. Das reicht mir nicht! Ich bin keine Heldin, ich mach‘ das nicht ehrenamtlich. Das ist mein Job und ich möchte dafür respektiert werden, auch gut entlohnt werden, gut davon leben können.“ (Ebd., 05:39ff.) Angesichts des niedrigen Lohns, so führt sie aus, sei schon eine Waschmaschine eine „Superherausforderung“, die Rente werde absehbar nicht reichen, und in der gesamten Einzelhandelsbranche arbeite nur noch jeder Vierte mit Tarifvertrag. Das müsse sich ändern, dafür wolle sie sich stark machen.

Verkäuferin und Betriebsrätin Angela K. macht deutlich, dass ein Jobwechsel für sie keine Option ist: „Einfach woanders hingehen, das geht nicht. Wenn sich jeder das Leben so einfach macht, kriegen wir ja nie irgendwas geregelt und ordentlich.“ (Ebd., 26:25ff.)

Ergänzen möchte ich die Aussage einer 24-Stunden-Betreuerin, auf die der Reporter einer ORF-Dokumentation zufällig trifft (er hält sie und den älteren Herrn, den sie begleitet, zunächst für Vater und Tochter und agiert auch im weiteren Gespräch bemerkenswert unsensibel). Trotz dieser „überraumpelnden“ Gesprächssituation sagt die (anonym bleibende, dem Akzent nach osteuropäische) Live-In-Arbeiterin spontan in die Kamera: „Also Anerkennung in der Pflege hat schon immer gefehlt. Pflege ist ein Beruf, der irgendwie als selbstverständlich wahrgenommen wird. Am Anfang von Corona war das sehr nett, wenn man so unterwegs gesehen hat, es wird für uns applaudiert, aber als Anerkennung finde ich es sehr wichtig, dass die Arbeit auch belohnt wird, endlich mal, dass die Politik das in die Hand nimmt und die Arbeit auch at-

traktiver macht.“ Mittlerweile, so ergänzt sie etwas später, sei die Pflege-Arbeit „wieder ganz selbstverständlich geworden.“ (ORF 2021, 37:00ff.)

Gesellschaftliche Arbeit, Care und Kritik

Ich möchte nun in drei theoretischen Schritten eine Interpretation dieser beispielhaften Alltagsdiskurse vorschlagen, die den Zusammenhang von Arbeitsbegriff und eingreifender sozialräumlicher Kritik und Gestaltungsfähigkeit seitens der Arbeiter*innen ins Zentrum stellt (ausführlich dazu: Hürtgen 2017):

1. Wissenschaftlich gesprochen zielt die Alltagsformulierung von der Systemrelevanz auf die *gesellschaftliche Sinnhaftigkeit*, die *gesellschaftliche Nützlichkeit* von (Lohn-)Arbeit (Nies 2019). Es wird also ein grundlegender Zusammenhang zwischen dem (Lohn-)Arbeitssubjekt und seinem Verweis auf den gesellschaftlichen Sinn und Nutzen der „eigenen“ (Lohn-)Arbeit sichtbar. Arbeiter*innen legitimieren ihre Kritik und ihre Ansprüche an Arbeit mit Verweis auf deren gesellschaftliche Relevanz. Dieser Zusammenhang zwischen arbeitsinhaltlichem Verständnis und Kritik ist sowohl in der Anerkennungstheorie Axel Honneths wie im sog. französischen Neopragmatismus unmittelbarer Gegenstand (Boltanski/Thévenot 2007; Honneth 2010). Beide Ansätze betonen, dass (Alltags-)Kritik sich in ihrer Legitimation auf das gesellschaftliche Ganze bezieht, genauer: beziehen muss. Kritik, beispielsweise an schlechten Arbeitsbedingungen, ist nicht einfach ein Akt der Artikulation, der mit seiner Kundgabe vollzogen ist, sondern stellt selbst eine Form von Vergesellschaftung dar, d. h. eine praktisch-tätige Bezugnahme auf sich und andere in Hinsicht auf die übergreifende Frage, in welcher Weise eine „Integration in die gemeinsame Welt“ erfolgen soll (Dubet 2008: 71; vgl. auch Hürtgen/Voswinkel 2014).
2. Der französische Soziologe Robert Castel konkretisiert diesen Gedanken raum-zeitlich für die fordistische wohlfahrtsstaatliche Nachkriegsepoche. Castel ist im deutschsprachigen Raum vor allem als Theoretiker der Prekariisierung bekannt, aber hier entscheidend sind

seine Reflexionen darüber, dass die Einrichtung verbindlicher sozialer Rechte eine Institutionalisierung von (Lohn-)Arbeit als gesellschaftlich-beitragender bedeutet (Castel 1996). (Lohn-)Arbeit ist nicht länger vertraglich individuell vereinzelt, den Marktunsicherheiten unterworfenen Tagwerk. Vielmehr wird sie entlang kollektiver, verallgemeinerter Rechte zu einer auch öffentlichen, gesellschaftlichen Angelegenheit. Sie wird „öffentliches Gut“, wie Castel sagt, und zwar in ihrem *gesellschaftlichen* Charakter, in ihrer „usefulness to the world“ (ebd.). Auf der Grundlage sozialer Rechte agieren (Lohn-)Arbeiter*innen historisch erstmals als die Gesellschaft gestaltende Arbeiter*innen-Bürger, als *social citizens*. Sie mischen sich nicht nur in ihre unmittelbaren (Arbeitsplatz-)Angelegenheiten ein (bzw. können dies tun), sondern auch in die weitere Gestaltung der Gesellschaft, von der Arbeitszeitverkürzung bis zur Entmilitarisierung. Inhaltlich, so unterstreicht Castel, erfolgt diese gesellschaftspolitische Anerkennung der (Lohn-)Arbeiter*innen als Anerkennung ihrer (Lohn-)Arbeit, die nicht mehr *allein* nur privatkapitalistisch, sondern auch öffentlich-rechtlich vergesellschaftet wird. Das verbindende Element zwischen der kritisierenden, gesellschaftlich-gestaltenden Subjektposition der Arbeiter*innen und der Institutionalisierung sozialpolitischer Rechte ist ein inhaltliches Verständnis von (Lohn-)Arbeit, das nicht länger auf pure privatkapitalistische, fremdbestimmte Verausgabung zu reduzieren ist, sondern selbst ein zumindest in Teilen öffentliches Konfliktfeld darstellt (ausführlich Hürtgen 2017).

3. Castel ist von feministischer Seite zurecht kritisiert worden, weil er transnationale (migrantische) Arbeitszusammenhänge ebenso ausspart wie er die (weibliche) Haushaltstätigkeit völlig unkritisch als „privat“ auffasst. Castel ist in diesem Sinne ein hervorragender Analytiker der demokratiepolitischen Potenziale der fordistischen Wohlfahrtsstaatepoche, ohne jedoch über diese hinauszugehen. Allerdings kann mit Bezug auf die feministische Care-Debatte die generelle Bestimmung von (Lohn-)Arbeit als gesellschaftlich nützlich weiterentwickelt werden, über ein

männlich-produktivistisches (fordistisches) Verständnis von Arbeit hinaus. Dann geht der Castelsche (und auch Honneth'sche) Einsatz, den gesellschaftlichen Charakter von Arbeit *relational* zu bestimmen, d. h. sowohl an kritisch-eingreifende Subjekte wie an demokratische Institutionalisierungen zu binden, nicht verloren. Eine derartige inhaltliche Aktualisierung des Arbeitsbegriffs ist dann möglich, wenn *Care* nicht ausschließlich als bereichs- und sphärenbezogene Arbeitstätigkeit in Haushalt- und Pflegeberufen angesehen, sondern darüber hinaus als Schlüsseldimension jeglichen sozialintegrativen gesellschaftlichen Zusammenlebens und -arbeitens *überhaupt* verallgemeinert wird. Eine solche *Verallgemeinerung des Care-Begriffs* fand in den letzten Jahren in Anschluss vor allem an die Arbeiten von Joan Tronto (2000) statt. *Care* ist in dieser Debatte nicht nur Versorgung im unmittelbar konkret-interpersonalen Sinne, sondern es gilt das Umgekehrte: konkrete, personenbezogene Fürsorge-Praxen sind arbeitsbegrifflich „als allgemeiner Entwurf von Fürsorge zu beschreiben“ (ebd.: 28), das heißt als Leitplanken einer normativen Orientierung für die Gesamtheit von (Lohn-)Arbeit im Sinne eines erneuerten und kritisch erweiterten Begriffs gesellschaftlicher Arbeit aufzufassen (Plonz 2011). Über die dringend notwendige *Neuverteilung* von Care-Arbeit hinaus (für deren Wichtigkeit der lange vor Corona diagnostizierte Pflegenotstand gewissermaßen zum Signalbegriff geworden ist), geht es in dieser Perspektive des verallgemeinerten Care-Begriffs also um eine *Neubestimmung* des gesellschaftlich institutionalisierten Arbeitsbegriffs.

Die Umwandlung von Arbeiter*innen in Helden

Kehren wir nun zur Corona-Debatte um „Systemrelevanz“ zurück, so wird die Brisanz der diskurspolitischen Umwandlung von Arbeiter*innen in „Helden“, weit über deren fortgesetzt prekäre, niedrig entlohnte und erschöpfende Arbeitsbedingungen hinaus, deutlich.

Einerseits markiert die von Pfleger*innen oder Verkäufer*innen artikulierten (Selbst-)Bestim-

mung als „systemrelevant“ eine öffentliche Intervention, die direkt auf das gesellschaftlich gültige Arbeitsverständnis abzielt. In den Augen der sich Artikulierenden gilt es, dieses zu *verändern*, theoretisch gesprochen: über ein patriarchalproduktivistisches Verständnis hinauszutreiben. Erinnern wir uns nochmals an die Worte von Farina K. aus der eingangs zitierten Fernsehdokumentation: „Ja, gut, jetzt weiß es jeder, auch Verkäuferinnen sind systemrelevant“. Das heißt: Sie wusste es also schon vorher, ihr selbst ist ihre Relevanz nicht neu, aber *nun* weiß es *jede*r*, ihre gesellschaftliche Relevanz ist nun *allgemein* sichtbar, zu einer wahrnehmbaren gesellschaftlichen Angelegenheit verallgemeinert worden. *Andererseits* blockiert die Art der offiziellen politischen Bearbeitung die sozialpolitische Institutionalisierung dieser gesellschaftlichen Relevanz.

Das Sinnbild dieser Zurückweisung ist die diskursive Umwandlung von Arbeiter*innen in „Helden“. Von „Helden“ zu sprechen bedeutet eine umfassende Entpolitisierung der Arbeiter*innen, ihrer Anliegen *und* ihrer Arbeit. Denn „Heldentum“ *kappt* den hier dargelegten Zusammenhang von (alltags-)politischer Artikulation und sozialpolitisch institutionalisiertem Arbeitsverständnis, von verantwortlicher gesellschaftlicher Arbeit und Kritik. Stattdessen greift eine radikale Verzeitlichung und damit Marginalisierung: Mit dem „Helden“ steht ein situationsbedingt außergewöhnlicher und aufopferungsvoll-heroischer Einsatz im Zentrum der Betrachtung. Die tagtäglich unhintergehbare gesellschaftspolitische Dimension von Arbeit wird so verwandelt in eine *Episode* der besonderen, eben heldenhaften Anstrengung. Nicht zufällig verweisen ausgerechnet die Geehrten und mit Dankesreden Bedachten immer wieder darauf, keine „Helden“ zu sein, sondern *ihren Job* zu machen. Zur Disposition steht in ihrer Perspektive die gesellschaftlich gültige, verstetigte Normalität. „Heldentum“ aber wird in seiner zeitlich-begrenzten Besonderheit *gehrt*, zieht gerade keine Institutionalisierungsprozesse sozialpolitisch emanzipatorischer Reformen nach sich, die die eklatanten Problemlagen (erschöpfende und prekäre Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, unzureichende Altersabsicherung etc.) strukturell ändern würden. Entsprechend groß ist die Empörung vieler Beschäftigter über „Corona-Präsente“, die in ihrer Nichtigkeit selbst noch den

geringen gesellschaftspolitischen Widerhall symbolisieren, den sie nach den ersten Applauserfahrungen nun wieder wahrnehmen.

Als „Helden“ sind die Beschäftigten eine Begebenheit, ein Ereignis – nur als Arbeiter*innen können sie sich als Protagonist*innen einer all-gemein-gesellschaftlichen Problemlage konstituieren, die sich im Pflegenotstand zuspitzt, aber weit darüber hinausgeht: die Frage, in welcher Weise (Lohn-)Arbeit in ihrem gesellschaftlichen Charakter und gegen ihre profitologische Entleerung und Prekarisierung rechtlich und institutionell verankert werden soll. ■

Literatur

- Castel, Robert (1996): Work and Usefulness to the World. In: International Labor Review 135 (6), 615-622.
- Dubet, Francois (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg.
- Hürtgen, Stefanie (2017): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)Arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. In: Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit? Weinheim/Basel, 210-227.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin.
- IMWF/FA.Z.-Institut 2020: Helden der Krise. URL: <https://www.faz.net/asv/helden-der-krise/>, 12.06.2021.
- Koch, Daniel (2021): „Sie alle, Sie sind Heldinnen und Helden der Corona-Pandemie“! Heldentum in Zeiten der Pandemie. In: Linguistik online 106 (1). DOI: <http://dx.doi.org/10.13092/lo.106.7510>, 30.05.2021.
- Nies, Sarah (2019): Verwertungszwang und Eigensinn. In: WSI-Mitteilungen 72(1), 13-20.
- ORF 2021: Was ist meine Leistung? Wer wirklich wichtig ist. Dokumentation des ORF, gesendet am 28.04. 2021; abrufbar https://www.youtube.com/watch?v=rqg_Ygxu3Bc, 13. 06.2021,
- Rollinger, Carolin/Arcioli, Benjamin (2021): Abgeklatscht und abserviert. Die vergessenen Corona-Helden. Dokumentation des Ersten Deutschen Fernsehens (NDR), ausgestrahlt am 29.03.2021, 22:50 Uhr [verfügbar bis 22.03.2022]. URL: <https://www.daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/sendung/abgeklatscht-und-abserviert-die-vergessenen-corona-helden-100.html>, 25.05.2021.
- Tronto, Joan (2000): Demokratie als fürsorgliche Praxis. In: *Feministische Studien*. Extraheft Fürsorge-Anerkennung-Arbeit, 25-42.

Was wäre eine linke Klimapolitik?

von Werner Kindsmüller¹

Die Frage zielt ins Zentrum der ungeklärten Probleme einer Strategie der Linken. Welches Verständnis von Politik ist angesichts der fundamentalen Zivilisationskrise notwendig, die der Klimawandel aufgeworfen hat? Ich plädiere in diesem Beitrag für eine grundsätzliche Besinnung auf das Politische, um eine angemessene Antwort auf die Fragen zu finden, die uns die ökologische Zivilisationskrise stellt. Ich will begründen, warum uns die ökologische Krise zu der Erkenntnis zwingt, dass das bisherige Wirtschafts- und Konsummodell des demokratischen Kapitalismus gescheitert ist.²

Werfen wir einen kurzen Blick auf die Ausgangssituation: Erstens: Die Strategie der neuen „Fortschrittskoalition“ besteht darin, mit Hilfe der Klimapolitik den Wettbewerbs- und Wachstumskapitalismus erfolgreich zu erneuern. Die Investitionen in den Klimaschutz sollen der Wirtschaft „eine neue Dynamik“ (Koalitionsvertrag) verleihen. Zweitens: Schon in diesem Jahrzehnt werden die Gefährdungslagen weiter zunehmen und unsere Gesellschaft immer mehr den Charakter einer „Katastrophengesellschaft“ (Ulrich Beck, 1986) annehmen. Drittens: Eine ökologisch-soziale Transformation ohne Umverteilung wird die sozialen Konflikte und Ungerechtigkeiten verschärfen. Zugleich werden die Gefahren zunehmen, dass diese Konflikte nicht als Klassenkonflikte aufbrechen, sondern dass die Konfliktlinien verschoben und regressive Tendenzen gefördert werden. Schließlich: Die ökonomische und ökologische „Zangenkrise“ (Klaus Dörre) wird immer höhere staatliche Mittel erfordern, um die kapitalistische Produktionsweise am Leben zu erhalten. Um „die Wirtschaft“ möglichst wenig zu belasten, wird die Biopolitik an dem in der aktuellen Coronapolitik erkennbaren Muster „Geschäfte vor Gesundheit“ ausgerichtet.

Statt sich auf einen Modernisierungsdiskurs und das Klein-Klein von Energie- und Industriepolitik einzulassen, sollte sich die Linke mit der grundsätzlichen Frage befassen, wie wir künftig weltweit im Einklang mit den planetarischen Grenzen wirtschaften und leben wollen. Und strategisch formuliert: Was muss sich ändern, damit alle Menschen das gleiche Recht erhalten, ihr Leben in Selbstbestimmung und unter Anerkennung der Grenzen der Natur zu gestalten?

Verstehen wir Klimapolitik in diesem Kontext, wird der Überschuss erkennbar, der einer Auseinandersetzung über die Lösung der ökologischen Krise potentiell innewohnt. Es geht eben nicht nur um die Frage, ob und wie wir ein global vereinbartes Klimaziel erreichen und die Energieversorgung umstellen, sondern darum, wie wir ein Wirtschafts- und Lebensmodell überwinden, das die Ursache der heutigen Gefährdungen darstellt. In der Kritik müssen aber zugleich die Konturen eines neuen Emanzipationsprojekts sichtbar werden. Deshalb sollte die Linke damit beginnen, vor dem Hintergrund der ökologischen Krise die Bedingungen der Möglichkeit von nachhaltiger Freiheit, Gleichheit und Solidarität neu zu denken.

Alles beginnt damit, das Problem richtig zu formulieren. Das hegemoniale Konzept des „Grünen Kapitalismus“ bietet technische Lösungen für gesellschaftliche Probleme an und verspricht, die Strukturen und Lebensformen des Wachstumskapitalismus und der imperialen Lebensweise unverändert fortzuführen: fossile Energiequellen sollen durch Sonne und Wind ersetzt werden, statt mit Diesel fahren Autos künftig mit Strom, nach Mallorca fliegen die Menschen mit wasserstoffbetriebenen Flugzeugen, deren Stahl mit Hilfe von „grünem Strom“ gehärtet worden ist. Diese „Lösungen“ folgen dem Prinzip: Es muss sich alles ändern, damit alles so bleiben kann, wie es ist. Bleiben sollen vor allem gesellschaftliche Naturverhältnisse, in denen die Natur als Stoff für die Vermehrung des Reichtums der Kapitaleigentümer dient.

¹ Werner Kindsmüller ist Sozialwissenschaftler und ehemaliger Landesgeschäftsführer der SPD Schleswig-Holstein.

² Vom Autor ist soeben erschienen: Abschied vom falschen Leben. Kritik der politischen Ökologie des Kapitalismus. Hamburg 2021

Auch die konsumistische Lebensform darf nicht in Frage gestellt werden, die das Einvernehmen zwischen den Eliten und der Mehrheit der Gesellschaft im Norden durch Externalisierung der Kosten des materiellen Wohlstands zulasten Dritter und der Natur erkaufte.

Eine in der kapitalismuskritischen Tradition stehende Linke, die am Ziel einer freien und solidarischen Gesellschaft festhält, ist potentiell die einzige politische Strömung, die in der Lage sein kann, die adäquaten Antworten auf die elementare ökologische Krise zu finden und die Menschen für die Veränderungen zu gewinnen, die notwendig sind, um die ökonomischen und gesellschaftlichen Grundlagen für eine nachhaltige Lebensweise zu erreichen.³ Allerdings befinden sich jene Kräfte, die ich hier etwas unscharf als links bezeichne, aktuell weder theoretisch noch strategisch in der Lage, dieser Aufgabe gerecht zu werden.

Um eine Aufgabe zu lösen, muss man sie zuerst verstehen. Zur diskursiven Verständigung über die Aufgaben der Linken angesichts der ökologischen Krise soll dieser Text einen Beitrag leisten. Den Klärungsbedarf und die Aufgaben werde ich im Folgenden thesenhaft benennen.

1. Die Linke sollte die Klimafrage als eine politische Auseinandersetzung um die künftige Form eines humanen, freiheitlichen und gerechten Lebens auf der Erde im Einklang mit den planetarischen Grenzen führen. In dieser Grundsätzlichkeit ist über die Ursachen und Folgen der ökologischen Krise zu streiten. Die Fortsetzung, aber auch eine Modernisierung der bisherigen Wirtschafts- und Lebensweise ist objektiv unmöglich. Die Grenzenlosigkeit, die der kapitalistischen Logik immanent ist und die objektive Notwendigkeit, Grenzen der Ökosysteme für wirtschaftliches Handeln zu achten, bilden einen Antagonismus. Der Kapitalismus ist die ökologische Katastrophe!

2. Die ökologische Krise signalisiert eine fundamentale Krise des modernen Wohlstandsmodells. Dieses beruht auf der Macht der kapitalistischen Metropolen, eine imperiale Lebensweise durchzusetzen, die im Norden die demokratische Legitimation durch materiellen Wohlstand der Mehrheit garantiert und zugleich durch die globale Prekarisierung der Arbeit und die Vernutzung der Naturgüter die Verwertungsbedingungen des Kapitals sichert. Die heute noch stabile politisch-ökonomische und kulturelle Hegemonie des Kapitalismus wird in dem Maße in die Krise geraten, indem die Natur erschöpft ist und die Folgen dieser Zerstörung auf uns zurückwirken. Gleichwohl stellt sich hier die schwierigste Aufgabe der Linken: Wie ein Wohlstandsmodell kritisieren, das eine hohe Akzeptanz in der Gesellschaft besitzt?

3. Mit dem Modernisierungsansatz des grünen Kapitalismus soll die durch die Klimakrise bedrohte Hegemonie des politisch-ökonomischen Systems gesichert werden, zugleich aber werden die Widersprüche zwischen den objektiven Grenzen der Natur und den Verwertungs- und den sozialen Reproduktionspraktiken verschärft. Im besten Falle gewinnen die privilegierten Teile des Nordens auf Kosten des Südens Zeit. Eine Versöhnung von Ökologie und Ökonomie ist im Rahmen einer kapitalistischen Ökonomie nicht möglich. Da sie aber notwendig ist, muss es darum gehen, eine Wirtschaftsweise zu entwickeln, die die Grenzen der Naturgesetze anerkennt und zugleich den menschlichen Bedürfnissen gerecht wird.

4. Die zentrale strategische Frage lautet deshalb: Warum sollten die Menschen im globalen Norden, die an der Aufrechterhaltung der extensiven Naturausbeutung über Konsum- und Reisemöglichkeiten ein subjektives Interesse haben, bereit sein, ihre „imperiale Lebensweise“⁴ aufzugeben? Eine Linke, die auf demokratische Weise die Krise des kapitalistischen Stoffwechsels mit der

3 Dazu auch: Klaus Dörre: Die Utopie des Sozialismus. Kompass für eine Nachhaltigkeitsrevolution. Berlin 2021

4 Brand, Ulrich; Wissen, Markus: Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus. München 2017

Natur als Transmission für eine grundlegende Änderung nutzen will, muss auf diese Frage eine überzeugende Antwort finden, die die Menschen motiviert, ihr „falsches Leben“ aufzugeben.

5. Damit stellt sich die Frage, mit welchem Verständnis und mit welchen Zielen wir im Kampf gegen die ökologische Krise antreten wollen. Welche nicht realisierten Möglichkeiten für ein linkes Emanzipationsprojekt bietet eine Transformation? Wie ist ein gutes Leben für bald schon mehr als neun Milliarden Menschen möglich, deren Wirtschafts- und Lebensweise die Grenzen der Ökosysteme als objektive Bedingung anerkennt? Die elementaren Werte der sozialistischen Bewegung – Freiheit, Gleichheit und Solidarität – sind im demokratischen Kapitalismus geschrumpft auf eine Konsumentenfreiheit, auf die formale rechtliche Gleichheit und die Leistungen des Sozialstaats. Ihr Potential enthält aber mehr: die Idee einer Welt, in der wir alle gemeinsam die Grundlagen schaffen, damit ein jedes Wesen seine Potentiale selbstbestimmt und als Teil seiner Mitwelt verwirklichen kann.
6. Die Suche nach einer humanen und gerechten Wirtschafts- und Lebensweise angesichts der aktuellen Bedrohungen muss in ein heteronomes Projekt münden, das sowohl das historische Emanzipationsprojekt der bürgerlichen Gesellschaft wie auch das der sozialistischen Arbeiterbewegung neu kontextualisiert. Ein solches Projekt kann nur das Ergebnis von Verständigungsprozessen sein, in denen die systematisch unterlaufenen Bedürfnisse, die sich in den verschiedenen Bewegungen für ein besseres Leben – die Umwelt- und Klimabewegung, die Frauenbewegung, die Initiativen für einen gerechten Ausgleich mit den Menschen im Süden der Erde, den Kräften, die sich für eine Stärkung der Demokratie und der Freiheits- und Menschenrechte einsetzen, etc. - in einem gemeinsamen Projekt zusammengeführt werden.
7. Die einigende Klammer für die diversen Formen der Artikulation des Bedürfnisses nach Anerkennung kann die Idee der Selbstbestimmung sein, verstanden als der an materielle und rechtliche Bedingungen geknüpfte Anspruch, sein Leben nach eigenen Vorstellungen als Teil einer sozialen und natürlichen Mitwelt zu gestalten. Eine solche gemeinsame Grundlage müsste im Prozess einer kritischen Auseinandersetzung mit dem hegemonialen Verständnis der beschränkten Freiheit in der bürgerlichen Gesellschaft gewonnen werden. Dadurch könnte sichtbar werden, dass eine Gesellschaft nicht frei ist, die zentrale Lebensbereiche des Menschen den ökonomischen Kräften unterwirft und der Selbstgesetzgebung der Menschen entzieht.
8. Daraus ergibt sich die Aufgabe für eine linke demokratische Politik, die, in den Worten von Ernesto Laclau und Chantal Mouffe, so formuliert werden kann: „*Die wichtigste Frage demokratischer Politik lautet ... nicht, wie Macht zu eliminieren ist, sondern wie Machtformen zu konstituieren sind, die mit demokratischen Werten vereinbar sind*“. Diese Machtformen lassen sich nur praktisch in den vielfältigen Konflikten und Kämpfen gewinnen, die sich um das Ziel eines besseren Lebens drehen.⁵
9. Die Geschichte ist kontingent und nichts bleibt, wie es ist. Die gesellschaftliche Wirklichkeit ist das stets vorläufige Ergebnis von Auseinandersetzungen der antagonistischen und heterogenen Interessen um Macht. Der Linken, verstanden als eine plurale gesellschaftliche Bewegung für ein besseres Leben, kommt angesichts der Gefährdung der Lebensgrundlagen auf dem Planeten die Aufgabe zu, soziale Gegenkräfte zu organisieren, um die Hegemonie des liberalen Kapitalismus zu überwinden und stattdessen die Macht derjenigen zu stärken, die ein heteronomes, solidarisches und selbstbestimmtes Leben im Einklang mit den Naturgrenzen anstreben. Dafür muss das Einvernehmen der Mehrheit der Menschen mit der imperialen Lebensweise notwendiger

⁵ Laclau, Ernesto; Mouffe, Chantal: Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus. 6. Aufl. Wien 2020, S. 25

weise überwunden werden. Dies verlangt eine Kritik der heutigen Lebensformen, in denen nur scheinbar Glück und Wohlstand verwirklicht werden können. Anders kann die Hegemonie nicht gebrochen werden.

10. Die sozialistische und antikapitalistische Linke kann in diesem politischen Prozess dann eine orientierende Rolle spielen, wenn sie in der Lage ist, die ökologische Krise als Krise eines Entwicklungsmodells zu verstehen, die gleichermaßen auf der „*praktischen Herabwürdigung der Natur*“ (Karl Marx) und der Menschen beruht. Der theoretische Nachweis der Unmöglichkeit der Fortsetzung der heutigen Produktionsform allein reicht aber nicht aus. Dieser Kritik muss die Idee einer wahrhaft humanen Lebensweise an die Seite gestellt werden, – die Gesellschaft durch den Menschen und für den Menschen – in der die Möglichkeit besteht, das Versprechen der bürgerlichen Gesellschaft auf Selbstbestimmung vom Kopf auf die Füße zu stellen. Eine solche Utopie ist heute mehr denn je aber nur noch im Einklang mit der Natur möglich. Objektiv ist die Zeit reif für eine solche Transformation. Aber jede Zeit kann ihre Möglichkeiten auch ungenutzt verstreichen lassen. ■

PapyRossa Verlag



Der Rechtsstaat hat eine eigentümliche Form repressiver Toleranz entwickelt – die Demokratie hat sich verändert. Fisahns Blick reicht dabei vom Demokratiedefizit der EU bis »hinunter« zu den Beteiligungsrechten der Zivilgesellschaft.

Andreas Fisahn

Repressive Toleranz und marktkonforme Demokratie

Zur Entwicklung von Rechtsstaat und Demokratie in der Bundesrepublik

Mit einem Geleitwort von Heribert Prantl

ISBN 978-3-89438-771-6
Paperback | 709 Seiten | € 39,-

www.papyrossa.de

„Ich bin ein Land der unbeschränkten Möglichkeiten“: Rosa Luxemburg

von Michael Krätke¹

Heute fast eine Heilige der Linken weltweit, war sie zu Lebzeiten heftig umstritten. Eine Studierte, Theoretikerin, blitzgescheit, gebildet, charismatisch, polemisch, witzig und furchtlos, eine klein gewachsene Jüdin polnischer Herkunft, eine emanzipierte, selbstbestimmte Frau, ein Graus für viele in der deutschen Sozialdemokratie, wo sie dennoch Karriere machte. Berühmt wurde sie, weil sie als junge, freche Ausländerin einen Veteranen des Marxismus wie Eduard Bernstein heftig zu attackieren wagte. Sie ging auch den marxistischen Theoriepabst Karl Kautsky an und sie erlaubte sich sogar eine fulminante Marx-Kritik. Sie scheute sich nicht, Lenin und die Politik der Bolschewiki in Russland gnadenlos zu kritisieren. Zeitlebens und auch nach ihrem Tod von Mörderhand im Januar 1919 hatte sie Ärger mit den marxistischen bzw. leninistischen Autoritäten.

Bis heute wird Rosa Luxemburg falsch gesehen, von ihren Feinden, von ihren Verehrern ebenso wie von ihren Biographen. Jedenfalls entspricht das gängige Luxemburg – Bild keineswegs dem Bild, das sie von sich selbst hatte. Sie wollte ernst genommen werden – als Wissenschaftlerin, auf ihrem ureigenen Gebiet, der politischen Ökonomie. Das war damals noch eine reine Männerdomäne, aber Rosa Luxemburg wollte keinen Frauen-Bonus, eine Feministin war sie nie. Sie wollte als Theoretikerin, als Kritikerin des Kapitalismus, als Vordenkerin der europäischen und internationalen sozialistischen Bewegung überzeugen.

Ein Parteiamt hatte sie nie, nie wurde sie in ein Parlament gewählt, nie hat sie einer Regierung angehört, nie politische Macht ausgeübt. Sie war Journalistin, eine scharfe Edelfeder, sie war eine geachtete Wahlkampfrednerin in einer Zeit, wo es keine Mikrophone und Lautspre-

cher gab. Sie nahm an einigen Wahlkämpfen teil, sie war mehrmals auf Parteitagungen der SPD präsent und nahm an Kongressen der Internationale teil. Als Debattenrednerin machte sie großen Eindruck, ihre Gegner fürchteten ihre spitze Zunge, respektierten und fürchteten sie. Zwei Mal hat sie eine Revolution erlebt, 1905/06 in Warschau, 1918/19 in Berlin. Eine Partei hat sie mitgegründet, die Kommunistische Partei Deutschlands, wenige Tage vor ihrer Ermordung, am 15. Januar 1919.

Oft und gern zitierte sie Lassalles Worte: „auszusprechen, was ist“, sei die revolutionärste Tat. Sie wollte eine Revolution, als große, weltgeschichtliche Tat, nach dem Vorbild der Französischen Revolution, aber ohne Blutvergießen, ohne Gewalt, ohne Todesstrafe, ohne Laterne, Guillotine oder Erschießungskommandos. Sie war und blieb eine Idealistin und wollte es bleiben, entschlossen, „stets ich selbst zu sein“, gegen alle Widrigkeiten.² Ihre enge Freundin Luise Kautsky beschrieb sie als „große Lebenskünstlerin“ und das war sie in der Tat, mit vielfältigen Interessen, rasch entflammt, neugierig und lebenslustig, Freunde und Lieben pflegend. Ich bin „ein Land der unbeschränkten Möglichkeiten“, so beschrieb sie sich selbst.³

Ihr Erbe ist heute trotz aller Verbeugungen und Vereinnahmungsversuche weithin vergessen. Ihre heute meist gelesenen Schriften, „Sozialreform oder Revolution“ (1899), ihre Polemik gegen Eduard Bernstein, „Massenstreik, Partei und Gewerkschaften“ (1906), ihr wichtigster Beitrag zur Massenstreikdebatte in der deutschen Sozialdemokratie, und ihre Kampfschrift „Die Krise der Sozialdemokratie“ (1916), auch bekannt als „Junius-Broschüre“, werden in der

¹ Dr. Michael R. Krätke ist Professor emeritus für Politische Ökonomie an der Lancaster University und Mitherausgeber der spw.

² Rosa Luxemburg, Brief an Leo Jogiches, 1. Mai 1899, in: dies., Gesammelte Briefe, Band 1, Berlin 1889, S. 323.

³ Rosa Luxemburg, Brief an Hans Diefenbach, 7. Januar 1917, in: dies., Gesammelte Briefe, Band 5, Berlin 1987, S. 157.

Regel als politische Kampfschriften gesehen. Das sind sie auch, aber sie sind weit mehr als das. Denn in diesen Texten argumentiert Rosa Luxemburg mit ökonomischen Fakten, beruft sich auf ökonomische Entwicklungen, zeigt ökonomische Zusammenhänge auf. In „Sozialreform oder Revolution“ geht es vor allem um die zentrale Frage, ob und wie weit Bernstein die tatsächlichen Veränderungen des Kapitalismus seit dem Ende der Großen Depression richtig beurteilte oder nicht, ob seine Einschätzung der zukünftigen kapitalistischen Entwicklung zutraf oder nicht. In Rosa Luxemburgs ausführlichem Plädoyer für eine Veränderung der sozialdemokratischen Taktik, für den politischen Massenstreik als Kampfmittel, geht es ebenso um die Beurteilung der jüngsten Veränderungen und Entwicklungen des Kapitalismus, die die Kampfbedingungen der Arbeiterbewegung in Europa verändert haben. Also wieder in erster Linie um ökonomische und soziale Tatsachen und deren richtige oder falsche Beurteilung. In der Junius-Broschüre geht es um die Entwicklung, die Vorgänge und Triebkräfte, die den 4. August 1914 möglich gemacht hatten. Dass die deutsche Sozialdemokratie wie die meisten anderen sozialistischen Parteien Europas sich nicht offen gegen den Krieg gestellt hatte, sah Rosa Luxemburg als moralischen Zusammenbruch. Aber es ging ihr nicht in erster Linie um Abrechnung und Verdammung, sie wollte verstehen und erklären, wie es dazu kam. Wiederum ging es ihr um die ökonomischen, sozialen und politischen Tatsachen, um die Veränderungen, die zum ersten Weltkrieg und zur Burgfriedenspolitik geführt hatten.⁴ Scharfe Polemik scheute sie nicht, aber in diesen Schriften, wie in den Hunderten von Zeitungsartikeln, in denen sie sich zu Wort meldete, wollte sie vor allem eines: die „sozialistische Aufklärung der Arbeiterklasse“ voranbringen. Denn „es gibt keinen größeren Feind der Arbeiterklasse in ihrem Kampf als ihre eigenen Illusionen“.⁵

⁴ Vgl. dazu ausführlich: Michael R. Krätke, Das verdrängte ökonomische Erbe, in: Jörn Schütrumpf (Hrsg.), Rosa Luxemburg oder: Der Preis der Freiheit, Berlin 2010, S. 39 – 49.

⁵ Rosa Luxemburg, Rede über die Ablösung der kapitalistischen Gesellschaft. Parteitag der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands vom 9. Bis 14. Oktober 1899 in Hannover, in: dies., Gesammelte Werke, Band 1/1, Berlin 1970, S. 569.

Schon als Schülerin wollte Rosa Luxemburg, 1871 im ostpolnischen Zamość geboren, die Welt verändern. Um studieren zu können, musste sie emigrieren und ging nach Zürich, wo Frauen zum Studium zugelassen wurden. Von 1889 bis 1897 lebte sie dort, studierte erst Philosophie, Mathematik, Botanik und Zoologie, ab 1892 Rechtswissenschaften, dann, ab 1893 Nationalökonomie und Geschichte – als eine der ersten Frauen überhaupt. In Zürich war sie Mitbegründerin des „Internationalen Studentinnenvereins“ (1895 – 1911), eine der ersten Vereinigungen linker Studentinnen, die aktives und passives Wahlrecht für Frauen forderte – in allen Universitätsgremien. Im Jahre 1897 schloss sie ihr Studium mit einer Dissertation über die industrielle Entwicklung Polens (magna cum laude) ab, was damals noch einiges Aufsehen erregte. Ihre Dissertation wurde gedruckt, damals eine große Ausnahme. Und ein Ärgernis. Denn Luxemburg argumentierte gegen die Unabhängigkeit Polens. Die industrielle Entwicklung habe Polen viel zu sehr in die Wirtschaft des russischen Reiches integriert, ein unabhängiges Polen sei ökonomisch nicht lebensfähig. Starker Tobak. In Polen wird ihr die Kritik am polnischen Nationalismus bis heute übelgenommen.

Rosa Luxemburg hatte das Glück, 1906 als Lehrerin für Nationalökonomie an die frisch gegründete Parteischule der SPD berufen zu werden, von August Bebel persönlich. Der schätzte sie ihres scharfen Intellekts und heiligen Ernstes wegen. Ihre Schüler liebten und verehrten sie. In dieser Zeit entstand ihre „Akkumulation des Kapitals“ (1913), das Buch, in dem sie Marx kritisierte und zugleich versuchte, über ihn hinaus zu denken. Denn sie war eigensinnig und eigenwillig genug, sich auch gegen die Überväter des europäischen Sozialismus zu stellen. Den Marxisten ihrer Zeit warf sie vor, sich ihre „theoretische Bewegungsfreiheit“ durch die erdrückende Autorität von Marx (oder Engels) nehmen zu lassen. Entweder aus Angst, den „Boden des Marxismus“ zu verlassen oder auf dem anderen Extrem, auf die Marxsche Denkweise zu pfeifen, im Bemühen, geistige Selbständigkeit zu beweisen.⁶ Wer die Arbeit von Marx und En-

⁶ Rosa Luxemburg, Stillstand und Fortschritt im Marxismus, in: dies., Gesammelte Werke, Band 1/2, Berlin 1990, S. 364.

gels zur Begründung eines „wissenschaftlichen Sozialismus“ fortsetzen wollte, musste sich von beiden Extremen freimachen.

Die „Akkumulation des Kapitals“ sollte ein „Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus“ sein, wie es im Untertitel des Buches hieß. Der moderne Kapitalismus, so der Grundgedanke, kann nicht als „reiner“ Kapitalismus, als geschlossenes kapitalistisches System existieren – entgegen Marx' Annahme. Ohne nicht-kapitalistische Räume, ohne eine fortwährende Landnahme, ohne koloniale Expansion in der einen oder anderen Form in diese Räume hinein kann er nicht gedeihen. Daraus folgt, dass sich die Grenze der kapitalistischen Entwicklung genau bestimmen lässt. Der Kapitalismus kommt dann an sein unvermeidliches Ende, wenn er sich die ganze Welt per Landnahme unterworfen und einverleibt hat und es keine nicht-kapitalistischen Räume mehr gibt. Dieser „Luxemburg-Moment“ der Weltgeschichte war noch weit entfernt, als sie ihr Buch schrieb; heute haben wir ihn fast erreicht. Rosa Luxemburg war sich wohl bewusst, dass der Kapitalismus in ihrer Zeit in einer Übergangsperiode steckte und noch etliche Verwandlungen vor sich hatte, bevor er historisch abtreten würde. Nur einmal, angesichts der russischen Revolution und der deutschen Novemberrevolution, glaubte sie, nun könne es mit dem Abschied vom Kapitalismus schnell gehen.

Allerdings stimmte Luxemburgs Argument nicht, wie ihr zahlreiche Kritiker vorhielten und vorrechneten. Ein kapitalistischer Wachstumspfad im Gleichgewicht ließe sich durchaus konstruieren, auch wenn dieses dynamische Modell nur die analytische Grundlage zur Erklärung der Krisen im Kapitalismus liefern sollte. Luxemburg sah jedoch eine unausweichliche Tendenz zu permanenter Überproduktion. Ständig müssten Warenüberschüsse entstehen, die in einer rein kapitalistischen Gesellschaft nicht absetzbar waren. Der Ausweg hieß Kolonialismus: Die kapitalistischen Mächte mussten fremde Länder, nicht-kapitalistische Räume erobern und besetzen, um Absatzmärkte für die heimischen Industrien zu gewinnen. Allerdings – und da zeigte sich der scharfe Verstand der Ökonomin Rosa Luxemburg – waren nicht-

kapitalistische Gesellschaften gar nicht in der Lage, die Warenüberschüsse aus den kapitalistischen Hauptländern aufzunehmen. Dazu mussten sie erst gründlich umgewandelt werden. Denn in den nicht-kapitalistischen Regionen der Welt brauchte man die Produkte der kapitalistischen Industrie schlicht nicht, man wollte sie nicht haben, oder man konnte sie nicht bezahlen, kurz: Eine effektive Nachfrage für das, was die kapitalistischen Hauptländern zu bieten hatten, gab es schlicht nicht. Fit für den kapitalistischen Weltmarkt wurden die Kolonien erst, indem ihre bäuerlichen Subsistenzwirtschaften zerstört und durch neue, für den Weltmarkt produzierende Plantagenökonomien verdrängt wurden. Um aus den Kolonien mehr als Lieferanten von Rohstoffen und billigen Arbeitskräften, nämlich Absatzmärkte, zu machen, mussten die Kolonialherren, von den Kolonialmächten kräftig unterstützt, erst einmal tief in die Taschen greifen und investieren. Für die meisten Kolonialmächte war der Kolonialismus kein gutes Geschäft, mehr eine Bürde als ein Gewinn. Einzelne Kapitalisten, meist in Kolonialgesellschaften organisiert und staatlich privilegiert, verdienten sich goldene Nasen. Rosa Luxemburgs Verdienst war es, die innere Widersprüchlichkeit des europäischen und amerikanischen „Imperialismus“ gezeigt zu haben. Da sie glaubte, die eine fundamentale Ursache für den Kolonialismus / Imperialismus in einem fehlerhaften Mechanismus der kapitalistischen Akkumulation entdeckt zu haben, ließ sie die Rivalitäten zwischen den europäischen Großmächten als treibende Kraft rechts liegen. Bismarcks Gegnerschaft gegen Kolonialpolitik – zu teuer, zu riskant, nur gut für ein paar Versorgungsposten und die Gewinne einiger Geschäftsleute, für das deutsche Reich gäbe es da nichts zu gewinnen – war stimmig. Luxemburg sah das nicht anders, wie schon der alte Marx in den 1850er Jahren, außer Spesen und Kriegen sprang für die Großmächte dabei wenig heraus. Das sahen die finanzkräftigen Profiteure des Kolonialismus anders. Sie taten, was sie konnten, um Träume von Groß- und Weltmächtigkeit in den europäischen Ländern zu befeuern, mit nachhaltigem Erfolg.

Rosa Luxemburg hielt Marx' ‚Kapital‘ für eine große Unvollendete. Vor allem der zwei-

te und der dritte Band dieses monumentalen Werks waren in ihren Augen unfertig, voller offener Probleme und Anregungen, ein ‚work in progress‘, das es fortzusetzen galt. Das versuchte sie auch in ihrer ebenso unvollendeten ‚Einführung in die Nationalökonomie‘, die aus ihren Vorlesungen an der Parteischule hervorging. Die Fragmente, die erhalten blieben und nach ihrem Tod veröffentlicht wurden, sowie die Mitschriften ihrer Vorlesungen, die erst 2017 veröffentlicht worden sind, zeigen, wie sie politische Ökonomie verstand: Als eine historische Sozialwissenschaft, eher ‚Weltökonomie‘ als ‚Nationalökonomie‘. Was wir heute als das Neue und Bedeutende an der Marxschen kritischen Ökonomie sehen, die Kritik des Fetischismus, der Alltagsreligion des Kapitalismus, die Analyse der kapitalistischen Entwicklung und ihrer globalen Dynamik, das war es, was Luxemburg an Marx faszinierte. Obwohl sie von der vielgerühmten, ‚dialektischen‘ Darstellung im ‚Kapital‘ nicht viel hielt, weder die barocken Schnörkel des ersten Bandes, noch die Windbeutelereien des zweiten Bandes (Originalton der Briefschreiberin Luxemburg) gefielen ihr. Der ökonomische Modellbau, der Marx faszinierte,

behaute ihr nicht, sie zog historische Untersuchungen vor. Rosa Luxemburg verstand Ökonomie als eine hoch politische Wissenschaft, den Schlüssel zum kritischen Verständnis der Wirtschaftsgeschichte. Die Geschichte des modernen Kapitalismus seit der ersten industriellen Revolution konnte sie sich nur als Geschichte seiner kleinen und großen Krisen vorstellen. Weltmarktkrisen wie die Krise von 1873 – 79, die den Beginn der ersten großen Depression markierte, oder die Weltfinanzkrise von 1907, die der internationalen Konkurrenz unter der Herrschaft des Finanzkapitals entsprang. Der Ausbruch des ersten Weltkriegs im Sommer 1914 überraschte die Ökonomin Luxemburg nicht. Wenn sich rivalisierende industrielle Großmächte bei der Landnahme ins Gehege kamen, war der Konflikt unvermeidlich. Mit dem Krieg sah sie den Horizont der kapitalistischen Entwicklung überschritten. Von nun an stellte sich die welthistorische Alternative: Übergang zum Sozialismus oder Rückfall in die Barbarei.

Sie war die entschiedenste Gegnerin des Weltkrieges, da gab es keine Kompromisse. Wegen ihrer wütenden Anti-Kriegs-Propaganda



Fichtner /Lönnendonker
Genossen! Wir haben Fehler gemacht
 Der Sozialistische Deutsche
 Studentenbund 1946-1970
 Der Motor der 68er Revolte
 572 S. | Pb. | einige Abb. | € 34,00
 ISBN 978-3-7410-02752-5

Die beiden Autoren, selbst seit den frühen 60er Jahren im SDS aktiv, schildern die Geschichte der zunächst SPD-nahen Studentenorganisation seit ihrer Gründung durch Kriegsheimkehrer im Jahr 1946: ihre Politisierung im Kampf gegen Wiederbewaffnung und einseitige Westorientierung der Bonner Republik in den 50er Jahren; ihr immer problematischeres Verhältnis zur «Mutterpartei», das 1961 im Beschluss der SPD-Führung zur Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft in SDS und SPD gipfelte; ihre anschließende Entwicklung zur maßgeblichen Organisation der außerparlamentarischen Opposition und zur entscheidenden Kraft der Studentenbewegung ab 1967 und schließlich ihren bald darauf einsetzenden Zerfall.

www.schueren-verlag.de **SCHÜREN**

landete sie bald im Gefängnis. Dort schrieb sie weiter, arbeitete unablässig an der Renaissance der internationalen sozialistischen Bewegung nach der Katastrophe vom August 1914. Mitten im Krieg, angesichts der Spaltung der internationalen Arbeiterbewegung, sah sie nur noch die eine Alternative: Übergang zum Sozialismus oder Rückfall in die Barbarei! Von der russischen Revolution erfuhr sie im Gefängnis, dort schrieb sie ihre Kritik an Lenin und den Bolschewiki, die die Demokratie aufgaben, um des puren Machterhalts willen. Ihr oft zitiertes Wort von der politischen Freiheit, die immer die „Freiheit des Andersdenkenden“ sein müsse, stammt aus dieser Polemik. Dies unvollendete Manuskript, im Herbst 1918 im Gefängnis geschrieben, wurde erst 1922 postum veröffentlicht und sorgte sogleich für heftigen Streit. Ihre unverblühte Kritik an der autoritären und mit brutaler Gewalt durchgesetzten „Revolution von oben“ - das ist es, was viele Jahre lang in der Sowjetunion und in der kommunistischen Bewegung als „Luxemburgismus“ verpönt war.

Für eine linke Politik nach der Logik des Bürgerkriegs hatte sie nichts übrig. In der deutschen Novemberrevolution sah sie die historische Chance einer demokratischen Republik, die der Arbeiterbewegung endlich vollen Spielraum für sozialistische Politik eröffnen würde. Den Bolschewiki warf sie vor, mit der Beschränkung des Wahlrechts, mit der Auflösung der Konstituante, mit der Aufhebung der Presse-, Vereins- und Versammlungsfreiheit die „wichtigsten demokratischen Garantien eines gesunden öffentlichen Lebens und der politischen Aktivität der arbeitenden Massen“ zerstört zu haben. Politische Freiheit, das Lebenselixier der Demokratie, brauchte die Arbeiterklasse, um sich selbst zu befreien, keine Revolutionspartei habe dafür ein „fertiges Rezept in der Tasche“.⁷ In einer demokratischen Republik müsse die Arbeiterbewegung alles tun, um die Republik „lebensfähig und entwicklungsfähig zu erhalten“; in der Republik gelte es, „das sozialistische Endziel mit der praktischen Tagespolitik organisch zu verbinden“.⁸ Auch in einem autoritären Staat wie

dem Deutschen Kaiserreich, mit beschränktem Wahlrecht und begrenzter Souveränität des Parlaments, sei es für Sozialisten möglich, eine wahrhaft „revolutionäre Realpolitik“ zu betreiben, die „politische Kleinarbeit des Alltags zum ausführenden Werkzeug der großen Idee“ des Sozialismus zu erheben.⁹ Man könne und müsse Reformpolitik für die arbeitenden Klassen betreiben, sich in allen Alltagsfragen, bei Löhnen, Preisen, Mieten, Steuern für Verbesserungen einsetzen, in der Republik wie im Kaiserreich, ohne dabei der Illusion eines unaufhaltsamen, allmählichen Abbaus der Kapitalherrschaft zu erliegen.

Im Dezember 1918 gründete sie die KPD mit, und erlitt sofort eine schwere politische Niederlage. Denn die Parteitagmehrheit wollte von Wahlen zur Nationalversammlung nichts wissen. Den spontanen Aufstand im Januar 1919 in Berlin hielt sie für eine kolossale Dummheit, nicht nur aus taktischen Gründen. Auch empörte Massen auf der Straße, auch revolutionäre Arbeiter können gewaltig irren, vor ihnen nahm Luxemburg ebenso wenig ein Blatt vor den Mund wie vor Parteivorständen oder -kongressen. Am 15. Januar fiel sie den Freikorpsstruppen in Berlin in die Hände und wurde ermordet, ihre Leiche in den Landwehrkanal geworfen. ■

7 Rosa Luxemburg, Zur russischen Revolution, in: dies., Gesammelte Werke, Band 4, Berlin 1990, S. 358 – 359.

8 Rosa Luxemburg, Die französische Einigung, in: dies., Gesammelte Werke,

Band 1/1, Berlin 1970, S. 654.

9 Rosa Luxemburg, Karl Marx, in: dies., Gesammelte Werke, Band 1/2, Berlin 1970, S. 373.

Rezension: Sozialdemokratische Antisemitismusabwehr in der Weimarer Republik

von Robert von Olberg¹

Das auf dem Küchentisch liegende Buch kommentierte der Freund, seines Zeichens Sozialdemokrat und Historiker, mit der Bemerkung, dass so ein ausgefallenes Thema wohl nur Gegenstand einer Dissertation sein könne. Zwar ist das Buch, auf das hier aufmerksam gemacht werden soll, keine Disser-tations-, sondern eine Habilitationsschrift, aber in der Tat wird man eine so kleinteilige Auseinandersetzung mit einer alles andere als alltäglichen Fragestellung wohl nur in einer akademischen Qualifikationsschrift finden. Der Pferdefuß bei solchen Schriften, mag die behandelte Fragestellung noch so interessant sein, ist oft, dass sie für ein nicht akademisches Fachpublikum eher sperrig daherkommen. Und so ist auch diese Lektüre voraussetzungsreich. Das ergibt sich nicht allein aus der methodischen Anlage der Untersuchung.

Auch der Gegenstand selbst zeichnet sich durch eine besondere Vielfalt zu beachtender Perspektiven, Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren aus. Es beginnt beim Begriff des Antisemitismus, mit dessen Diskussion und Erforschung sich ganze Bibliotheken füllen ließen. Hinzu kommt der historische Zeitraum, der behandelt wird und der zwar vergleichsweise kurz ist, jedoch von einer nahezu beispiellosen Unstetigkeit und Anfälligkeit für extreme Entwicklungen geprägt war. Drittens ist auch die Sozialdemokratie im untersuchten Zeitraum kein monolithischer Block, was viertens auch in der Fülle und Vieltönigkeit der untersuchten Quellen zum Ausdruck kommt.

Worum geht es nun also? Der Historiker Christian Dietrich untersucht in seiner Arbeit „Im Schatten August Bebel. Sozialdemokratische Antisemitismusabwehr als

Christian Dietrich

Im Schatten August Bebel

Sozialdemokratische
Antisemitismusab-
wehr als Republik-
schutz
1918-1932

Wallstein Verlag 2021
319 Seiten, 34,90 €.
ISBN: 978-3-8353-3787-9



Republikschutz 1918-1932“ die Reaktionen und Gegenstrategien der deutschen Sozialdemokratie im Umgang mit Antisemitismus. Die sozialdemokratische Zionismus-Debatte nimmt er dabei gleich mit in den Blick, versteht er Zionismus doch als eine Antwort auf den erstarkenden Antisemitismus. Sein Anspruch ist es dabei, den Bogen von Theoriedebatten zur damaligen Tagespolitik zu schlagen. Folgerichtig betrachtet er eine immense Quellenvielfalt. Sie reicht von Beiträgen in den seinerzeit vielzähligen sozialdemokratischen Periodika über Debatten auf Parteitag bis hin zu den Protokollen von Reichstagsdebatten und schließt darüber hinaus auch eine besondere Betrachtung der Aktivitäten des über lange Zeit sozialdemokratisch geführten preußischen Innenministeriums sowie des Reichsbanners Schwarz-Rot-Gold mit ein. Für die Jahre bis 1922 sind zudem MSPD und USPD von der Untersuchung erfasst.

Bebel ist Ausgangspunkt der Untersuchung, aber auch der sozialdemokratischen Diskurse selbst, hatte dieser doch schon auf dem Kölner Parteitag 1893 eine immer wieder publizierte Rede zum Wesen und zur

¹ Robert von Olberg ist Politikwissenschaftler und lebt in Münster. Bis Oktober 2021 war er Vorsitzender der SPD Münster.

Bedeutung des Antisemitismus gehalten. Darin bezeichnete er den antisemitischen Kampf „gegen das jüdische Ausbeutertum als notwendigerweise erfolglos (...), weil die Ausbeutung der Menschen durch den Menschen keine speziell jüdische, sondern eine der bürgerlichen Gesellschaft eigentümliche Erwerbsform“ sei und daher logischerweise erst „mit dem Untergang der bürgerlichen Gesellschaft“ ihr Ende finden könne. Daraus folgender war die sozialdemokratische Haltung zum immer stärker um sich greifenden Antisemitismus durchaus erst einmal unbedarft und abwartend, wenngleich es an seiner Ablehnung keinen Zweifel gab. Die Hoffnung auf den baldigen Niedergang der bürgerlichen Gesellschaft nährte jedoch auch die Hoffnung auf ein Ende des Antisemitismus. Den Gedanken, sich den Antisemitismus als Sozialdemokrat*innen im Kampf gegen die ausbeuterischen Verhältnisse der bürgerlichen Gesellschaft zunutze zu machen, lehnte Bebel entschieden ab. In der Weimarer Republik sollte besonders der marxistische Flügel innerhalb der Sozialdemokratie immer wieder Bezug auf die Thesen Bebels nehmen, wie Dietrich zeigt.

Charakteristisch für die sozialdemokratische Auseinandersetzung mit dem Antisemitismus sollte in der Zeit der Weimarer Republik auch sein, dass der Antisemitismus von interessierter Seite zunehmend auch als Instrument zur Delegitimation der jungen Republik genutzt wurde. Zudem richteten sich antisemitische Angriffe immer häufiger auch gegen die Sozialdemokratie selbst, was seine Ursache nicht allein in einer Vielzahl herausragender sozialdemokratischer Protagonist*innen jüdischen Glaubens hatte.

Der sozialdemokratische Diskurs um den Zionismus als Antwort auf Antisemitismus lässt sich, so zeigt Dietrich, in einen eher kritischen Strang marxistischer Prägung und einen eher zustimmenden Strang revisionistischer Prägung unterteilen. Auch hier wird deutlich, dass die Lektüre ohne ein erhebliches Basiswissen um zeit- und parteihistorische Kontexte sowie die maßgebliche

Diskursgeschichte der Sozialdemokratie herausfordernd ist.

Die Struktur mag für ein Publikum, das nicht allein aus akademischem Interesse heraus zu dem Buch greift, nicht immer leicht nachvollziehbar sein. Ein umfangreiches Personenregister hilft jedoch bei der Erschließung. Beeindruckend sind Umfang und Vielfalt der ausgewerteten Quellen. Die eingangs formulierten forschungsleitenden Thesen der Arbeit scheint der Buchtitel mit seiner Bezugnahme auf die Antisemitismusabwehr als Republikerschutz bereits vorwegnehmend zu beantworten. Ein für das breitere Publikum eingängiges zusammenfassendes Fazit fehlt leider.

Deutlich wird jedoch, wie bedeutend akademische Qualifikationsschriften wie diese sind, um die sozialdemokratische Diskursgeschichte weiterzuschreiben und um neue Beiträge, Deutungen und die Ausleuchtung bisher wenig beachteter Aspekte zu ergänzen. Diesen wichtigen Beitrag leistet Dietrichs Buch zweifelsohne. ■

Rezension: Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen

von Paul Oehlke¹

Im Zuge der Corona-Krise ist stärker ins allgemeine Bewusstsein gedrungen, dass existenziell unerlässliche Arbeiten vornehmlich von Frauen in Alten- und Pflegeheimen, Kindergärten und Krankenhäusern, Supermärkten und Reinigungsdiensten verrichtet werden. Doch senkt sich längst wieder ein Schleier über weite Bereiche der Arbeitswelt, der in der vorliegenden Studie gelüftet worden ist. Die Autoren ließen in ihren Befragungen zwischen April und Juli letzten Jahres Gewerkschaftssekretäre, Betriebs- und Personalräte in ausgiebigen Zitaten selbst zu Wort kommen. Dabei konzentriert sich die Besprechung auf die Aufwertung systemrelevanter Arbeiten in prekären Bereichen, Konflikte um ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und aufbrechende Widersprüche in der Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit und im Home-Office. In den neuen Herausforderungen für Betriebsräte und Gewerkschaften erkennen Detje und Sauer strategisch weiterführende Impulse.

Systemrelevanz auf dem Prüfstand

Einleitend resümieren die Autoren, dass die Pandemie den Blick für die Arbeit als Quelle des gesellschaftlichen Reichtums wie auch unser aller Existenz geschärft hat; ganz und gar im Unterschied zu der Finanzmarktkrise 2007 bis 2009. Nicht wuchernde Geld- und Kreditsektoren als flüchtige Treibstoffe der Kapitalakkumulation stehen im Zentrum staatlicher Maßnahmen, sondern Schutz und Sicherung der individuellen und gesellschaftlichen Reproduktion: Krankenhäuser und Lebensmittelhandel statt Banken und Versicherungen; statt der Förderung von Marktkräften mit verstärkter Konkurrenz und Profitmaximierung nunmehr gesellschaftliche Solidarität und soziale Leistungen. Als „systemrelevant“ gelten jetzt

Richard Detje / Dieter Sauer

Corona-Krise im Betrieb

Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen



VSA-Verlag 2021
144 Seiten, 12,80 €
ISBN 978-3-96488-097-0

vor allem Arbeiten in der Daseinsvorsorge und Infrastruktur, häufig prekäre Beschäftigungen mit hohem Frauenanteil und geringer Bezahlung. Und zahlreiche Dienstleister verzeichneten starke Verluste – etwa in der Gastronomie und Tourismusbranche, von darbenenden Kulturbereichen, den hier befristet Angestellten oder scheinselfständig Arbeitenden ganz zu schweigen. Zugleich zeigen die sich zuspitzenden Umwelt- und Klimaprobleme die Grenzen eines vermeintlich kostenlosen Naturverbrauchs auf. Und die Ausbeutung, Zerstörung und Einschränkung der Ökosysteme befördern vom Tier auf den Menschen überspringende Infektionen. Überhaupt stehen die Grundlagen des Lebens in steigendem Maße auf der Tagesordnung; öffentliche soziale und ökologische Interventionen werden zu einer planetarischen Überlebensbedingung.

Konflikte um einen erweiterten Gesundheitsschutz

Die Autoren zeigen auf, dass betriebliche Arbeit und privates Leben als zwei nur scheinbar geschiedene Welten in der Corona-Krise

¹ Paul Oehlke, Sozialwissenschaftler in Köln; Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen; Mitarbeit in arbeitspolitischen Programm-, Forschungs- und Kooperationszusammenhängen.

verstärkt einen organischen Zusammenhang erfahren. Denn die Viren SARS-CoV-2 breiten sich zwar bevorzugt in Alten- und Pflegeheimen sowie den Pflege- und Gesundheitsdiensten aus, aber auch durch Kontakte in Betriebs- und Wohnanlagen, Arbeits- und Flüchtlingsunterkünften, Vergnügungs- und Sportstätten. Dabei stellen beispielsweise Fußballstadien und Fleischfabriken exemplarische Infektionsherde dar – letztere mit den hinlänglich bekannten defizitären Arbeits- und Wohnbedingungen sowie einem unzureichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, allenfalls mit verhaltenspräventiven Maßnahmen und weniger kostenaufwendigen technisch-organisatorischen Veränderungen. Allgemein tragen die Geschäftsleitungen zwar Sorge für die Einhaltung der AHA-Regeln und das gesetzlich geforderte Mindestniveau, ohne jedoch zureichend die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen zu beteiligen. Diese beklagen den Vorrang der Wirtschaftlichkeit gegenüber dem Gesundheits- und Infektionsschutz.

Neue Widersprüche in der Beschäftigungssicherung

Die Autoren zeigen im deutschen Erfolgsmodell der Kurzarbeit als einer „sozialstaatlich finanzierten Arbeitszeitverkürzung“ zugleich einige Problemlagen auf: unzureichende tarifvertragliche Regelungen; eine zu geringe Quote der Aufstockungen des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes; finanzielle Einbußen von Kurzarbeitenden gegenüber den ins Home-Office verlagerten Angestellten. Zugeschnitten auf industrielle Stammbelegschaften, geraten die zuerst entlassenen Leiharbeiter*innen, Minijobber*innen, vor allem prekär Beschäftigte mit geringer gewerkschaftlicher Organisationsmacht, in eine Armutsfalle. Dies betrifft in besonderem Maße untertariflich bezahlte Migrant*innen und Frauen in Teilzeit. Dennoch erkennen die Autoren in der Kurzarbeit und mobiler Arbeit zuhause entscheidende Bewältigungsformen der Corona-Krise. Das Home-Office dürfte zu einem anerkannten Standard im Digitalisierungsschub werden – stellt aber häufig ein zweiseitiges Schwert für die Beschäftigten in der zeitlichen Ausdehnung ihrer Arbeit und zugleich intensiveren

Verausgabung dar. Geringere Gefährdungen können vermehrten Stress unter beschränkten häuslichen Bedingungen einschließen, wenn gleichzeitig Care-Arbeiten übernommen werden. Betriebsräte und Gewerkschaften sind herausgefordert, unterschiedliche Interessenlagen zum Ausgleich zu bringen: betriebliche Effizienzinteressen, private Lebensbedürfnisse und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten.

Strategische Impulse in der Corona-Falle

Die Organisationen der Beschäftigten geraten selbst in den Sog der Krise als „Stunde der Exekutive“. Betriebsräte sprechen von einem „Mitbestimmungsvakuum“ etwa bei Änderungen der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsplatzes. Entsprechend resümieren Beschäftigte, dass sich Unsicherheit, Druck und Stress mit personalsparenden Umstrukturierungen in Permanenz verallgemeinert haben: „Krise ist immer“. Angesichts dieser Problemlage plädieren die Autoren für eine Stärkung individueller Beteiligungsrechte in einer erweiterten institutionellen Mitbestimmung. Diese kann an die Tendenzen zu wachsender Autonomie der Beschäftigten im Kontext der zunehmenden Erfordernisse flexibler Unternehmenssteuerung anknüpfen. Hierbei kommt eine wissensvermittelte Entfaltung der Produktivkräfte zum Ausdruck, in der es jene verborgenen, mit „eigensinniger Widerstandsfähigkeit“ gefüllten Demokratisierungspotenziale zu heben gilt. Dabei verstärkt sich die von den Autoren angesprochene gewerkschaftliche Aufgabe, den gesellschaftlichen Gebrauchswert von Arbeit gegenüber einer finanzgetriebenen Kapitalverwertung im vorwiegenden Aktionärsinteresse in Anschlag zu bringen – und darüber hinaus systemtransformierende Wege von der autonomen Selbstbestimmung in Arbeitsprozessen bis hin zur Mitbestimmung über die hergestellten Produkte in einer sozial-ökologischen Perspektive zu eröffnen. ■

Rezension: Die Utopie des Sozialismus

von Thilo Scholle¹

Unter welchem Leitbild sollen sich die AktivistInnen für eine Gesellschaft der Freien und Gleichen versammeln? Lassen sich Perspektiven für ökonomischen und gesellschaftlichen Fortschritt mit dem Ziel, die Klimakrise zu stoppen, verbinden? Erfordert eine im weitesten Sinne linke Strategie gegen den Klimawandel einen theoretisch-analytischen wie auch organischen Bruch mit den „alten“ Theorien und Organisationen der ArbeiterInnenbewegung? Sind all diejenigen, die mit hergebrachten Modellen von Wirtschafts- und Arbeitsorganisation verbunden sind, bereits auf der „falschen Seite“ einer politischen Bewegung, die das Ziel eines ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsmodells in den Mittelpunkt stellt? Oder lässt sich – bei durchaus kritischer Reflexion – in den politisch-theoretischen Analysen und Erfahrungen sozialistischer DenkerInnen und Bewegungen doch der Ausgangspunkt für eine aktuelle Theorie linker Politik erkennen? Mit „Die Utopie des Sozialismus“ macht sich Klaus Dörre, Professor für Soziologie in Jena und Mitherausgeber der spw, von einem solchen Ausgangspunkt her an die Ausarbeitung einer aktuellen sozialistischen Theorie. Bereits zu Beginn wird die entscheidende Verbindung deutlich: die Notwendigkeit eines inhaltlich-organisatorischen „labour turn“ der Klimabewegung und die eines ebensolchen „Climate turn“ von Gewerkschaften und anderen „arbeitsorientierten“ Akteuren.

Dörre beginnt seine Darstellung mit seinen persönlichen Eindrücken bei der Gründungsveranstaltung von „Students für Future“ im Audimax der Uni Leipzig im Mai 2019, die ihn „einen lebensverlängernden Augenblick spüren ließ, dass ein ökologisch inspirierter Sozialismus zu einer höchst lebendigen Praxis werden kann.“ Mit Blick auf aktuelle linke Debatten und Organisationsvorstellungen insgesamt macht er allerdings einen „Hang zu vermeintlich absoluten Wahrheiten, zu Sektierertum und Selbstzerfleischung“ aus, was von dem Modell einer pluralen und Unterschiede akzeptie-

Klaus Dörre

Die Utopie des Sozialismus

Kompass für eine Nachhaltigkeitsrevolution



Matthes & Seitz Verlag,
Berlin 2021
345 Seiten, 24 €

renden „Mosaik-Linken“ im Sinne Hans-Jürgen Urbans weit entfernt sei. Innerhalb der Linken herrsche eine „Hermeneutik des Verdachts“, bei der den jeweils anderen Diskussionsansätzen unterstellt werde, mit ihrem Ausgangspunkt jedenfalls nicht mehr Teil fortschrittlicher Politik sein zu können. Verbindend über diese Lager hinweg sei allerdings die Ablehnung des „S-Worts“ als politisches Leitmotiv.

Im Folgenden macht sich Dörre an die Arbeit, die Potentiale des „S-Worts“ für die politische Orientierung herauszuarbeiten. Der Kapitalismus werde nicht aus sich heraus zusammenbrechen. Es bedürfe eines endogenen Schocks. „Dass die Corona-Pandemie einen Stoß von extremer Heftigkeit ausgelöst hat, dürfte, von querdenkenden Verwirrten abgesehen, kaum jemand bezweifeln. Es ist die glaubwürdige Alternative, an der es fehlt“. Der Anspruch, von der Utopie zur Wissenschaft geworden zu sein, habe zur Verknöcherung des Sozialismus, zu falschen Versprechungen, herrschaftlichen Totalitätsansprüchen und auch zum Zusammenbruch sich sozialistisch nennender Systeme geführt. „Heute muss der Sozialismus sich wieder als attraktive Utopie bewähren, um überhaupt gesellschaftlich und politisch Wirkung erzielen

¹ Thilo Scholle ist Mitglied der spw-Redaktion, Jurist und lebt in Lünen.

zu können.“ Von einem Ausweichen auf andere Begrifflichkeiten wie etwa im Vorschlag von Paul Mason auf „radikalen Humanismus“ hält Dörre nichts. Entscheidend sei, wie der Begriff – bei kritischer Reflexion der sehr widersprüchlichen Geschichte des Sozialismus – gefüllt werde. Es bei Begriffen wie einer „demokratischen Postwachstumsgesellschaft“ zu belassen, bedeute im Grunde, sich hinsichtlich der Konturen einer angestrebten nächsten Gesellschaft bedeckt zu halten. Auch Begriffe wie der vom Autor zuletzt selbst mit gebrauchte „Neo-Sozialismus“ seien nicht tauglich, da zu sperrig wirkend.

Aus den Erfahrungen etwa des Anti-Apartheid-Kampfes in Südafrika sei klar, dass eine plurale parlamentarische Demokratie die unverzichtbare Basis aller Versuche sein müsse, Alternativen zum Kapitalismus überhaupt zu diskutieren. Theoretisch-analytisch bekennt sich Dörre zu einem „democratic marxism“, den er so beschreibt: „Wer sich der Methodik eines soziologischen Marxismus verpflichtet fühlt, steht deshalb für eine niemals abgeschlossene Reinterpretation klassischer Texte unter Berücksichtigung des zeitgenössischen sozialwissenschaftlichen Wissens.“ Sehr deutlich macht er seine Abgrenzung zu einer sozialistische Theorie als einer sich vor allem politisch-wissenschaftlich verstehenden Denkrichtung: „Die Erstarrung und mitunter auch Pervertierung marxistischer Sozialismusvorstellungen in repressiven staatsbürokratischen Systemen hat, ebenso wie der Zusammenbruch dieser Herrschaftsvarianten und der Verschleiß konkurrierender sozialdemokratischer Konzeptionen, dazu geführt, dass Sozialismus heute wieder zur Utopie werden muss, um politisch wirken zu können.“ Sozialistische Ideen des 21. Jahrhunderts müssten ihre Überzeugungskraft aus der Notwendigkeit einer „Nachhaltigkeits-Revolution“ beziehen. Als konkrete Orientierung verweist er auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) als normative Basis sowohl für gesellschaftliche Transformation im Allgemeinen wie auch für deren sozialistische Ausrichtung zu nutzen. Nicht mehr ausreichend seien rein verfahrensorientierte Demokratiekonzepte im Anschluss an Habermas und andere: Demokratie müsse ihre Leistungsfähigkeit dadurch unter Beweis stellen,

dass die Wende zur Nachhaltigkeit mithilfe von Bevölkerungsmehrheiten auch tatsächlich gelinge.

Zumindest die Umriss einer nachhaltig sozialistischen Gesellschaft müssten zudem so klar wie möglich gezeichnet werden, damit alle wissen, worauf sie sich einlassen, wenn vom Sozialismus der Zukunft die Rede sei. Dörre nennt hier einige konkrete Ansatzpunkte: Die Einschränkung von Kapitalmacht müsse über eine „Umwälzung der Rechtsverhältnisse“ erfolgen. Ein Schritt könne etwa sein, die Kriterien zu verändern, nach denen ökonomische Prosperität gemessen werde. Ein weiterer elementarer Baustein seien „neue kollektive Eigentumsformen in großen Unternehmen“. Diskussionen über einen „digitalen Sozialismus“, wie ihn etwa Evgeny Morozov vertritt, sieht er demgegenüber skeptisch. So entwickle sich die digitale Ökonomie, anders als von Morozov gezeichnet, keinesfalls störungsfrei: „Fehlende zahlungsfähige Nachfrage auch für digitale Produkte und Schwierigkeiten bei der Kapitalisierung von Wissen sind Strukturprobleme, die digitale Technik auch und gerade in Gestalt Künstlicher Intelligenz (KI) aus sich heraus, wenn überhaupt, so nur in sehr begrenztem Umfang zu lösen vermag.“ Die grundsätzliche Bedeutung digitaler Technologien wird dennoch anerkannt: Das Internet und seine infrastrukturellen Voraussetzungen gehörten in die Hände demokratischer Zivilgesellschaften.

An die Stelle von Debatten über ein „Bedingungsloses Grundeinkommen“ will er die Idee einer „bedingungslosen Grundzeit für alle“ setzen, bei der jede und jeder das Recht erhalte, für eine bestimmte Zeit aus dem Arbeitsprozess auszuschneiden oder die Arbeitszeit zu verkürzen. Finanziert werden solle dies durch einen Fonds, in den alle Unternehmen und Arbeitende einzahlen. Die frei verfügbare Grundzeit könne verlängert werden, wenn sie für Weiterbildung oder für „Arbeit an der Gesellschaft und für die Demokratie“ eingesetzt werde. Hinzu trete eine sukzessive Aufhebung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Digitale Infrastruktur müsse zu einem Gemeingut werden, um auch demokratische Koordination und Planung zu unterstützen.

Hart grenzt Dörre sich von einigen aktuellen kapitalismus-kritischen Theorieansätzen ab, deren Interventionen in erster Linie so wirkten, als sei Kapitalismus ein Phänomen, das vor allem auf persönlicher Mentalität und Ideologie beruhe und sich überwinden ließe, wenn alle es nur intensiv genug wollen würden. Für die Entwicklung eines utopischen Überschusses sei dieser Ansatz vielleicht brauchbar, doch die „Auseinandersetzung mit verfestigten Macht- und politischen Kräfteverhältnissen zählt nicht zu seinen Stärken“. Dies gilt auch für Konzepte einer „imperialen Lebensweise“. „Es geht um die grundlegende Veränderung basaler gesellschaftlicher Strukturen, um Macht- und Herrschaftsfragen“ – und eben nicht um schlichte individuelle Verhaltensänderungen. Eine Abgrenzung erfolgt auch gegen Konzeptionen eines „Öko-Leninismus“, wie ihn etwa Andreas Malm vertritt. Entscheidend dafür ist die bereits herausgearbeitete Erkenntnis, dass ohne plurale Demokratie und die Möglichkeit der Aushandlung gesellschaftlicher Konflikte sozialistisches Handeln nicht funktionieren kann.

Mit dem vorliegenden Band ist Klaus Dörre ein hervorragend geschriebener und in der inhaltlichen Tiefe beeindruckender Debattenbeitrag gelungen. Wichtig ist, dass er seine Sozialismusvorstellung trotz des Plädoyers für die Entwicklung einer Utopie mit einer materialistischen gesellschaftlich-ökonomischen Analyse im Sinne eines „democratic marxism“ grundieren möchte. Dies zeigt sich auch in der klaren Ablehnung von letztlich rein moralischer Kapitalismuskritik. Wichtig ist auch das Bekenntnis zu Demokratie und Pluralität als Grundlage sozialistischer Gestaltung, die nicht durch Vorstellungen, das vermeintlich notwendige durchsetzen zu müssen, einfach ignoriert werden können. Zudem werden die Gestaltung einer Arbeitsgesellschaft der Zukunft und die ökologische Frage nicht als Gegensätze, sondern als gemeinsame Bestandteile einer sozialistischen Perspektive diskutiert. Damit bieten sich Anknüpfungspunkte für die weitere Debatte aus unterschiedlichen Perspektiven und mit durchaus unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen. Kaum auflösen lässt sich allerdings die auch von Dörre angesprochene Frage, wie viele Menschen sich im öffentlichen Diskurs

vom Begriff des „Sozialismus“ angesprochen fühlen könnten. Hier scheint zunächst eine nüchtern-realistische Einschätzung ratsam. Die von Dörre skizzierten Grundelemente einer modernen sozialistischen Idee erscheinen geeignet, Debatten auf der politischen Linken über Leit motive des eigenen Handelns anzuregen und damit letztlich einen Impuls für breitere politische Bewegung und Orientierung zu bieten. Mit der Haltung zur Demokratie sowie dem Verständnis von Marxismus als Sozialwissenschaft bewegt sich Dörre in der Tradition austromarxistischen Denkens – ohne dies allerdings selber so zu benennen. Im Band eher angerissen und daher für weiter denkende Ansätze besonders relevant ist die Analyse der bestehenden Wirtschaftsverfassung und die daraus zu gewinnenden Erkenntnisse, an welchen Stellen Anschlüsse für eine ökonomische Transformation besonders interessant sein könnten. Hier würde sich ein Abgleich beispielsweise mit der zuletzt in verschiedenen Beiträgen in der spw unternommenen Reflexion und Diskussion über „transformatorische Potentiale“ im bestehenden Kapitalismus anbieten. ■

DL21 Aktuell

DL21 FORUM DEMOKRATISCHE LINKE
DIE LINKE IN DER SPD.

Liebe Genossinnen und Genossen,

nach den langen Jahren der Großen Koalitionen hat unsere Partei endlich wieder eine Bundestagswahl gewonnen. Die Freude darüber ist allerorten in der Partei zu spüren. Endlich ist die GroKo vorbei. Endlich stellt die SPD wieder den Kanzler und hat die große Chance, für einen sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Aufbruch zu sorgen. Der große Erfolg bei den Bundestagswahlen ist vor allem auf die programmatische Erneuerung unserer Partei zurückzuführen. Auf dem Bundesparteitag 2019 haben wir mit den Beschlüssen zur Abkehr vom Hartz-4 System, für eine Kindergrundsicherung oder für den Mindestlohn von 12 Euro diese eingeleitet. Flankiert wurde der programmatische Aufbruch durch die mit der Mitgliederbefragung eingeleitete personelle Erneuerung. Mit diesem Aufbruch gelang es, Vertrauen in der Bevölkerung zurückzugewinnen. Mit dem dezidiert linken Zukunftsprogramm im Bundestagswahlkampf konnte das neu entstandene Vertrauen in Wähler-Stimmen umgemünzt werden. Dieses Vertrauen der Menschen dürfen wir nicht wieder enttäuschen. Denn der zukünftige Erfolg der Sozialdemokratie hängt davon ab, ob sich die SPD wieder als die linke Volkspartei etablieren kann - auch in einer Ampel-Koalition sowie mit einer in Teilen neuen Parteispitze. Als linker Flügel der SPD müssen wir jetzt dafür sorgen, dass die im Koalitionsvertrag enthaltenen Kompromisse und Vorhaben mit Sozialdemokratie gefüllt werden.

Viel Licht, aber auch Schatten

Im Koalitionsvertrag finden sich viele gute linke Ansätze wieder. Das kann am Beispiel der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftspolitik veranschaulicht werden. So sind die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro, bessere Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote und die von den Jusos vehement erkämpfte Aus-

bildungsplatzgarantie eindeutig Lichtblicke. Die Einführung des Bürgergelds hingegen ist nur auf den ersten Blick ein sozialer Aufbruch. Denn verabredet ist weder die Höhe des Regelsatzes noch ein Ende des Sanktions-Regimes. Erst 2022 soll der endgültige Rahmen des Bürgergelds festgesetzt werden. Bis dahin gilt lediglich ein einjähriges Moratorium für Sanktionen. Als DL werden wir dafür kämpfen, dass das demütigende Sanktionssystem vollständig abgeschafft wird. Das verstehen wir darunter, den Koalitionsvertrag mit sozialdemokratischen Inhalten zu füllen. Ein weiteres Beispiel dafür sind sachgrundlose Befristungen. Hier wurden Verbesserungen erreicht wie das Ende von Kettenbefristungen. Allerdings ist das erst der halbe Weg. Nur mit der vollständigen Abschaffung sachgrundloser Befristungen werden wir uns zufriedengeben. Das sind wir Millionen Menschen im Land schuldig.

Die Mieten-Frage ist in den Städten längst zur sozialen Frage geworden. Die Privatisierung großer, kommunaler Wohnungsbestände in den 2000er-Jahren haben den Mietmarkt in den Städten kräftig angeheizt und zu Wohnungslosigkeit geführt. Die GroKo hatte die Förderung des sozialen Wohnungsbaus komplett verschlafen. Im Koalitionsvertrag ist immerhin eine Wohnungsbauoffensive mit 400.000 Wohnungen jährlich, davon 100.000 öffentlich gefördert, verabredet. In Kombination mit der Verlängerung der Mietpreisbremse und der Reduzierung der Kappungsgrenze in angespannten Wohnungsmärkten geht der Weg in die richtige Richtung. Für ein SPD-geführtes Bauministerium haben wir uns als DL eingesetzt. Um aber umgehend Entlastung für Mieter:innen zu schaffen, muss der Mieterschutz jetzt eines der ersten Gesetzesinitiativen werden. Millionen Mieter:innen in den Städten erwarten von einer SPD-geführten Regierung, dass sie bezahlbaren Wohnraum schafft. Län-

deröffnungsklausel für Mietpreisbegrenzungen halten wir weiterhin für richtig.

Frischer Wind in der Gesellschaftspolitik

Der deutlichste Aufbruch findet sich im Koalitionsvertrag in der Gesellschaftspolitik. An dieser Stelle könnten zahlreiche, progressive Projekte hervorgehoben werden: die Einführung des Wahlrechts mit 16, das Festschreiben von Kinderrechten ins Grundgesetz, Cannabis-Legalisierung, Abschaffung des Transsexuellengesetzes und des Blutspendeverbots sowie §219a und ein modernes Einwanderungsrecht werden die Gesellschaft spürbar freier und vielfältiger machen. Hier sieht man eindeutig die größten Überschneidungen der drei Parteien, was wir außerordentlich begrüßen. Die Maßnahmen zur Klimaschutzpolitik lesen sich positiv. Wir sind überzeugt, dass der so eingeschlagene Weg zum 1,5-Grad-Ziel richtig ist.

Keine Drohnen-Bewaffnung der Bundeswehr

Ganz besonders schmerzhaft ist für uns aber die Festlegung, dass unter Auflagen die Bewaffnung von Drohnen der Bundeswehr in dieser Legislaturperiode ermöglicht werden soll. Hier haben wir als DL, wie übrigens auch die Jusos seit ihrem Bundeskongress Ende November, einen klaren Standpunkt: wir lehnen die Bewaffnung ab. Drohnen schüren gewaltsame Konflikte und gefährden damit den Frieden sowie das Leben von Zivilisten und Soldaten weltweit. Stattdessen fordern wir eine internationale Ächtung von autonomen Waffen. Genauso wie die Drohnen-Bewaffnung bereitet uns auch ein FDP-Finanzminister Lindner große Sorgen. Die Koalition hat es sich auf die Fahnen geschrieben, einen Aufbruch zu schaffen mit mehr Klimaschutz, mehr sozialer Gerechtigkeit und mehr Freiheit. All die Vorhaben werden Geld kosten. Die Zukunft unseres Landes darf nicht unter Finanzierungsvorbehalt stehen. Wir werden es nicht zulassen, dass soziale Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag an der Schuldenbremse scheitern werden. Der soziale Zusammenhalt wird nur dann gelingen, wenn alle Menschen mitgenommen werden.

Als DL-Vorstand haben wir uns für die nahe Zukunft vier konkrete Vorhaben gewählt, die wir auf die politische Agenda bringen wollen. Erstens soll das gesetzliche Rentenniveau oberhalb von 50 Prozent stabilisiert werden. Das gehört zum Respekt vor den Lebensleitungen von Millionen Arbeitnehmerinnen und -nehmern. Die Einführung einer Aktienrente sehen wir mehr als kritisch. Zweitens werden wir die Drohnen-Frage auf die Tagesordnung unserer Partei wieder setzen. Drittens werden wir beim Mieterschutz nicht lockerlassen und viertens die vollständige Abschaffung sachgrundloser Befristungen einfordern. Wir werden in der Ampel-Koalition sicht- und hörbar als die linke Stimme sein. Darauf wird Verlass sein. ■

**Lino Leudesdorff, Ülker Radziwill,
Sebastian Roloff**

„Für neue Bundesregierung gibt es bei Gleichstellung viel zu tun“

Studie der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie Corona-Hilfspakete für Frauen und Männer wirken

Mit der Umsetzung der milliardenschweren Corona-Hilfspakete hat die Bundesregierung zahlreiche Arbeitsplätze und Unternehmen sowie gesamtwirtschaftliche Kaufkraft in Deutschland gesichert, jedoch zugleich Schief-lagen in der Gleichstellung von Frauen und Männern noch weiter vergrößert. Zu diesem Ergebnis kommt eine vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie, die die erwartbaren Auswirkungen der drei zentralen Corona-Hilfspakete der Bundesregierung beleuchtet.¹

In der Studie analysiert Regina Frey, die als Expertin für Gleichstellungsfragen Kommunen, Bundesländer und Bundesbehörden berät, die drei zentralen Corona-Hilfspakete der Bundesregierung. Diese umfassen nach der Untersuchung 108 abgrenzbare Maßnahmen mit einer großen Bandbreite: Das Kurzarbeitsgeld (KUG) zählt ebenso dazu wie der Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende oder der Kinderbonus, die Innovationsprämie für E-Autos wie auch die Förderung von Gebäudesanierungen. Auch Unterstützungszahlungen für Selbständige, die Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes oder die Förderung der Quantentechnologie sind enthalten. Die Studie beruht auf plausibilisierten Annahmen zur Wirkung der Maßnahmen, denn bisher sind kaum Auswertungen zur tatsächlichen Inanspruchnahme der Hilfen und Förderungen zugänglich (mit Ausnahme des Kurzarbeitsgeldes). Daher können bei den Finanzvolumina einzelner Maßnahmen aktuell auch keine genaueren Differenzierungen nach Geschlecht vorgenommen werden. Je nachdem, ob der absehbare Nutzen für beide Geschlechter annähernd gleich groß ist oder ob eher ein Nut-

zen für Männer oder für Frauen angenommen werden kann, wird das gesamte vorgesehene Volumen einer Maßnahme einer dieser Kategorien zugeordnet.

So zeigt die Analyse: 38 Prozent der 108 untersuchten Maßnahmen dürften Männern eher nutzen als Frauen, für 21 Prozent ist der absehbare Nutzen für Frauen größer einzuschätzen als für Männer. Bei rund 41 Prozent ist der Nutzen für beide Geschlechter gleich groß einzuschätzen. Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI, betont: „Für die neue Bundesregierung gibt es in Sachen Gleichstellungspolitik viel zu tun“.² Dazu zählt Kohlrausch nicht nur eine deutlich bessere Evaluierung von Gesetzesfolgen, sondern auch eine Politik, die „mehr existenzsichernde Beschäftigung für Frauen“ fördere. Neben weiteren, kräftigen Investitionen in öffentliche Kinderbetreuung und den Sozial- und Care-Sektor insgesamt gehöre dazu auch der Abbau von falschen Anreizen wie der Privilegierung von Minijobs und dem Ehegattensplitting. Zudem sei es wichtig, noch viel stärker als bisher der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. ■

1 Frey, Regina: Analysen von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes. WSI Study Nr. 29, November 2021, online unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008189.

2 Quelle: Pressemitteilung des WSI vom 18.11.2021, online unter: <https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-neue-studie-untersucht-wie-corona-hilfspakete-37010.htm>.

Verlagsmitteilung

Liebe Leserin, lieber Leser.

Du abonnierst die SPW und dafür möchten wir uns herzlich bei Dir bedanken.

Wahrscheinlich hast Du mitbekommen, dass das bestehende Großkundenabo durch die DL21 zum Jahresende gekündigt worden ist. Dies ist ärgerlich, weil wir dadurch viele Leser*innen verlieren und unsere Auflage sinkt.

Wir benötigen jetzt Deine Hilfe, damit es spw auch in Zukunft gibt. Mit zwei konkreten Maßnahmen kannst Du spw unterstützen:

1. Bitte gehe in Deinem Umfeld auf Menschen zu und spreche sie auf ein Abo an!
2. Überlege auch, ob Du jemanden mit einem Geschenk Abo der spw erfreuen möchtest.

Der einfachste Weg zum Abo führt über unsere Homepage www.spw.de und über den QR-Code unten.



Solltest Du Probehefte als auch Abo Karten benötigen, wende Dich gerne an uns per Mail: spw-verlag@spw.de.

Unsere jüngst durchgeführte Umfrage zeigt eine hohe Zufriedenheit mit unserem Heft. Diese Rückmeldung und die kritische Begleitung der neuen Regierungskonstellation sehen wir als unseren Auftrag an. Bitte helfe mit und sichere die Zukunft von spw.

Vielen Dank für Deine Solidarität!

Impressum: spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft

Redaktion:

Ursula Bitzegeio, Kai Burmeister, Jan Dieren, Cordula Drautz, Ole Erdmann, Björn Hacker, Sebastian Jobelius, Katharina Oerder, Anna-Katharina Meßmer, Max Reinhardt, Michael Reschke, Christina Schildmann, Thilo Scholle

Heftschwerpunkt: Kai Burmeister, Julia Friedrich

Chefredaktion und V.i.S.d.P.:

Stefan Stache • Tel.: +49 177-525 049 8 • redaktion@spw.de

Abo-/Verlagsadresse:

spw-Verlag / Redaktion GmbH • Westfälische Str. 173 • 44 309 Dortmund • Tel.: 0231-2 02 00 11 • Fax 0231-2 02 00 24 • spw-verlag@spw.de • www.spw.de

Geschäftsführung:

Andreas Bach, Christoph Ittner, Eckhart Seidel, Stefan Stache

Konto des Verlages:

Postbank Dortmund: IBAN: DE81 4401 0046 0032 443468 • BIC: PBNKDEFF • USt.-ID-Nr.: DE 122946515.

Die spw erscheint mit sechs Heften im Jahr. Jahresabonnement Euro 39,- (bei Bankeinzug, Euro 37,-), Auslandsabonnement Europa Euro 49,-. Abbestellungen mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende. Postvertriebsstück, keine Nachsendung. Anschriftänderung ist dem Verlag mitzuteilen. ISSN 0170-4613, K 5361. ©spw-Verlag/Redaktion GmbH 2019. Alle Rechte vorbehalten.

Satz und Druck: Druckerei Uwe Nolte, Iserlohn, 1.-3. Tausend, Dezember 2021

Jetzt Abo für 2022 sichern – an alle DL21 Mitglieder

Der DL21 Vorstand hat das spw Großkunden-Abo zum Jahresende gekündigt. 2022 erhaltet ihr daher **keine** spw mehr. Dies ist die letzte Ausgabe für alle, die kein Abo abschließen.

Bitte abonniere jetzt, damit es auch weiterhin eine Zeitschrift spw gibt. Die SPD-Linke braucht die spw als Zeitschrift, die Debatten über den Tag hinausführt und kritischer Wissenschaft eine Stimme verleiht.

Wie?

- Mit dieser Abo-Karte per Post oder Fax
- eingescannte Abo-Karte per Mail
- Per QR-Code über die Internetseite

- Ja, ich möchte das ABO 2022 fortführen
 - und abonniere per SEPA Lastschrift.
 - und zahle per Rechnung.
- Ich möchte den **spw**-newsletter erhalten.



Bestellservice auch
im Internet unter
www.spw.de

Das spw-Abonnement geht an:

Vorname

Nachname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

E-Mail

Bank

Kontoinhaber (falls nicht identisch)

IBAN

BIC

Datum, Unterschrift

weitere Informationen

Das Inlands-Abonnement der Zeitschrift spw kostet 39 € im Jahr bzw. 37 € bei Erteilung einer SEPA-Lastschriftermächtigung. Es erscheinen pro Jahr sechs Hefte mit jeweils bis zu 88 Seiten. Die Bezugsdauer verlängert sich jeweils um ein Jahr, soweit es nicht drei Monate vor Jahresende gekündigt wird. Das Auslandsabonnement Europa kostet 49 Euro. Lastschrift ist hier nicht möglich. Außerhalb Europas werden Einzelregelungen getroffen.

Abo- und Verlagsadresse: spw-Verlag/Redaktion GmbH • Westfälische Str. 173 • 44309 Dortmund
Telefax 02 31 - 202 00 24 • spw-verlag@spw.de • www.spw.de

Konto des Verlages: Postbank Dortmund • IBAN: DE81 4401 0046 0032 443468 • BIC: PBNKDEFF