

Dokumentation

FNPA-Jahrestagung 2016

„Zukunft der Arbeit: Individualität – Beteiligung – Solidarität“

10. und 11. Juni 2016

Herausgegeben von:

Forum
N *eue* **P** *olitik der* **A** *rbeit*

in Kooperation mit:



Institute for International Political Economy an der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Inhaltsverzeichnis

Programm der Jahrestagung 2016	1
Dokumentation der FNPA-Jahrestagung 2016.....	3
Block I - Vortrag Annelie Buntenbach: „Demokratie und Sozialstaat als Bedingung emanzipatorischer Arbeitspolitik“	3
Block II - Vortrag Michael Vester: „Die Entwicklung der Sozial- und Klassenstruktur und die sozialen Präferenzen der Arbeitnehmer in der BRD“	7
Block III - Vortrag Stefanie Hürtgen: „Gute Arbeit – solidarische Gesellschaft? Ansprüche an Arbeit und Beschäftigte als soziale Akteure“	16
Arbeitsgruppen.....	20
AG 1: „Gute Arbeit – Beteiligung als A und O einer Arbeitsgestaltung „von unten“	20
AG 2: „Solo-Selbstständige und Scheinselbstständige“	25
AG 3: „Arbeitszeit - Lebenszeit im Lebensverlauf - Arbeitszeitpolitik zwischen kollektiven Rahmenregeln und individueller Zeitautonomie“	31
AG 4: „Verantwortung entlang der Wertschöpfungsketten bzw. –systeme“	35
Abschlussplenum.....	41

Programm der Jahrestagung 2016

„Zukunft der Arbeit: Individualität – Beteiligung – Solidarität“

Datum: 10. und 11. Juni 2016

**Ort: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Campus Schöneberg,
Haus B, Badensche Str. 50-51, 10825 Berlin**

Freitag, 10. Juni 2016

1. Block: 15.00 - 16.30 Uhr, Raum B 4.44

15.00 - 15.15 Uhr: *Sigrid Betzelt (HWR Berlin), Dieter Scholz (FNPA)*
Begrüßung

15.15 - 15.45 Uhr: *Annelie Buntenbach (DGB Bundesvorstand)*
Demokratie und Sozialstaat als Bedingung emanzipatorischer Arbeitspolitik

15.45 - 16.15 Uhr: Moderierte Diskussion

16.15 - 16.30 Uhr: Pause

2. Block: 16.30 - 17.45 Uhr, Raum B 4.44

16.30 - 17.00 Uhr: *Michael Vester (Universität Hannover)*
*Die Entwicklung der Sozial- und Klassenstruktur und die sozialen Präferenzen
der Arbeitnehmer in der BRD*

17.00 - 17.30 Uhr: Moderierte Diskussion

17.30 - 17.45 Uhr: Pause

3. Block: 17.45 - 19.00 Uhr, Raum B 4.44

17.45 - 18.15 Uhr: *Stefanie Hürtgen (Universität Salzburg)*
Gute Arbeit - solidarische Gesellschaft?
Ansprüche an Arbeit und Beschäftigte als soziale Akteure

18.15 - 18.45 Uhr: Moderierte Diskussion

18.45 - 19.00 Uhr: Vorstellung der Arbeitsgruppen am nächsten Tag

19 Uhr: Ende des ersten Tages und gemeinsamer Kneipenbesuch (auf eigene Kosten)

Samstag, 11. Juni 2016

1. Block: 09.30 - 12.00 Uhr

9.30 - 11.30 Uhr *AG 1: Gute Arbeit - Beteiligung als A und O einer Arbeitsgestaltung „von unten“*

Referent*innen: *Nadine Müller* (ver.di), *Heike Lattekamp* (ver.di Nord) und *Kalle Kunkel* (ver.di Berlin), Raum B 4.43

AG 2: Solo-Selbstständige und Scheinselbstständige

Referent*innen: *Veronika Mirschel* (ver.di) und *Ursula Schumm-Garling* (FNPA), Raum B 4.42

AG 3: Arbeitszeit-Lebenszeit im Lebensverlauf - Arbeitszeitpolitik zwischen kollektiven Rahmenregeln und individueller Zeitautonomie

Referent*innen: *Christina Klenner* (WSI) und *Hilde Wagner* (IG Metall), Raum B 4.03

AG 4: Verantwortung entlang der Wertschöpfungsketten bzw. -systeme

Referent*innen: *Bianca Kühl* (DGB) und *Christina Teipen* (HWR Berlin), Raum B 4.02

11.30 - 12.00 Uhr Pause

2. Block: 12.00 - 14.30 Uhr, Raum B 4.44

12.00 - 14.30: Abschließende Diskussion im Plenum und auf dem Podium mit *Sigrid Betzelt* (HWR Berlin, Professorin für Sozialwissenschaften), *Rolf Schmucker* (DGB-Index Gute Arbeit) und *Michael Fischer* (ver.di, Leiter Politik und Planung)
Zukunft der Arbeit: Individualität – Beteiligung – Solidarität

14.30 Uhr: Ende der Tagung

Wir danken unseren Unterstützern:



**IG Metall Bezirk
Berlin-Brandenburg-Sachsen**



**DGB Bezirk
Berlin-Brandenburg**

Dokumentation der FNPA-Jahrestagung 2016

Block I

„Demokratie und Sozialstaat als Bedingung emanzipatorischer Arbeitspolitik“

Vortrag Annelie Buntenbach (DGB Bundesvorstand)



„Gut, dass das Forum ein Denkraum ist und keine Verkündigungsarena!“

Denn Denkfutter könne sie liefern, Ergebnisse zu verkünden sei aber unrealistischer, zumal hinter jedem einzelnen Begriff eine ganze Welt von theoretischen und praktischen Fragen, Ideen und Ansätzen liegt.

„Der Sozialstaat ist bekanntlich nicht das Ende des Kapitalismus, nicht einmal der Anfang vom Ende – aber wie er ausgestaltet und ausgestattet ist, hängt unmittelbar vom Kräfteverhältnis zwischen den Klassen ab. Dass DDR / Sowjetunion, genauer gesagt: die Systemkonkurrenz in der alten Bundesrepublik bis zum Fall der Mauer bei den Tarifrunden immer mit am Tisch gegessen haben, ist mir erst in seinem ganzen Ausmaß deutlich geworden, als sie da nicht mehr gegessen haben, nämlich im wiedervereinten Deutschland. Da waren plötzlich Arbeitgeber und neoliberale Politik der Auffassung, den Konsens nicht mehr zu brauchen und nach Herzenslust mit Deregulierung und Privatisierung Arbeitsstandards und Sozialstaat aushebeln zu können.“

Das Interesse am Konsens zwischen den Sozialpartnern sei im historischen Rückblick durchaus sehr unterschiedlich ausgeprägt, je instabiler die gesellschaftliche Gesamtlage ist, desto ausgeprägter das Interesse am Konsens. Aber je schwächer das Interesse desto schärfer werden die Angriffe auf den Sozialstaat, desto stärker wird der Druck auf die Ent-Sicherung von Arbeit und die Umverteilung von unten nach oben. Für die Gewerkschaften ist ein gut funktionierender Sozialstaat von existenzieller Bedeutung für die Lebensqualität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Minderung der Lohnkonkurrenz am Arbeitsmarkt, für die Freiheit von Existenzangst und den aufrechten Gang auch im Betrieb, um Spaltungen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft entgegenzuwirken und zum Ausgleich von Nachteilen, um für die, die durch die Ungerechtigkeiten des Marktes aus dem Rennen geworfen werden und ihre Nachkommen wieder Teilhabechancen zu eröffnen.

Wie viel Verteilungsgerechtigkeit lässt sich durchsetzen?

Angesichts der „schwarzen Null“, der Gesundheitsversicherung (GKV-Arbeitgeberbeitrag eingefroren), Rentensituation, von Deregulierung, Spaltungen und Dumpinglöhnen sieht die Lage eher schlecht aus.

„Zentral ist dabei die Frage, wie sich das Kräfteverhältnis entwickelt, wieweit gelingt es der Arbeiterbewegung, über die solidarischen Sicherungssysteme Freiheit von Existenzangst zu erkämpfen, zu erhalten, auszuweiten. Und da hat sich die Arbeiterbewegung auch in Rentenfragen in den letzten 15 Jahren ganz schön um die Fichte führen lassen, durch die Teilprivatisierung über die Riesterrente, das Absenken des Rentenniveaus, die Anhebung des Renteneintrittsalters und so einiges mehr. Wenn wir einmal Parität als einen Maßstab halbwegs gerechter Lastenverteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern annehmen, sind wir davon inzwischen meilenweit entfernt – bei der Rente und erst recht bei der GKV, wo der Arbeitgeberbeitrag inzwischen eingefroren ist und die gesamten Belastungen der Zukunft über die Zusatzbeiträge im Feld der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer landen. Die ungerechte Verteilung der Lasten geht auch noch Hand in Hand mit massiven Leistungsver schlechterungen, sowohl in der Krankenversicherung als auch bei der Rente. Sie gehen so weit, dass die gesellschaftliche Legitimation der Sozialversicherung Schaden zu nehmen droht. Wer sich gegen ein Risiko versichert, erwartet doch, dass dann, wenn das Risiko eintritt, die Versicherung die entsprechende Leistung zur Absicherung auch bringt. Wenn aber die Leistung am Ende nicht stimmt, gibt es auch keine Legitimation mehr, die Menschen in eine Pflichtversicherung einzahlen zu lassen. Wenn wir also mit Nachdruck für Leistungsverbesserungen streiten – und das ist Ziel der gerade beschlossenen Rentenkampagne von DGB und Gewerkschaften – kämpfen wir auch unmittelbar um den Erhalt der gesetzlichen Rentenversicherung. Das gilt auch bei der paritätischen Finanzierung der GKV, wo wir in die Offensive kommen wollen und müssen.“

Lohnkonkurrenz, Existenzminimum, Zumutbarkeitsregeln, Arbeitslosigkeit unter den Bedingungen von Hartz IV seien weitere Herausforderungen, auch wenn der Mindestlohn als Fortschritt gelten könne, aber nichts daran ändert, „dass im Fall von Arbeitslosigkeit mit Hartz IV Millionen in die Bedürftigkeit abgedrängt werden. Inzwischen befinden sich zwei Drittel der Arbeitslosen nicht mehr im Schutz der Arbeitslosenversicherung, sondern im Bedürftigkeitssystem Hartz IV.“

Die Sanktionsschraube sei bis zum Anschlag und darüber hinaus gedreht, der Zwang zur Arbeitsaufnahme im Niedriglohnbereich führe in den Teufelskreis aus prekärer Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Aufstockung. „Angst fräst sich bis in die Mitte der Gesellschaft hinein. Es ist ein Verlust von Demokratie – wenn Absturz in Hartz IV droht, bei befristetem Job, wird kaum jemand, der für seine Familie Verantwortung hat, im Konflikt mit dem Chef für die eigenen Interessen oder die der Kollegen eintreten. Aufrechter Gang im Betrieb wird zur Mutprobe. Das hat Rückwirkung auf die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte – aber auch für Demokratie in der Gesellschaft insgesamt.“

Es sei zu befürchten, dass angesichts der Flüchtlinge ein Leistungsnetz unter Hartz IV-Niveau konstruiert werden soll, diese Sondersysteme unterhalb derzeitiger Standards geben Anlass zur Sorge, denn das seien vorprogrammierte Linien der Spaltung der Gesellschaft.

Wie kann eine Schädigung des Sozialstaats, der solidarischen Sozialversicherungen abgewendet werden?

Durch Einbeziehung aller in die Sozialversicherungen, Selbstständige, Minijobs, Kapitaleinkünfte und auf lange Sicht auch die Beamten der Zukunft. „Hier geht es um die Weichenstellung zur Erwerbstätigenversicherung bzw. Bürgerversicherung. Wenn alle in der Sozialversicherung sein müssen, funktioniert der Unterbietungswettbewerb wenigstens nicht mehr, wie heute bei den Scheinselbstständigen, Werkverträgen, Minijobs zulasten der sozialen Absicherung der Kollegen bzw. der Sozialversicherungen.“

„Wo gibt es in dieser Zersplitterung kollektive Handlungsmöglichkeiten, oder wo lassen sie sich herstellen, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erkämpfen?“

Welche Kommunikation kann ermöglicht werden angesichts der Zersplitterung der Beschäftigungsverhältnisse durch Digitalisierung? Zum einen müssten Schutzräume gesichert, zum anderen Wahlrechte eröffnet werden.

Zum Beispiel der Leiharbeits-Kampagne der IGM sei anzumerken, dass man die organisierten Leiharbeiter halten müsse, dabei aber die Abschaffung der Leiharbeit aus dem Blick gerate.



„Nun sind tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaft ein zentrales Mittel der Mitgliedergewinnung und –ansprache. Damit wächst das Interesse, diese Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern, um zu zeigen, dass es Sinn macht, in eine starke Gewerkschaft auch einzutreten. Riskant wird das dann, wenn die Eröffnung solcher tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten zu Lasten des Gesamtschutzes geht und Gesetze, die Schutzfunktionen für alle haben, geöffnet werden – und nicht nur für die, die im Schutz von Tarifverträgen arbeiten. Eine Senkung des Gesamtschutzniveaus in Kauf zu nehmen, um tarifvertraglich für einen Teil von Arbeitnehmern etwas herauszuholen, kann aus meiner Sicht keine gewerkschaftliche Option sein, da will ich nicht verhehlen, dass mir die Diskussion um Arbeitsgesetz, Ruhezeiten, Flexibilitätskompromiss große Sorgen macht. Sozialpolitik und Tarifpolitik gehören verzahnt im Sinne der Solidarität zur Absicherung wettbewerbsschwächerer Bereiche und Gruppen. (z.B. „freiwilliger Verzicht auf Mutterschutz“ muss abgelehnt werden).

Diese Verzahnung hat sich mehr und mehr gelöst nach der deutschen Einigung unter den Vorzeichen der sog. Globalisierung. Ideologisch findet das seine Entsprechung in der schleichenden Umwertung des Begriffs von „sozialer Gerechtigkeit“ hin zu sogenannter „Leistungsgerechtigkeit“ – eine neoliberale Umdeutung.“

Als weitere Elemente der Entsolidarisierung seien zu nennen: Die Finanzierung der deutschen Einigung über die Rentenversicherung und die anderen Sozialversicherungssysteme, die Privatisierung staatlicher Unternehmen und die Shareholder-Value-Orientierung mit ihrer kurzfristigen Profitorientierung.

„Wenn Solidarität aus der Mode kommt, verlieren Gewerkschaften an Bedeutung. Und das liegt meines Erachtens nicht allein am Organisationsgrad. Gelingt es uns, Solidarität in der Gesellschaft wieder zu stärken? Den Flächentarifvertrag zu revitalisieren? Mit der Verzahnung von Sozialpolitik und Tarifpolitik den Solidaritätsbegriff neu zu fassen? Wobei eine Offensive für die Mitbestimmung, die ich für dringend nötig halte, noch nicht per se eine solidarische Betriebspolitik einschließt. Ich glaube, dass wir diese Auseinandersetzung nur gewinnen können, wenn wir den Anspruch formulieren, Solidarität in dieser Gesellschaft neu zu organisieren. Und dafür als Gewerkschaften auch den Versuch unternehmen, mit den Themen, den Forderungen und Schritten, die dafür nötig sind, im Betrieb die Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen, aber auch den gesellschaftlichen Raum zu füllen. Nicht als Er-

satzpartei – aber als diejenigen, die den ernsthaften Versuch machen, Menschen anzusprechen, zu mobilisieren und mitzunehmen, damit sie nicht die Hoffnung verlieren oder sich ohne Repräsentanz fühlen. Die Okkupation der Sozialen Frage durch die erstarkende Rechte können und dürfen wir nicht tatenlos zusehen.“

Zur Bundestagswahl 2017 werden der Kurswechsel in der Rentenpolitik und die paritätische Finanzierung der GKV Schwerpunkte des DGB werden.



Debatte:

Wie sieht zukünftig Gewerkschaftspolitik aus? Wie können Belegschaften erreicht werden? Welche Ziele haben die Menschen in Deutschland?

Die Gewerkschaften seien zwar exzellent in der Analyse der herrschenden Verhältnisse, aber hätten versäumt, auch Ziele zu formulieren. Es fehle eine konkrete Utopie, wo wollen wir hin? Die Alltagsabwehr-Kämpfe erlauben meist nur die Arbeit an kleinen Stellschrauben, für die „große Erzählung“ sind keine Ressourcen vorhanden. Die vielen kleinen Schritte (und Kämpfe) lähmen auch die Phantasie der Menschen. Z. B. beim Mindestlohn. Es gebe eine tiefe Vertrauenskrise in Deutschland, das müssten die Gewerkschaften auch ansprechen.

Das Klima der Solidarität, das sich angesichts der ehrenamtlichen Flüchtlingsbetreuung zeigt, muss von den Gewerkschaften unterstützt werden. Spaltungen müssen verhindert werden, sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft. Eine Repräsentationskrise der politischen Verantwortlichen ist in einem solchen Umfang vorhanden, dass einem angst und bange wird. Die extreme Rechte beantwortet die soziale Frage nicht! Was aber hoch gefährlich ist, weil sie die Themen okkupiert.

Block II

„Die Entwicklung der Sozial- und Klassenstruktur und die sozialen Präferenzen der Arbeitnehmer in der BRD“

Vortrag Michael Vester (Universität Hannover)



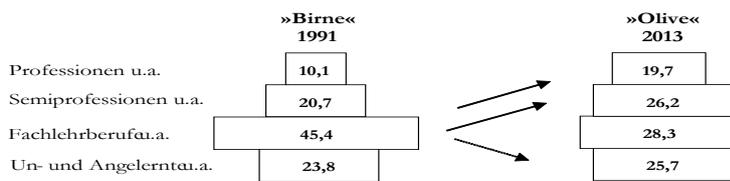
1. Steigerung der Qualifikationsniveaus der Erwerbstätigen von 1991 bis 2013 „von der Birnenform zur Olivenform“, d.h. das Qualifikationsgefälle ist deutlich geringer geworden. Die beiden obersten Gruppen „akademische Professionen und Semiprofessionen“ haben von zusammen 30,8 Prozent auf 19,7 und 26,2 Prozent zugenommen. Diese Steigerung habe damit das Ausmaß einer „Kompetenzrevolution“ erreicht. Die Verteilung gleicht nicht mehr einer Birne, mit dem Schwerpunkt in der unteren Mitte – Fachlehrberufe u. a. mit 45,4 Prozent -. Die oberen beiden Sparten, die höchsten Wissensberufe, bilden aber keinen Kopf eines Pilzes, der alles beherrscht. Der Anteil der gering Qualifizierten ist zwar hoch, aber nur wenig größer geworden. Vielmehr ist der Schwerpunkt der Hierarchie der Qualifikationen in der Mitte geblieben, die sich noch oben etwas lang gezogen hat, so dass die Form einer „Olive“ entstanden ist.

Offenbar werden für die heutige Arbeitsteilung sowohl Spitzenqualifikationen als auch eine immer höher qualifizierte Mitte benötigt. Diese Entwicklung zu höheren Qualifikationen war nicht auf exportnahe Berufe beschränkt, die durch die internationale Konkurrenz zu produktivitätssteigernden Höherqualifizierungen herausgefordert waren. Die Gesellschaft braucht und bekommt steigende Kompetenzen auch in den interpersonellen Dienstleistungen des Bildungs-, Gesundheits-, Kulturwesens und der Infrastrukturen.

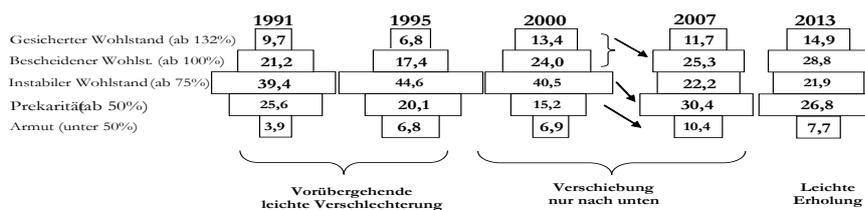


Abb. 1: „Von der Birnenform zur Olivenform“

Steigerung der Qualifikationsniveaus der Erwerbstätigen (1991-2013) nach dem Mikrozensus: von der Birnenform zur Olivenform



Einkommensklassen der Erwerbstätigen (1991-2013) nach dem Mikrozensus in Prozent des individuellen Durchschnittseinkommens: von der Orangenform zur Erdnussform



© Weber-Menges/Kahrs/Vester 2016

Die Qualifikationshierarchie hatte schon 1991 nicht mehr die Form einer Pyramide mit einer schmalen Spitze hoher und einer breiten Basis geringerer Qualifikationen, sondern die einer Birne, in der die beiden mittleren Stufen zusammen 71,6 % einnahmen.

Seitdem hat sich die breite Mitte ein Stück weit nach oben verschoben, so dass insgesamt die Form einer Olive entstanden ist. Man spricht von einem polarisierten upgrading, weil sich die Beschäftigung vor allem in den Berufsgruppen der unteren Mitte stärker, wenn auch nur relativ vermindert und von dort nach oben verlagert hat.

Dieser Rückgang verlief allerdings nach Sektoren verschieden.

Die Verwaltungsdienstleistungen haben sich mehr durch die digitale Revolution und Rationalisierungen die Beschäftigung besonders extrem in die beiden obersten Stufen verlagert. Bei den Humandienstleistungen, die aufgrund der interpersonellen Arbeitsweise vergleichsweise weniger ausgelagert oder digitalisiert, aber prekariert werden, hat sich eine echte Polarisierung ergeben, eine Halbierung der Fachlehrberufe und ein Wachstum der obersten und der untersten Qualifikationsgruppen.

Der starke Rückgang der technisch-industriellen Berufe (von 40,2% auf 32,7%) bedarf einer besonderen Erklärung. Er beruht hauptsächlich auf einer drastischen Verminderung der Facharbeiter und Fachhandwerker (von 20,6% auf 12,1%, also von 8,0 auf 5,1 Millionen). Dies ist teils durch Produktivitätssteigerungen (durch neue Technologien, steigende Fachqualifikation und Arbeitsverdichtung) bedingt, teils aber auch durch erhebliche Auslagerung und Verlängerung der Lieferketten in andere Länder. Dank der hohen industriellen Exportquote ist die technisch-industrielle Beschäftigung jedoch immer noch deutlich höher als in anderen hoch entwickelten Ländern; sie lag um 2000 noch sechs bzw. neun Prozentpunkte vor Schweden und Großbritannien (Oesch 2006, 222-224). Zudem hat das Schrumpfen der Facharbeiterebene, auf der die Verminderung der Beschäftigung in dem Sektor beruht, nur bis 2009 stattgefunden (auf 12,2%) und sich danach bei den erwähnten 12,1% stabilisiert (Weber-Menges 2016).

Dies hängt offensichtlich auch damit zusammen, dass die Industriestruktur wieder vermehrt durch Politiken der Arbeitsplatzhaltung gefördert wird. Nach Jahren der gewerkschaftliche Kampagne, „besser statt billiger“ zu produzieren und die „Qualität der Arbeit“ zu sichern, ist seit 2011 unter dem Namen „Industrie 4.0“ (vierte industrielle Revolution) eine konzertierte Kampagne zustande gekommen, die vom korporativen Dreieck von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat getragen wird. Sie zielt insbesondere darauf, die digitalen Technologien nicht mit niedrig qualifizierten, sondern mit immer höher qualifizierten Arbeitsplätzen zu kombinieren. Seit 2015 ist diese Kampagne vom sozialdemokratisch geführten Arbeitsministerium zur Initiative „Arbeit 4.0“ erweitert worden. Auch dies ist ein Versuch, soziale Flankierungen steigender Risiken wieder mehr über den relativ privilegierten Kern hinaus auszuweiten.

Einstweilen ist jedoch der Sektor der interpersonellen Dienstleistungen noch weit überdurchschnittlich von Ausdünnung und Prekarisierung betroffen. Schon um 2000 war er mit 26,9% um 6,2% kleiner und beschäftigte er auch 10% weniger Frauen als in Schweden (Oesch 2006, 222-224). Zwar ist er in der BRD „nach Köpfen“ der größte Sektor (Abb. 4). Von 1991 bis 2013 haben sich seine Beschäftigten von 10,0 Millionen (25,7%) auf 11,9 Millionen (28,2%) vermehrt, während die der Verwaltungsdienstleistungen nur von 9,1 Millionen (23,4%) auf 10,9 Millionen (25,7%) angewachsen sind (Abb. 4). In Wirklichkeit ist der Sektor jedoch personell stark ausgedünnt und prekarisiert (Vester/Weber-Menges 2014). So hat sich der Anteil der Teilzeitarbeitenden von 17,0% auf 28,7% erhöht. Darunter ist der Anteil derjenigen, die zwischen 20 und 29 Stunden in der Woche arbeiten, von 12,7% auf 20,0% gestiegen; im Durchschnitt aller Erwerbstätigen ist er aber nur von 6,8% auf 12,1% gestiegen. Der Frauenanteil ist von 57,0% auf 63,3% der Sektorengehörigen gestiegen. Dem entspricht der überdurchschnittliche Anteil von Niedrigeinkommen. Diese Schieflagen sind zugleich Schieflagen nach Geschlecht wie auch nach Migrationshintergrund.

Diese kumulativen Schieflagen – nach Sektor, Qualifikationsstufe, Geschlecht und Migrationshintergrund – stehen im Kontrast zu der immer noch wachsenden Bedeutung der interpersonellen Dienstleistungen. Deren zahlenmäßiger Schwerpunkt liegt, wie Geißler (2014, S. 185-214) hervorhebt, nicht bei den eher privaten verbrauchsbezogenen Dienstleistungen (Konsum, Freizeit, Urlaub usw.), sondern bei den eher öffentlichen Humandienstleistungen der Bildungs-, Kultur-, Gesundheits-, Pflege-, Sozial- und Ordnungsberufe. Diese sind für die steigenden Bedarfe der Ausbildung und Weiterbildung, der Gesundheit und Pflege, der Sozialdienste und der Infrastrukturen da und daher für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung und Integration und die Bereitstellung von „Humankapital“ langfristig besonders wichtig (ebd.).

Die kumulativen Schieflagen sind nicht zuletzt eine Folge der Drosselung der öffentlichen Ausgaben für die Humandienstleistungen. Dabei liegen in den Humandienstleistungen die größten Expansionspotentiale des Arbeitsmarktes. Dies zeigen besonders die klassischen skandinavischen Modelle des Wohlfahrtsstaates, die die Arbeitslosigkeit allgemein und besonders für die Frauen senken konnten (Oesch, ebd.).

Stark zunehmende Schieflagen zeigen sich schließlich bei den prekären kleinen Selbstständigen und den prekären Freien Berufen (Abb. 4; Weber-Menges m. Vester 2014, S. 50-57).

Die enormen Vergrößerungen wie die Einkommensverluste beider Gruppen haben sich sprunghaft von 2000 bis 2007 ereignet. Die Ausdünnung der sozialen Dienstleistungen und teilweise auch der beiden anderen Sektoren hat dazu geführt, dass viele für diese Sektoren ausgebildete Menschen eine selbstständige Erwerbstätigkeit suchten. Das Kleingewerbe und die Freie Berufe wurden zu großen Beschäftigungspuffern. Die Kleingewerbler ohne Beschäftigte, mithin die sog. „Scheinselbstständigen“, nahmen von 1991 bis 2013 von 1,59 Millionen (4,1%) auf 2,24 Millionen (5,3%) zu. Bei ihnen haben sich die unteren Einkommensklassen

der Prekarität und Armut um 16,0% auf 52,7% erhöht, ein sicheres Indiz für Scheinselbstständigkeit.

Die akademischen Freien Berufe verdreifachten sich von 0,35 Millionen (0,9%) auf 1,02 Millionen (2,5%). Die 670.000 hier Hinzugekommenen werden überwiegend der Kategorie der Neuen Freien Berufe zugerechnet, die überwiegend weit geringere Einkommen erzielen als die standespolitisch geschützten klassischen Freien Berufe der Ärzte, Apotheker und Rechtsanwälte. Hier hat sich ein akademisches Prekariat gebildet, das hochmodern und politisch agil ist. Es handelt sich meist um hoch qualifizierte und moderne Berufsgruppen der soziokulturellen und administrativen Dienstleistungen, aber auch der digitalen Technologien. In Oberzentren ist die Zahl der Freiberuflichen noch stärker gewachsen, so in Hamburg von 1,8% auf 4,3% und in Berlin von 1,2% auf 5,5%. Nicht zufällig haben sie dort auch breiter ausstrahlende politische Protestpotentiale entwickelt, die zeitweilig in der Piratenpartei zum Ausdruck gekommen sind und sich noch ihren politischen Ort suchen (Kahrs 2013).

Abb. 2: „Die Arbeitslogiken der Arbeitnehmerberufe“

Abb. B-1 Die Arbeitslogiken der Arbeitnehmerberufe nach Oesch und die kontrastierenden Orientierungen nach Durkheim

KONTRASTIERENDE ORIENTIERUNGEN NACH DURKHEIM	Individuelle Autonomie und Gruppensolidarität		Hierarchische Autorität und individuelle Konkurrenz
ARBEITSLOGIKEN NACH OESCH	Interpersonelle Dienstleistungslogik	Technische Arbeitslogik	Organisatorische Arbeitslogik
Organisationsform des Arbeitsprozesses	Dienstleistungsbeziehung auf der Grundlage direkten persönlichen Austauschs	Durch technische Produktionskriterien bestimmter Arbeitsprozess	Bürokratische Arbeitsteilung
Herrschaftsbeziehungen	Arbeit weitgehend außerhalb von Befehlsstrukturen	Arbeit auf höheren Stufen eher außerhalb festgelegter Befehlsstrukturen, auf unteren Stufen eher innerhalb	Arbeit innerhalb einer bürokratischen Befehlshierarchie, die gleichzeitig die Aufstiegshierarchie ist
Primäre Orientierung	Orientierung zum Klienten, Schüler, Patienten oder Bittsteller	Orientierung zur Berufsgruppe	Orientierung zur beschäftigenden Organisation
Qualifikationsanforderungen	Fachliches Expertentum und soziale Kompetenzen auf den höheren Stufen, soziale Kompetenzen auf den unteren Stufen	Wissenschaftliches Expertentum auf höheren Stufen, handwerkliches Können und manuelle Fertigkeiten auf unteren Stufen	Koordinations- und Kontrollfähigkeiten auf den höheren Stufen, qualifizierte Büroarbeit auf den niedrigen Stufen

Übersetzung nach: Daniel Oesch, Redrawing the Class Map, Basingstoke 2006, S. 64; Dimensionen Durkheims hinzugefügt.

Abb. 3: Schiefagen zwischen Kern und Rand: Die Gesamtgliederung der beruflichen Arbeitsteilung

Abb. B-2 Schiefagen zwischen Kern und Rand: Die Gesamtgliederung der beruflichen Arbeitsteilung nach Oesch
 (Dienstleistungen in Kursivschrift. Grau unterlegt: Berufsgruppen mit hohen Anteilen von Erwerbstätigen mit Einkommen unter 75% des Durchschnitts, bei Arbeitnehmern auch mit hohen Anteilen an Teilzeitarbeit und an befristeten Arbeitsverhältnissen)

Qualifikationsrang	Arbeitnehmer			Selbstständige Selbstständige Arbeitslogik	
	Interpersonelle Arbeitslogik	Technische Arbeitslogik	Organisatorische Arbeitslogik		
Professionen (Berufe mit Hochschulausbildung - 'akademische Berufe')	Soziokultu- relle Experten <i>Höhere Bildungs-, Medizin-, Kultur- und Publizistikberufe</i>	Technische Experten <i>Ingenieur-, Informatik- und Architekturberufe</i>	Oberes Management <i>Höhere Verwaltungs-, Finanz- und Vermarktungsberufe</i>	Grosse u. mittl. Unter- nehmer <i>Industrie, Handel, Finanzen</i>	Freie Berufe <i>Rechts-, Medizin, Technikb- erufe usw.</i>
Semi- professionen (Berufe mit höherer Fachausbildung - 'halbakademische Berufe')	Soziokultu- relle Semi- professionen <i>Erziehungs-, Sozialarbeits- und Therapiefachberufe</i>	Technische Semi- professionen <i>Computer-, Elektro- und Überwa- chungstechniker</i>	Unteres Management <i>Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Rechtsberufe</i>	Kleingewerbe mit (1-9) Beschäftigten <i>In Handel, Gastro- nomie, Handwerk, Landwirtschaft</i>	
Lehrberufe (Berufe mit Fachlehre - 'skilled employees')	Qualifizierte Dienst- leistende <i>Verkaufs-, Ord- nungs-, Gastro- nomie-, Pflege-, Betreuungs- und Schönheitsberufe</i>	Qualifizierte Facharbeiter und Fach- handwerker <i>Facharbeiter-, Elektro-, Mechaniker- und Handwerksberufe</i>	Qualifizierte Büro- und Verwaltungs- fachkräfte <i>Büro-, Finanz- und Sekretariats- fachkräfte</i>	Klein- gewerbe ohne Beschäftigte <i>In Handel, Gastronomie, Handwerk, Landwirtschaft</i>	
An- und Ungelehrte (gering qualifizierte Arbeitskräfte - 'routine employees')	Gering qualifizierte Dienst- leistende <i>Verkaufs- und Dienstpersonal</i>	Gering quali- fizierte Arbeiter <i>in Pro- duktion. Transport</i>	Gering quali- fizierte Arbeiter <i>in Land- u. Forst- wirtschaft</i>	Gering qualifizierte Verwaltungs- kräfte <i>Kassierer-, Büro-, Boten- und Lagerberufe</i>	

Zuordnung der Berufsgruppen zu den 17 Erwerbsklassen im Modell der horizontalen und vertikalen Gliederung der Berufsstruktur von Daniel Oesch (2006, S. 88f, 222-224). Eigene Darstellung.

Abb. 6: Phasen sinkender Realeinkommen (2000 bis 2007) und steigender Realeinkommen ab 2010

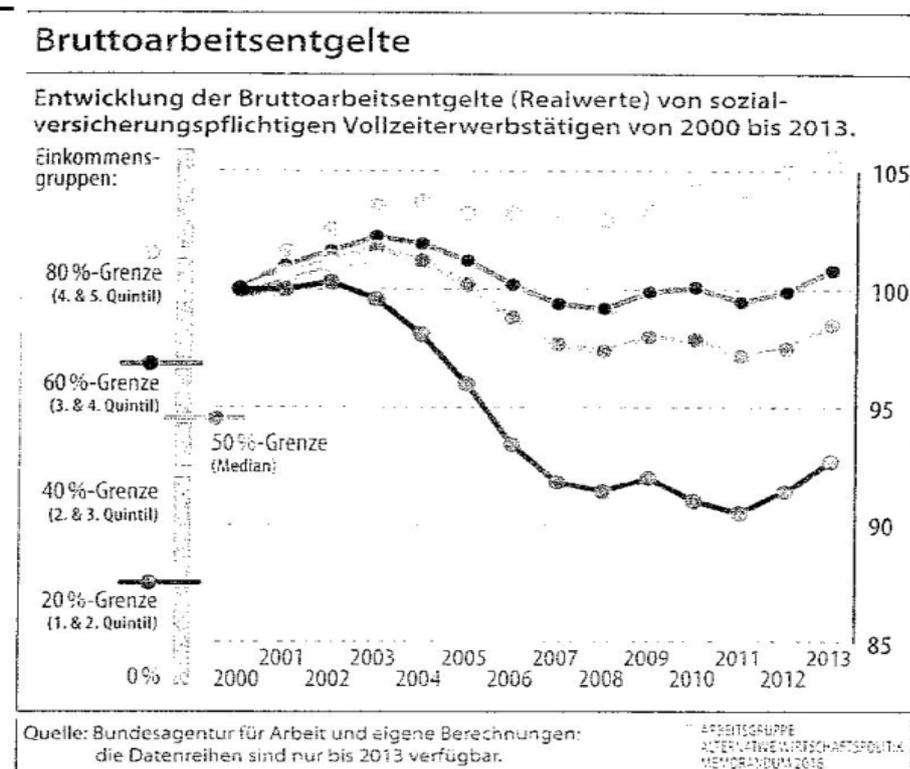


Abb. 7: Weibliche Erwerbstätige in der BRD 1991-2009

Abb. B-7 Weibliche Erwerbstätige in der BRD 1991-2009:
Verschiebungen ihres Anteils an den Erwerbstätigen
nach dem Mikrozensus
Wachsende Anteile grau unterlegt
▲ Wachstum ▲▲ starkes Wachstum
▼ Abnahme ▼▼ starke Abnahme

Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an den Erwerbstätigen insgesamt ▲ 38,0% -> 41,9% (+3,9%)	Arbeitnehmer Interpersonelle Arbeitslogik ▲ (Human-dienstleistungen) Sektor insgesamt: 57,0% -> 63,3% (+6,3%)	Arbeitnehmer Technische Arbeitslogik ▼ 18,7% -> 17,7% (-1,0%)	Arbeitnehmer Organisatorische Arbeitslogik ▲ (Verwaltungs-dienstleistungen) Sektor insgesamt: 53,9% -> 55,1% (+1,2%)	Selbstständige Selbstständige Arbeitslogik ▲ Sektor insgesamt: 25,2% -> 30,9% (+5,7%)
Professionen ▲▲ (Berufe mit Hochschulabschluss/akademische Berufe) 27,8% -> 37,8% (+10,0%)	Soziokulturelle Experten ▲▲ Höhere Bildungs-, Medizin-, Kultur- und Publizistikberufe 47,7% -> 58,5% (+10,8%)	Technische Experten ▲ Ingenieur-, Informatik- und Architekturberufe 13,8% -> 19,0% (+5,2%)	Oberes Management ▲▲ Höhere Verwaltungs-, Finanz- und Vermarktungsberufe 25,8% -> 41,4% (+15,6%)	Große u. mittlere Unternehmer ▲▲ 12,5% -> 25,5% (+13,0%) Freie Berufe ▲▲ 20,7% -> 30,7% (+10,0%)
Semiprofessionen ▲▲ (höhere Fachausbildung/ halbakademische Berufe) und Kleingew. m. Besch. 35,3% -> 51,4% (+16,1%)	Soziokulturelle Semiprofessionen ▲▲ Erziehungs-, Sozialarbeits- und Therapiefachberufe 57,7% -> 79,4% (+21,7%)	Technische Semiprofessionen ▶ Computer-, Elektro- und Überwachungstechniker 23,3% -> 23,3% (+0,0%)	Unteres Management ▲▲ Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Rechtsberufe 35,8% -> 55,1% (+19,3%)	Kleingewerbe mit (1 bis 9) Beschäftigte ▲ Handel, Handwerk, Gastronomie und Landwirtschaft 23,8% -> 25,3% (+1,5%)
Lehrberufe ▼ (Berufe mit Fachlehre - 'skilled employees') u. Kleingew. o. Besch. 38,5% -> 36,6% (-1,9%)	Qualifizierte Dienstleistende ▼▼ Verkaufs-, Ordnungs-, Gastronomie-, Betreuungs-, Pflege- und Schönheitsberufe 82,7% -> 69,9% (-12,8%)	Qualifizierte Facharbeiter und Fachhandwerker ▼ Facharbeiter-, Elektro-, Mechaniker- und Handwerksberufe 9,0% -> 6,4% (-2,6%) Qualifizierte Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft ▼▼ 37,8% -> 22,2% (-15,6%)	Qualifizierte Büro- und Verwaltungsfachkräfte ▲ Büro-, Finanz- und Sekretariatsfachkräfte 63,4% -> 67,0% (+3,6%)	Kleingewerbe ohne Beschäftigte ▲ Handel, Handwerk, Gastronomie und Landwirtschaft 32,0% -> 37,2% (+5,2%)
An- und Ungelernte ▶ gering qualifizierte Arbeitskräfte 'routine employees' 41,4% -> 41,5% (+0,1%)	Gering qualifizierte Dienstleistende ▲▲ Verkaufs- und Dienpersonal 38,3% -> 53,0% (+14,7%)	Gering qualifizierte Arbeiter ▼▼ - Produktion u. Transport 33,5% -> 24,8% (-8,7%) - Land- u. Forstwirtschaft 28,6% -> 49,4% (+21,3%)	Gering qualifizierte Büro- und Verwaltungskräfte ▲▲ Kassierer-, Büro-, Boten- u. Lagerberufe 29,0% -> 49,3% (+20,3%)	

Aus: Weber-Menges mit Vester 2014, S. 15.

Zu Abb. 7:

Insgesamt entsteht ein Raum mit 18 Erwerbsklassen, zwischen denen Bewegungen im Zeitverlauf abgebildet werden können. Die Erwerbstätigen der bisherigen heterogenen Großkategorie der Dienstleistungen (mit mehr als 70 % der Erwerbstätigen) werden in insgesamt zehn Teilgruppen mit homogeneren Lagen und Interessen aufgeteilt. Dadurch wird u. a. sichtbar, dass es den viel gerühmten Trend zu einer „postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft“ (Bell 1973 / 1985) nicht gibt, in der die Industrie bedeutungslos wird und die belastende, entfremdete und fremdbestimmte abhängige Arbeit und die Klassengegensätze verschwinden. Die Daten zeigen die Trends der Höherqualifizierung, Tertiarisierung und Feminisierung als widersprüchliche Entwicklung, die außerdem in Deutschland **andere Schwerpunkte** hat als in den anderen „Pfadern“ der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Die Längsschnittanalysen offenbaren einen eklatanten Widerspruch. Einerseits zeigt sich eine anhaltende Entwicklung der drei Trends, die zusammen mit der technologischen Revolution die Produktivität der Arbeitsteilung erhöhen. (Vester 2016)



Abb. 10: „Die fünf Traditionslinien der sozialen Milieus in der BRD“

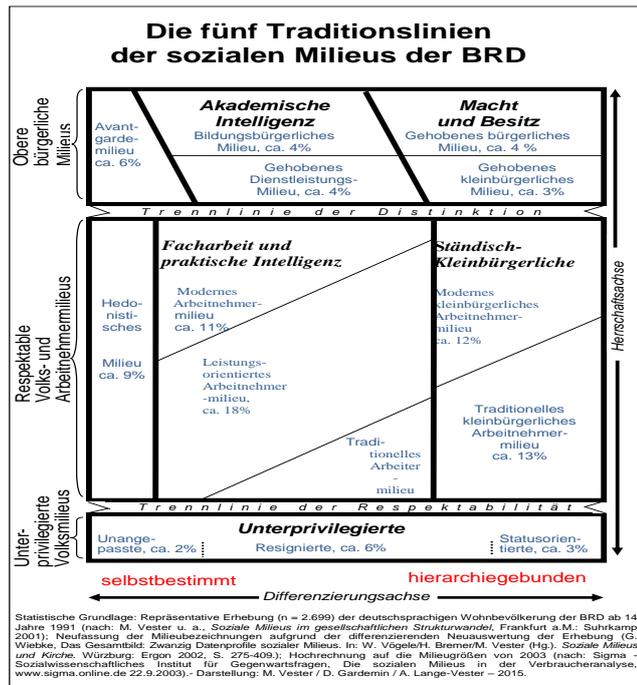
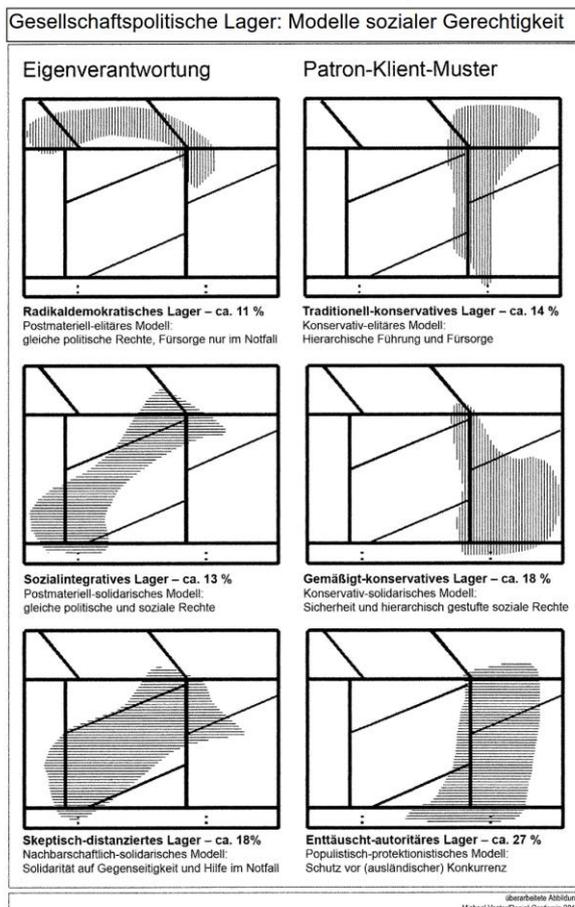


Abb. 11: „Gesellschaftspolitische Lager: Modelle sozialer Gerechtigkeit“



Schlussfolgerungen

Die Veränderungen der Klassenverhältnisse gehen auf Verschiebungen der Machtbalance zwischen den führenden Klassenfraktionen zurück. Die Hegemonie verschob von den unternehmerisch orientierten Fraktionen des Kapitals (die Weber den produktiven „Erwerbsklassen“ zugerechnet hatte) zu den renditeorientierten Fraktionen (die Weber den „Besitzklassen“, die nicht produktiv tätig, sondern „Rentner“ sind, zugeordnet hatte).

Die Schere zwischen Supergewinnen und Prekarisierung: In der BRD werden die Aktienbesitzer dominiert von den Spitzenmanagern des Banken- und Finanzierungssektors.

Die Spitzenmanager insgesamt bilden nach Hartmann (2016) und Schneickert (2015) trotz internationaler Aktivität in der internationalen Dimension keineswegs eine (durch Ausbildungswege und Heirats- und Verkehrskreise im Sinne von Weber) vergemeinschaftete Klasse; sie sind immer noch vielfach den Institutionen, Machtfeldern und Kulturen ihrer nationalen Standorte verbunden. Sie umfassen weit weniger als ein Prozent. Von ihnen verfügt die Finanzmarktfraktion über eine gewisse Klientel von Aktienbesitzern.

Deren Anteil an der Bevölkerung ist von 8,9% (1997) auf 13,8% (2013) gewachsen und konzentriert sich in fünf oberen Gruppen der Berufsgliederung (vgl. Abb. 4): dem oberen Management, den sonstigen Beamten, den Selbstständigen und den Freiberuflern. In jeder dieser Gruppen besaß 2013 ein gutes Viertel (zwischen 27 und 30 Prozent) Aktien bzw. Fondsanteile, während andere Gruppen kaum am Aktienmarkt engagiert waren. („Aktionsquote“, Wikipedia 30.06.2016)

Mindestens ebenso ungleich ist die Vermögensverteilung (DGB 2016, 52f). Vom gesamten Nettovermögen der BRD besaßen 2012 die obersten zehn Prozent 77,4%, die obersten fünf Prozent 45% und das oberste Prozent 24%. Diese Ungleichverteilung war mit der Dämpfung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage verbunden. Von 2000 bis 2015 stieg das Volkseinkommen real um 17,0%.

Die realen Unternehmens- und Vermögenseinkommen stiegen dazu stark überproportional, um 32,9%. So blieb für die realen Arbeitnehmereinkommen, Quelle der Konsumnachfrage, nur ein Anstieg von 10,1%. Im Zusammenhang damit stieg der Anteil der Einkommensarmen, die nach Definition der OECD unter 60% des mittleren Einkommens verdienen, von 10,5% (1998) auf 15,4% (2014).

Die schwache Konsumnachfrage schmälerte die Umsätze der Unternehmen. Die positive Entwicklung ihrer Gewinne seit 2000 konnten sie daher nur durch spekulative Geldkapitalanlagen erreichen, die nun auf fast ein Fünftel der Unternehmensgewinne anstiegen (DGB 2016, 36). Der Abfluss der Mittel in nachfrageunwirksame Geldanlagen verstärkte die von der OECD immer wieder kritisierte Nachfrageschwäche. Allerdings erlangte die BRD dank ihrer Exportstärke einen Konjunkturaufschwung, an dem jedoch nicht alle teilhaben konnten.

Mit diesen Entwicklungen beschleunigte sich die Rückkehr überwinden geglaubter Klassenverhältnisse. Der Zurückdrängung des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Vollzeit, Nichtbefristung, hinreichende Einkommen, Sozialversicherung usw.) entspricht weltweit und teilweise auch in der BRD das Wiederaufleben anderer Formen abhängiger Arbeit (v. d. Linden 2008, v.d. Linden/Roth 2011/2009). Wie schon vor der Industrialisierung koexistiert die Lohnarbeit mit Formen der Schuldknechtschaft, der Diskriminierung nach Geschlecht, Ethnie und Religion, der Scheinselbstständigkeit, der Subsistenzwirtschaft und sogar der Sklaverei in verschiedenen Formen. (vgl. Vester 2016)

Wenn es um die Schieflage sozialer Gerechtigkeit geht, muss nach den Akteuren gefragt werden, die sie korrigieren können. Die hier – auf der Jahrestagung des FNPA 2016 - vorgestellten Landkarten ungleicher Gruppen sind sicherlich nicht vollständig, geben aber einige Hinweise. Fraglos sitzen die unzufriedenen sozialen Gruppen gegenüber dem dominanten Machtkartell an den bei weitem kürzeren Hebeln. Ein archimedischer Punkt, an dem der Hebel radikaler Veränderung erfolgreich ansetzen kann, ist nicht in Sicht. Zu viele Akteure des politischen Repräsentativsystems sind in die Prioritäten des neoliberal gewendeten deutschen Modells eingebunden.

Von den unzufriedenen Gruppen erfährt und bewältigt jede ihre Lage auf andere Weise. Sie haben ihre definitive Form noch nicht gefunden, aber es werden doch einige Entwicklungsrichtungen für die Zukunft sichtbar. Es gibt sozial ohnmächtige Gruppen, die (wie es von vielen Hartz IV-Empfängern angenommen wird) einen Anwalt brauchen (zum Beispiel eine pressure group oder karitative Instanzen), der stellvertretend in ihrem Interesse handelt. Die gering qualifizierten Berufsgruppen sind auf gewerkschaftliche oder politische Schutzmächte angewiesen, an die sie sich anlehnen oder bei denen sie sich engagieren können. Die prekären Kleingewerbetreibenden verfolgen eher Strategien der Gelegenheitsnutzung in der informellen Ökonomie. Im Unterschied dazu gehören viele unzufriedene Akademiker der Neuen Freien Berufe, wie auch viele ihrer akademischen Kollegen in anderen Sektoren, zu denen, die ihre Interessen selber bzw. in Gruppen- und Netzwerkform vertreten können. Bei vielen wirkt auch das Ferment der zivilgesellschaftlichen Bürgerbewegungen, die – eher im politischen als im ökonomischen Feld – sich in der Geschlechter-, Zuwanderungs-, Ökologie-, Friedenspolitik und so weiter engagieren.

Wie aus Unzufriedenheit eine aktive Bewegung werden kann, lässt sich aktuelle besonders an den sozialen Dienstleistungen ablesen. Hier hat sich lange wenig bewegt. Doch inzwischen zeigt eine lang anhaltende Welle von Streiks verschiedener Teilgruppen, dass Solidarität und Selbstbewusstsein wachsen. Es geht nicht nur um das materielle Minimum oder die Abwehr eines absoluten sozialen Absturzes, es geht um Anerkennung der immer höher qualifizierten Arbeit, um Respektabilität, um soziale Verhältnismäßigkeit und um Gerechtigkeit. Mit diesen Streiks hat auch die öffentliche Debatte Fahrt aufgenommen. Gestützt auf detaillierte neue Untersuchungen der Bertelsmann-Stiftung und des Bielefelder Gerechtigkeitsforschers Stefan Liebig, setzt der Spiegel unter dem Titel „Die Gerechtigkeitsillusion“ den Aufmacher „Einkommen. Seit Monaten folgt Streik auf Streik. Lokführer, Erzieher, Postboten, Piloten. Es geht dabei nicht bloß um ein paar Prozent mehr Geld. Es formiert sich eine Gegenwehr gegen die wachsende Ungleichheit bei der Bezahlung“ (27. Juni 2015).

Wenn wir etwas weiter denken, sehen wir, dass dieser entstehende soziale Druck sich, ohne dass dies den Beteiligten bewusst sein muss, auch gegen zentrale Glaubensartikel des neoliberal gewendeten wirtschaftlichen und sozialen Modells Deutschland richtet, gegen die innere und äußere Austeritätspolitik. Doch die Machtgruppe, die die Austeritätspolitik als einzige Lösung der Probleme anbietet, ist unerschütterter – jedenfalls auf der politischen Ebene und solange nicht die Welle politischer und wirtschaftlicher Krisen, die in anderen Ländern ausgelöst worden sind, auf uns zurückrollt. (Vester 2015, S. 33, 34)¹

¹ Michael Vester: „Der deutsche Pfad: Schieflogen eines Erfolgsmodells – Langfristige Verschiebungen und Spannungen in der Wirtschafts- und Sozialstruktur seit 1991“, In: A. Graf, C. Möller (Hg): „Bildung – Macht – Eliten, Festschrift für Michael Hartmann“, Frankfurt-New York 2015; Michael Vester 2016: Entwurf für Handbuch „Klasse, Schicht, Milieu“, August 2016, unveröffentlicht.

Block III

„Gute Arbeit – solidarische Gesellschaft? Ansprüche an Arbeit und Beschäftigte als soziale Akteure“

Vortrag Stefanie Hürtgen (Universität Salzburg)



Was verstehen Menschen unter „Gute Arbeit“, wenn sie zu diesem Thema ihre Interessen artikulieren und dafür eintreten? Die dem Vortrag zugrunde liegende Böckler-Studie zeigt, dass Arbeit als Teil des Lebens gesehen wird, deren Qualität sich insgesamt auf die Qualität des Lebens auswirkt. Die Frage nach Guter Arbeit ist auch immer die nach einem Guten Leben. Das ist eine wichtige Erkenntnis, wenn wir über Arbeit reden.

Allgemein gesprochen geht es den Beschäftigten um eine menschliche Gestaltung ihrer Arbeit, sie wollen am Arbeitsplatz mit Respekt behandelt werden und die körperliche Integrität, die Gesundheit am Arbeitsplatz spielt eine große Rolle inklusive Freiräume für Besinnung.

Gute Arbeit heißt dann auch gutes Geld (als symbolische Anerkennung).

Arbeit soll Sozialität ermöglichen, leistungsgerecht und sinnvoll gestaltet sein, die Verantwortung für die eigene Arbeit will übernommen werden.

Gute Arbeit soll sinnvoll, menschlich und sozial sein – im biographischen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang. Das heißt auch, dass die Arbeit individuelle Entwicklungen ermöglichen soll.

Kurz gesagt: sinnvoll, menschlich und sozial soll Arbeit sein.

Die Normen von Arbeit sind aber so nicht mehr.

Heute herrschen Entgrenzung, Stress, Intensivierung und Druck sowie geringer Lohn vor: Die Menschen nehmen diese Entwicklung negativ wahr. Arbeitsbedingungen und die Situation in der Arbeitswelt werden zusehend schlechter. Prekäre Arbeit wird immer mehr zur Normalität, Beschäftigungssicherheit nimmt dadurch ab, es besteht eine Art Dauerkrise der Beschäftigung und es stellt sich die Frage, sind Standards guter Arbeit überhaupt zu erhalten. Die Haltung von Beschäftigten zu dieser Frage reicht von „noch vorhandenen Hoffnungsschimmern“ bis zu „Resignation“. In diesem Kontext ist eine zunehmende Privatisierung der Ansprüche an Arbeit festzustellen und es zeigt sich die Bedeutung wohlfahrtsstaatlicher Regelung und Rechtssetzungen, die eine Verallgemeinerung sozialer Arbeitsbedingungen bedeutet und damit den emanzipatorischen Charakter des Wohlfahrtsstaates betont.

Insgesamt kann gesagt werden, dass die Dimension von Menschenrechten eine immer größere Rolle in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft spielt und über ein allgemeines Leitbild von „Guter menschlicher Gesellschaft“ im Sinn einer „großen Erzählung“ nachgedacht werden muss.

In welcher Gesellschaft wollen wir leben?

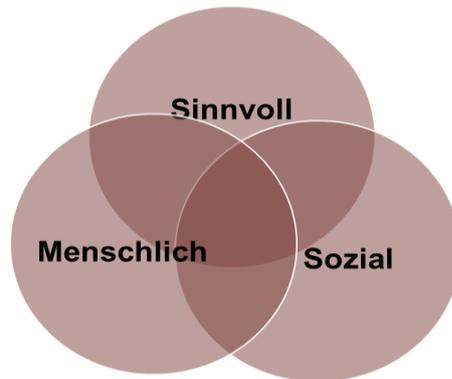
Es bestünde die Gefahr der Privatisierung von Ansprüchen an Arbeit, d.h. partikulare Interessen an Gute Arbeit setzen sich durch.

Es werden zwar eigne Wünsche artikuliert, aber diese werden als illusorisch in Bezug auf ihre Durchsetzung angesehen. Die Erwartungen hätten keine legitimatorische Basis.

Der Betrieb, das Leben, die Gesellschaft würden als Kampf empfunden, bei dem es darum ginge „geschickt durchzukommen“.

Es gebe keinen zwingenden Zusammenhang zwischen „Gute Arbeit“ und „Solidarische Gesellschaft“.

„Gute Arbeit soll



im biographischen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang sein.“

(Stefanie Hürtgen, Folie 11)

Gefahr der Privatisierung von Ansprüchen:

Ansprüche	Wünsche
<ul style="list-style-type: none"> • Verankert in Vorstellungen von Strukturen und Normen in Betrieb und Leben/Gesellschaft • Anrecht auf Gute Arbeit • Es soll gelten, dass Arbeit sinnvoll, menschlich, sozial gestaltet ist <p>→ Richtet sich auf Verallgemeinerung / Weiterführung Guter Arbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlt die legitimatorische Basis • Vorstellungen guter Arbeit illusorisch • Wunsch, respektvoll behandelt zu werden, aber keine (gerechtfertigte) Erwartung. • Betrieb / Leben / Gesellschaft = Kampf • Geschicktes Durchkommen <p>→ Richtet sich auf partikulare Durchsetzung Guter Arbeit</p>

St. Hürtgen, Folie 15

Fragen zum Ausblick (Folie 20):

Ist die Gesellschaft normativ (noch) so strukturiert, dass man Als Leistungskraft, Mensch und Sozialwesen bestimmte Bedingungen als normal erwarten (und zur Not einklagen) kann?

- Wenn nicht – setzt sich das Prinzip des Kampfes, der Rücksichtslosigkeit, der „Verwilderung“ durch, da man sich auf keine normativen Strukturen verlassen kann?

→ die Frage nach Privileg und Normalität in der Gesellschaft

- ist es „normal“ (und also normativ gerechtfertigt) eine feste Anstellung mit gutem Gehalt, Mitsprachemöglichkeiten, guten Arbeitsbedingungen usw. zu haben – oder ist es ein Privileg, was im Zweifel auf den Prüfstand gehört?



Debatte:

Welche Rolle spielen „strukturelle Rückbindungen“? Diese seien hochgradig wichtig, auch selbstbestimmte Arbeitszeitverkürzung wäre wesentlich, gerade auch für prekär Beschäftigte im Wissenschaftsbereich. Die Studie wurde über qualitative Interviews (45 Minuten) mit Normal-Beschäftigten erarbeitet, es gab keine quantitative Erhebung. Durch Verstetigung von Prekarität steige der „Eigensinn“ (??) – Gute Arbeit würde zum Privileg. Es sei eine subjektive Spaltung zwischen Kernbelegschaften und prekär Beschäftigten zu beobachten.

Das Widerstandspotenzial unter prekär Beschäftigten steigt, beispielsweise in den Bereichen Bildung, Kultur und Kreative Start Ups, es gibt neue Formen von Widerstand.

Wofür steht heute das „Bildungsversprechen“? Welche Chancen gibt es hier? Jugendliche gehen für ein Jahr oder länger ins Ausland heute, sammeln Erfahrungen. Neue Netzwerke und Verbindungen bauen sich auf.

Wie können aus Wünschen von Beschäftigten Ansprüche werden? Es gebe keinen Determinismus zwischen „eigenem Erleben, was zu verarbeiten wäre“, den „Wünschen“ und „Ansprüchen, die sich daraus ableiten ließen“. Wie könnten Gewerkschaften das befördern? Rechtsanspruch auf „würdige Rente“? Der Mensch ist nicht nur als Arbeitskraft zu sehen: „Ich bin ein Mensch – kein Kostenfaktor“.

Das stünde im Widerspruch zur neoliberalen Leistungsgesellschaft.

Bei Betriebsschließungen stehen die ökonomischen Begründungen im Vordergrund, „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Arbeit. Wie werden Entscheidungen getroffen, wenn sich diese betriebswirtschaftlichen Ansprüche widersprechen?

DGB-Brandenburg: hier wird der Begriff „Solidarität“ viel benutzt, aber ist ein inhaltliches Konzept vorhanden? (Franziska W.)

Stefanie H.: Eine andere Art des Wirtschaftens muss wieder stark gemacht werden, eine neue Verständigung über „wirtschaften“. Es ist ein diskursiver Bruch notwendig gegen den

herrschenden Mainstream in der Wirtschaft. Die Aufkündigung des sozialen Kompromisses komme von der Gegenseite.

Wie ist die exakte Unterscheidung zwischen Individualität und Sozialität in der Studie angelegt? (Hinweis auf Dörre) Welche solidarischen Erfahrungen aus der Lebenswelt werden genannt? Spielt „Ökologie“ auch eine Rolle?

Welche politischen und gewerkschaftlichen Bezüge waren bei den Befragten vorhanden?

Stefanie H.: Wichtiger Punkt war auch die Rente. Ökologie war auch Thema, als stereotype Vorstellung bei den Beschäftigten, müsse auf „Ökologie des Menschen“ erweitert werden. (??) Widerstand sei nicht nur über „Facharbeiter“ möglich, politische Vertretung wurde nur am Rand als wichtig benannt, weil Enttäuschungen über die SPD und über die Gewerkschaften vorherrschen. Gewerkschaftsbezüge hatten keine Relevanz. Notwendig sei die „Basis“, Kampagnen alleine würden nicht reichen, politische Aspekte sollten nicht nur den gewerkschaftlichen Vertretern überlassen werden. Als Erzählung könnte sich anbieten: „Basale Menschen- und Grundrechte“.

Hinweis:

Böckler-Studie: „Nichtnormale Normalität. Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte“, Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel, Berlin 2014

Es sind kaum Verunsicherungen bei den befragten normal Beschäftigten festzustellen. Die Ansprüche an Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, Anerkennung, Kollegialität werden weiterhin für normal angesehen. Die selbst erlebte Normalität wird aber keineswegs mehr als gesellschaftsweit gültig wahrgenommen. Die AN erleben sich in einer Sondersituation und hegen Zweifel, ob ihre eigenen Vorstellungen von Normalität noch die soziale und normative Mitte der Gesellschaft repräsentieren. (website der Böckler-Stiftung)



Arbeitsgruppen

AG 1:

„Gute Arbeit – Beteiligung als A und O einer Arbeitsgestaltung „von unten“

Gute Arbeit – inzwischen ein vielverwendeter (Kampf-)Begriff, bei dem es um bessere Arbeitsbedingungen, Ressourcen und damit letztlich auch um Verteilungsfragen geht. Aber wie hat alles angefangen, wo stehen wir derzeit, wo wollen wir hin und welche Mittel stehen uns dafür zur Verfügung?

Um diese Fragen zu diskutieren, richten wir als Einstieg den Blick kurz auf die Geschichte der gewerkschaftlichen Initiative Gute Arbeit mit Fokus auf den Gedanken der Beteiligung der Erwerbstätigen und auf die Frage, wie dies mit einer Demokratisierung von Wirtschaft zusammenhängt, um dann anhand von zwei praktischen Beispielen aus der Tarifarbeit deutlich zu machen, welche kreativen Potenziale in einer beteiligungsorientierten, also „guten“ Arbeitsgestaltung stecken. Ob Agenten für Gute Arbeit oder auch Personalbemessung, das Wie und das Was bestimmten bei der Initiative „Gute Arbeit“ die Beschäftigten.

Referent*innen:

Nadine Müller (ver.di)

Heike Lattekamp (ver.di Landesbezirk Hamburg, Fachbereich Handel),

Kalle Kunkel (ver.di Berlin)

Moderation:

Michael Fischer (ver.di)



Vortrag Nadine Müller: „Die ver.di-Initiative Gute Arbeit“

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ wurde 2007 als ein Projekt der gewerkschaftsübergreifenden Initiative Trendwende unter der Federführung von ver.di etabliert. In der öffentlichen Diskussion hat er einen festen Platz als regelmäßige, repräsentative Berichterstattung über die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in der BRD. Im Jahr 2016 ist „Digitalisierung“ der Schwerpunkt der Repräsentativerhebung.

Kriterien und Fragenkomplexe des DGB-Index:

- a) Ressourcen: Betriebskultur, Sinn der Arbeit, Gestaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten
- b) Einkommen und Sicherheit: Einkommen, Beschäftigungssicherheit, betriebliche Sozialleistungen
- c) Belastungen: Körperliche Anforderungen, Arbeitsintensität, Arbeitszeitlage, emotionale Anforderungen.

Beispiele: Branchenbericht 2012/2013 „Die Arbeitsbedingungen in der IT Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten“;

Unterstützung für Betriebsräte und Personalräte, um mit den Beschäftigten die Arbeitsbedingungen zu analysieren und zu verbessern;

Tarifvertrag Gesundheitsmanagement bei IBM;

Belastungsschutz-Tarifvertrag bei der Telekom: Fortsetzung der zwei-jährlichen Mitarbeiterbefragung (MAB) wird tarifvertraglich festgeschrieben; halb-jährliche Erhebung von objektiven Kennziffern (KPI) wie Gesundheits- und Unfallquote, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Überstundenguthaben und Urlaubstage etc. in jedem Unternehmen wird tarifvertraglich festgeschrieben. Dafür verantwortlich ist ein mit den Betriebsparteien paritätisch besetztes Gremium, dessen Aufgabe es ist, wo erhöhte Belastungen vorliegen oder sich ankündigen, müssen passende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Der Zeitraum zum Handeln ist auf zwei Monate vereinbart, danach setzt ein festgelegter Eskalationsprozess ein.

Durch die Digitalisierung besteht die Gefahr weiterer Prekarisierung: „Freelancer – Crowd in der Cloud“, Zerlegung eines Projektes in Arbeitsschritte und deren Ausschreibung, Ergebnisse der Freelancer werden vom Auftraggeber ausgewählt und zusammen geführt zum Endprodukt.

Leitlinien für gute digitale Arbeit (u.a. Gewerkschaftliche Erklärung, BUKO-Antrag):

Beschäftigung fördern, Qualifizierung forcieren, gesundes Arbeiten ermöglichen, Persönlichkeitsrechte schützen, Meinungs-, Presse- und Koalitionsfreiheit verwirklichen, Vertraulichkeit sichern, Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen, Mitbestimmung modernisieren, neue Arbeitsformen sozial gestalten.

Dienstleistungs- und Arbeitsforschung:

Eine Milliarde Euro lobt der Bund für Projekte aus, die die Innovationen von morgen finden sollen.

Ver.di im Netz zu digitaler Arbeit und Crowdworking:

Zu digitaler Arbeit: <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>

Zu Crowdworking: <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/crowdworking>

Beratungsplattform für Crowdworker: www.cloudworker-beratung.de

Arbeitsbedingungen in der IT-Branche:

<http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien>

Vortrag Heike Lattekamp:

„Die ver.di Initiative für Gute Arbeit im Hamburger Handel – Veränderung der Tarifpolitik im Handel durch Beteiligung“



Auswertung der Tarifrunde 2011 (Folie 3)

- Lohn- und Gehaltsfragen bieten scheinbar kein ausreichend starkes Mobilisierungspotenzial

Gibt es andere Themen, die für die Beschäftigten wichtig sind?

- Die Streik- und Aktionsfähigkeit ist kaum mehr gegeben.
- Die Mitgliederzahlen sind seit längerem rückläufig.

Die Strukturprobleme der Branche sowie die Deregulierung des Arbeitsmarktes haben die Widerstandskraft der Beschäftigten ausgehöhlt.

- Es gibt keinen direkten Draht in die Betriebe. Der Kontakt läuft fast ausschließlich über die Betriebsräte.
- Insgesamt greift die klassische Interessensvertretung in weiten Teilen des Handel nicht mehr richtig.

Es wurde eine Mobilisierungskamagne (MoKa) für Gute Arbeit gestartet, weil im Mittelpunkt der strategischen Neuausrichtung die Beteiligungsorientierung stand.

Ziele der MoKa (Folie 5):

- ver.di im Betrieb erlebbar machen:

Alle 6 – 8 Wochen erscheint ein Mitgliederbrief, der allen Mitgliedern durch eine ver.di Vertrauensperson persönlich adressiert und persönlich überbracht wird.

- Das Thema Gute Arbeit in den Betrieb tragen:

Durch den Mitgliederbrief werden die ver.di Mitglieder über unser Vorhaben informiert und aktuell informiert.

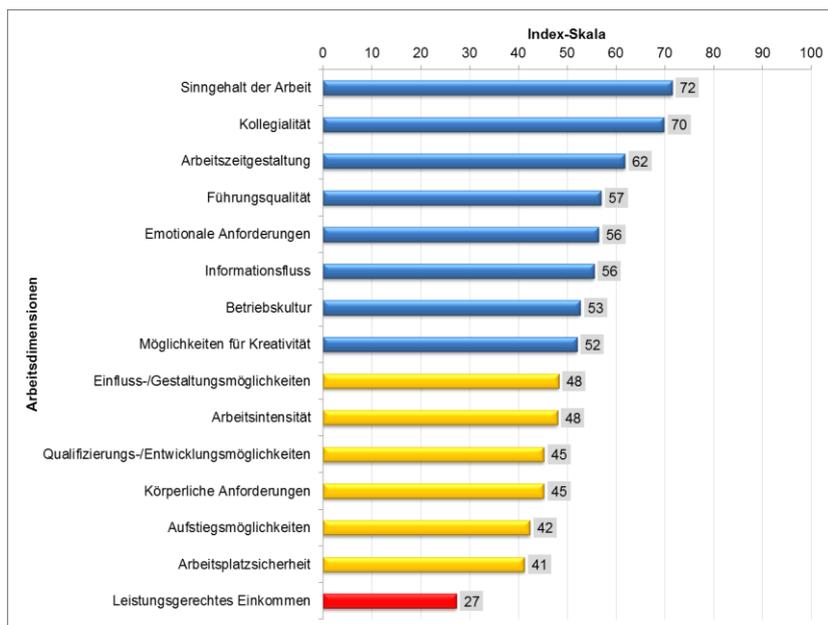
- Mobilisierung der Belegschaft:

Durch regelmäßige Aktionswochen werden die Beschäftigten aufgefordert, sich für ihre Belange einzusetzen.

Ziele der Befragung Gute Arbeit (Folie 6)

- Beschäftigten werden zu ihrer Arbeitssituation befragt. Ausschließlich die Beschäftigten können sagen, was gut läuft und wo der Schuh drückt.
- Ergebnisse der Befragung werden zum Ausgangspunkt für die weitere Arbeit des Fachbereiches.
- Gemeinsam mit den Beschäftigten wird an der Umsetzung der Ergebnisse gearbeitet.

Ergebnisse der Befragung (Folie 7, 8):



- 86 % der Befragten sind der Meinung, das ihr Einkommen ihren Arbeitsleistungen nicht gerecht wird.
- 70 % rechnen damit, dass ihre zukünftige Rente nicht zum Leben reichen wird.
- 24 % der befragten Vollzeit-Beschäftigten kommen mit ihrem jetzigen Lohn und Gehalt gar nicht aus.
- 60 % kommen so gerade aus.

Konsequenzen aus der Befragung (Folie 9)

Die Anforderungen, die sich aus der Befragung ergeben, beziehen sich auf drei Handlungsfeldern:

- den Bereich der Tarifpolitik (Tariferhöhung und Entgeltstruktur)
- an die Gesetzgebung (FBV entwickelt Forderung an Politik)
- an die Betriebsebene (Entwicklung einer Ideen- und Gesundheitswerkstatt)

Welche Auswirkungen hat die Befragung auf unsere Tarifpolitik (Folie 10):

- Die Befragung war Ausgangspunkt für eine Neuausrichtung des Fachbereiches in Richtung Beteiligungsorientierung.
- Sie führte dazu, dass die Beschäftigten sich mit der eigenen Arbeitssituation und den Anforderungen am Arbeitsplatz auseinander setzten.
- Die Befragung in Kombination mit der Durchführung einer Mobilisierungskampagne hat insgesamt zu einer erhöhten Aktions- und Streikbereitschaft geführt.
- Zur Durchsetzung einer Entgeltstrukturreform im Interesse der Beschäftigten ist eine Mobilisierung und Beteiligung der Beschäftigten unerlässlich.

Ergebnis der Diskussion / Fragen

1. Welche Hürden existieren für Durchsetzung von „Guter Arbeit“: Tarifflicht; rasante Veränderungen, schnelle Themenwechsel; Kommunikation mit und zwischen Beschäftigten erschwert, fehlende soziale Räume; Verstetigung / „Nachhaltigkeit“.

2. Leuchttürme:

a) DGB-Index Gute Arbeit

b) ver.di Wandzeitung

c) TV-Belastungsschutz bei der Telekom

d) Mobilisierungskampagne mit gleichzeitiger Befragung (DGB-Index) des FB Handel, ver.di Hamburg

e) Charite: TV Mindestpersonalbemessung (ca. 200 Tarifberater*innen)



AG 2:

„Solo-Selbstständige und Scheinselbstständige“

Einleitend wird ein kurzer Überblick über die Entwicklung der selbstständigen Berufe und insbesondere der Solo-Selbstständigen gegeben. In diesem weiten Feld wird ein besonderes Gewicht auf die durch die Digitalisierung der Arbeit entstehenden neuen Formen der Arbeitskraftnutzung gelegt wie Crowdfunding und Crowdsourcing. Hier entstehen weitere Formen prekärer Arbeit und es bedarf daher der Weiterentwicklung betrieblicher sowie überbetrieblicher Interessenvertretung. Die schon existierenden Facetten von gewerkschaftlicher Interessenvertretung für Selbstständige im Allgemeinen und CrowdworkerInnen im Besonderen und mögliche Perspektiven sollen vorgetragen und diskutiert werden.

Referent*innen:

Veronika Mirschel (ver.di)

Ursula Schumm-Garling (FNPA)

Moderation:

Heiko Glawe (DGB Region Berlin)



Thesen von Ursula Schumm-Garling:

Einführung / Überblick

1. Definition „Solo-Selbstständige“: Personen, die selbstständige Erwerbstätigkeit allein ohne Mithilfe angestellter Beschäftigter ausüben.

2. Entwicklung: Seit den 1980er Jahren ist die Zahl der Solo-Selbstständigen europaweit sprunghaft angestiegen. Ihre Zahl stieg in Deutschland von 1,38 Mio. im Jahr 1991 um knapp eine Million auf 2,35 Mio. im Jahr 2014. (Im selben Zeitraum stieg die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten – also nicht „solo“ – von 1,65 Mio. auf 1,85 Mio.²)

Die Zahl der Solo-Selbstständigen ist vor allem in den expandierenden Dienstleistungsbereichen gewachsen (Gesundheit, Kultur, Bildung, unternehmensorientierte Dienstleistungen).

Die Gründungen erfolgen immer häufiger von Frauen, oftmals ohne oder nur mit einem geringen Betriebskapital. Das Betriebskapital beruht häufig ausschließlich auf Wissen, Fähigkeiten und Kenntnissen. Entsprechend haben die Qualifikationen der Solo-Selbstständigen zugenommen und dies mit weiter steigender Tendenz.

3. Einkommen: Insgesamt gesehen ist das monatliche Einkommen der Solo-S. geringer als das der abhängig Beschäftigten. Die Netto-Einkommen pro Stunde beliefen sich 2012 bei den unteren 10 % immerhin auf 2,79 €, bei der nächst höheren Einkommensgruppe von

² Institut für Mittelstandsforschung 2015, 11

25 % auf 5,20 € und bei den oberen 10 % immerhin auf 20,67 €. Viele Solo-S. können keine Ersparnisse bilden.³

4. Gründe für die Solo-S.: Als Vorteile werden Freiheit und Selbstverantwortung, hohe Identifikation mit der Arbeit sowie hohe Wertschätzung durch die Auftraggeber bzw. Kunden genannt.

5. Risiken / Nachteile von Solo-S.: Schwankende Auftragslagen mit dem damit einhergehenden wirtschaftlichen Druck und fehlende Verankerung in den Versicherungssystemen. – Der mangelnden Absicherung gegen soziale Risiken sind sich die meisten Solo-S. bewusst. Spezifische Risiken liegen vor allem in den unregelmäßigen und häufig niedrigen Einkünften und einer daraus resultierenden geringen Vorsorge für die Wechselfälle des Lebens und für die Rente.

6. Versicherungssysteme: Während in der überwiegenden Anzahl der EU-Länder die Selbstständigen durch staatliche Pflichtversicherungssysteme systematisch erfasst werden, ist die Pflichtversicherung in Deutschland entsprechend der Tradition der Bismarckschen Sozialversicherung auf wenige Sondergruppen Selbstständiger oder Scheinselbstständiger beschränkt. Ausgegangen wurde von der Vorstellung, dass die Selbstständigen für sich vorsorgen können und nicht der Solidargemeinschaft der Versicherten bedürfen. Für etwa ein Viertel der Selbstständigen bestehen obligatorische Sondersysteme vor allem für die Alterssicherung. (bspw. Hausgewerbetreibende, Lehrer und Lehrerinnen, Erzieherinnen und Erzieher, Pflegepersonal, Hebammen, Seelotsen und Seelotsinnen, Künstlerinnen und Künstler, Publizistinnen und Publizisten, Handwerkerinnen und Handwerker, Landwirte und Landwirtinnen).

Seit 1983 besteht für Künstlerinnen und Künstler sowie für Publizistinnen und Publizisten eine Versicherungspflicht in der Künstlersozialkasse (KSK). Die Beiträge für diese Kranken- und Rentenversicherung werden nach dem im Voraus geschätzten Jahreseinkommen auf die Monate umgerechnet. Die Versicherten zahlen – wie die abhängig Beschäftigten – die Hälfte der Beitragssumme, die andere Hälfte wird durch einen Bundeszuschuss und die vom Auftraggeber zu entrichtende Künstlersozialabgabe finanziert.

Eine Erweiterung der staatlichen Systeme der sozialen Sicherung ist seit 2006 und 2009 erfolgt: Seit 2006 besteht die Möglichkeit der Weiterversicherung Selbstständiger in der Arbeitslosenversicherung im Anschluss an eine abhängige Beschäftigung und seit 2009 besteht die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung.

7. Kosten der Sicherungssysteme: Ein Problem sind die Kosten! Die Kosten für die Rentenversicherung müssen die pflichtversicherten Berufsgruppen der Selbstständigen vollständig selbst aufbringen. Wegen dieser Bedingung sind die Kosten relativ hoch. Vor allem die pflichtversicherten Selbstständigen im unteren Einkommensbereich können diese Mittel nur unter großen Mühen aufbringen. Dazu kommen die Belastungen für die Kosten der Krankenversicherung.

8. Staatliche Zuschüsse: Seit 2006 wurde die Existenzgründung im Rahmen der HartzIV Gesetzgebung mit einem Zuschuss gefördert. Die Vorgängerinstrumente „Überbrückungsgeld“ und „Existenzgründungszuschüsse“ wurden im Wesentlichen übernommen und zu einem Programm zusammengefügt. Seit 2012 ist die Zahlung von Gründungszuschüssen eine „Ermessensleistung“, es besteht kein Rechtsanspruch mehr. Die Vergabe erfolgt durch die einzelnen Agenturen (Arbeitsagenturen) und wird sehr verschieden gehandhabt.

9. Selbstständige Migrantinnen und Migranten: Migrantinnen und Migranten ergreifen häufig die Möglichkeit, sich selbstständig zu machen aus mangelnder Perspektive, eine reguläre Beschäftigung zu finden. Dem Gründungsmonitor der KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau)

³ K. Brenke 2014: „Solo-Selbstständige: Struktur und Entwicklung“ und Vortrag Wiesbaden Mai 2014: „Ein Blick auf die Einkommen“.

zufolge waren 2012 knapp 9 % der Unternehmensgründer nicht aus der EU und knapp 7 % aus der EU.

1. These „zur Entwicklung von Solo-S.“:

Seit 2012 nimmt die Zahl der Solo-S. leicht ab. Dies ist jedoch nicht als Trend anzusehen, der sich in der Zukunft fortsetzen wird. Mit dem Argument der vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktlage wurden die Förderungen der Selbstständigkeit durch die Arbeitsagenturen („Ich-AG“) stark reduziert. Eine weitere Determinante, die eher zu einem Anstieg der Solo-S. führen wird, war die ab 2014 vorgenommene Liberalisierung des Handwerksrechts und die Erweiterung der EU.

Für die Zukunft ist aufgrund veränderter Arbeitsorganisation und demzufolge von veränderten Strukturen der Beschäftigung mit einer Zunahme der Solo-S. zu rechnen.

Mit der Zunahme der Solo-S. geht eine bemerkenswerte Dynamik des Beschäftigtenstatus einher, weil der Status häufig gewechselt wird (werden muss).

Forderung: in fortschrittlichen Konzepten zur Altersvorsorge wird für weitere Gruppen von Selbstständigen eine Erweiterung der staatlichen Pflichtversicherung gefordert. (DGB, Die Linke)

2. These „Werkverträge“:

Das Anwachsen der ungeschützten Graubereiche zwischen legalen Werkverträgen, verdeckter Leiharbeit und Scheinwerkverträgen ist verbunden mit der Gefahr des Sozial- und Lohndumpings.

Begründung: Mit der Verbreitung digitaler Techniken haben sich die Vertragsverhältnisse ausgebreitet, die formal als Werkverträge organisiert sind. Die Leistungserbringer sind rechtlich selbstständig, aber wirtschaftlich abhängig. Es entsteht ein wachsender Graubereich mit fließenden Grenzen zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung. (Werkverträge, Scheinselbstständigkeit)

Hintergrund

Werkverträge sind eine neue Form prekärer Beschäftigung. Seit der Regelung der Leiharbeit breiten sie sich rasant aus. Sie werden zunehmend durch Fremdvergabe organisiert. Werkverträge finden sich in hoch- und niedrig qualifizierten Bereichen. Sie werden in bisher gesondert behandelten prekären Arbeitsverhältnissen vergeben wie „Mini-Jobs“, „Leiharbeit“ und auch an Solo-S. Mit ihnen werden alle arbeitspolitisch durchgesetzten Regelungen einschließlich der Mitbestimmungsrechte unterlaufen.

Werkverträge bilden eine neue „Prekaritätszone“ (Robert Castell) und haben Auswirkungen auf den gesamten Lebenszusammenhang.

Drei Gründe für die Zunahme von Werkverträgen:

a) Kostengründe, wie geringere Personalkosten für die Unternehmen, Umwandlung von Personalkosten in Sachkosten, Einsparung bei Qualifizierungs- und Weiterbildungskosten sowie reduzierter Aufwand bei Personalverwaltung und Rekrutierung.

b) Strategische Gründe, wie erhöhte Flexibilisierung bei der Personalplanung und Minimierung von Haftungsrisiken, Umgehung des Betriebsrates und Verlagerung der unternehmerischen Risiken.

c) Soziale Gründe, wie Disziplinierungseffekte in Form von steigendem Konkurrenzdruck zwischen den Beschäftigten und daraus folgend eine erhöhte Akzeptanz von Einkommensreduzierungen und ungünstigen Arbeitsbedingungen.

So finden sich in dem Positionspapier der Arbeitgeber (BDA) zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt (Mai 2015) Hinweise darauf, dass jede Form von Regulierung abgelehnt wird, weil ‚Arbeitsschutz sei Arbeitnehmerschutz‘, er könne darum nicht auf selbstständige Erwerbsformen ausgedehnt werden.

Zusammenfassend gilt für Werkverträge: Die Beschäftigten haben schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen als regulär Beschäftigte. Damit ist auch verbunden, dass der Einfluss von Betriebsräten schmilzt. „Die Fragmentierung der industriellen Beziehungen auf dem Betriebsgelände im Komplex mit dem Wandel der industriellen Bürgerrechte führt auch zu einer Postdemokratisierungskaskade der Fragmentierung und verringerten Reichweite der Mitbestimmung“ (WSI, 46)

Forderung: Ein erster Schritt wäre, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Fremdvergabe wie auch bei der gesetzlich definierten Grenzziehung zwischen legalen und Schein-Werkverträgen zu erweitern.

3. These „Solo-Selbstständige Internet-Dienstleister:

Die solo-selbstständige Arbeit auf Werkvertragsbasis im Bereich der Internet-Dienstleistungen entpuppt sich als eine Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen, gesteuert durch die Kundenwünsche und durch das Bewertungssystem z.B. bei der Plattform „MyHammer“. Permanente Eigenverantwortung, finanzielle Zwänge, indirekte Konkurrenz und prekäre Lebenslagen lassen die Möglichkeit von Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung in der Arbeit schwinden. Diese Bedingungen erweisen sich als ein wirksames Mittel, die Arbeitsbedingungen weiter zu Ungunsten der selbstständig Dienstleistenden zu verschlechtern.

Dem Unterbietungswettbewerb sind somit Tür und Tor geöffnet.

Beispiele zur Begründung:

a) Der europäische Marktführer unter den Internetportalen für Handwerks- und Dienstleistungsaufträge ist die Plattform „MyHammer“, gegründet 2005 in Berlin, über eine halbe Mill. Besucher im Monat, unterhält Portale in Deutschland, Österreich und GB.

b) Amazon mit „Mechanical Turk“ (Crowdsourcing-Modell) und „Amazon Home Services“.

c) Unternehmen mit Crowdsourcing-Plattformen mit sog. „Clickworkern“: Siemens, IBM, SAP, Bosch, BMW.

d) Selbstständige bei „Uber“.

4. These „Kontrollmethoden“:

Die Disziplin der Kontingenzarbeitskraft (Crowdsourcing, Clickworker) wird nicht nur durch den Konkurrenzdruck gesichert, sondern auch durch digitale Kontrollmethoden. Die Fremdkontrolle kehrt in einer „modernisierten“ Variante zurück; zwar nicht mehr in personalisierter Form, sondern in digitaler und dafür verlieren die Arbeiter den Status des klassischen Arbeitnehmers mit den dazugehörigen traditionellen Abhängigkeiten aber auch deren Absicherungen und Einflussmöglichkeiten.

5. These „Macht- und Informationsasymmetrien“:

Die Clickworker kennen häufig noch nicht einmal ihren Auftraggeber. Die Plattform, über die sie ihre Aufträge erhalten, bildet zugleich die Trennung, die den Kontakt zwischen Unternehmen und Arbeitskraft verhindert. Es entsteht ein nachfrageorientiertes „Gatekeeper-Modell“, d.h. der Einfluss auf die Vergabe und Bezahlung von Aufträgen wird einseitig von den Unternehmen ausgeübt. Das hat auch Konsequenzen für die Arbeitszeit. Die Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben schwimmt, vor allem, wenn die geringen Einkommen berücksichtigt werden. Atomisierter Wettbewerb tritt an die Stelle kollektiver Konflikte und

deren über Jahrzehnte gehandelten Lösungsstrategien. Der Kontingenzarbeitskraft bleibt nur die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit zu verlängern. In der „Ökonomie der Not“ (Bögenhold: Der Gründerboom) ist die Freiheit einem digitalen Zwang gewichen.

Zwar besitzen die Kontingenzarbeiter mit ihrem Laptop und weiteren digitalen Geräten ihre eigenen Produktionsmittel, die Macht und Ungleichheit im digitalen Kapitalismus bilden jedoch die soziotechnischen Systeme und die dort generierten Protokolle.

Die Macht hat, wer die Regeln formuliert.

Die „dreifach freie digitale Arbeitskraft“ agiert als autonomes Rechtssubjekt (1) auf dem digitalen Arbeitsmarkt und bietet seine Arbeitskraft eigenständig auf dem digitalen Arbeitsmarkt an und verfügt selbstverantwortlich (2) über machtentleerte Produktionsmittel, die (3) in den Dienst wechselnder Herren gestellt werden.⁴

6. These „Monopolisierung auf digitalen Märkten“:

Kapitalismus ist geprägt durch Monopolisierungsprozesse auf digitalen Märkten, von denen einerseits systematisch ausgedünnte Unternehmenskerne profitieren, während auf der anderen Seite die Atomisierung der freigesetzten Kontingenzarbeiter zu verzeichnen ist.

Der digitale Kapitalismus radikalisiert die Idee des Besitzindividualismus. Er zerschlägt die Institutionen kollektiven Schutzes und setzt auf Individuen, die als autonome aber machtlose Produktionsmittelbesitzer um Aufträge konkurrieren. Die Aufträge ermöglichen den Individuen nur zeitweise und punktuell Anschluss an Beschäftigung zu finden.

7. These „Perspektiven“:

Die Position – vor allem repräsentiert durch die IGM – gestaltend in den Prozess der Digitalisierung einzugreifen, reicht nicht. Bei der Digitalisierung handelt es sich im Kern um eine Rationalisierungsstrategie mit entsprechenden Risiken für die Beschäftigten: Entgelt, Arbeitsbedingungen und vor allem Beschäftigung.

Die Humanisierungspotenziale werden sich nicht als Selbstläufer durchsetzen.

Wenig spricht dafür, dass sich die Digitalisierung als „sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine“ (Hans-Jürgen Urban) erweisen wird.

Mit der Überführung der Beschäftigten in den Selbstständigenstatus findet eine Veränderung der rechtlichen Optionen statt: Sie unterliegen nicht mehr dem Arbeitsrecht, sondern dem bürgerlichen Recht (BGB). Der im Kapitalismus erreichte status quo, nämlich Lohnarbeit einzubinden in die sozialstaatlichen, gewerkschaftlichen und betrieblichen Regulierungen, wird aufgekündigt.

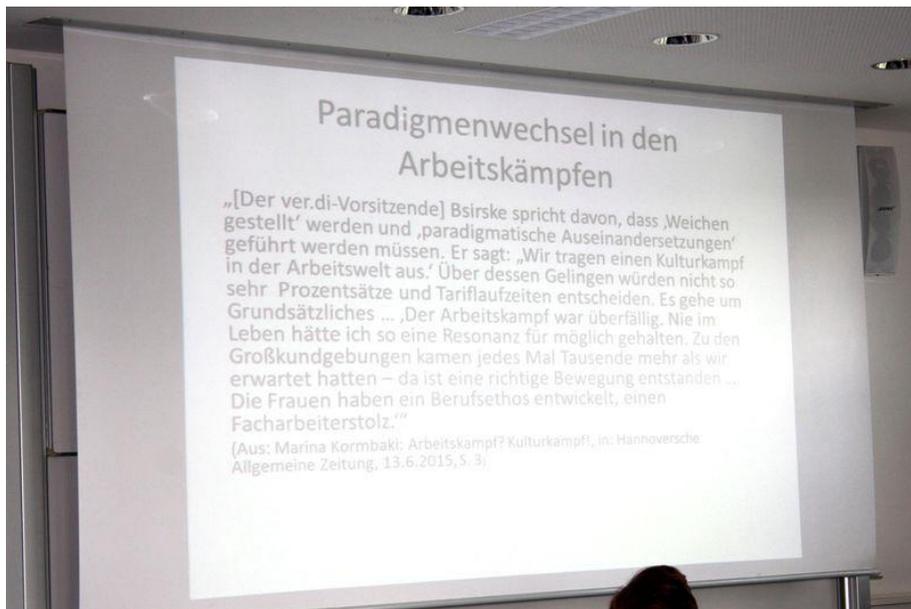
Lösungsvorschläge / Reformoptionen:

- a) Die Selbstständigen werden in den Schutz der Arbeits- und Sozialsysteme re-integriert;
- b) oder die Sozialsysteme öffnen sich den Formen abhängiger Arbeit jenseits des traditionellen Arbeitnehmerstatus;
- c) oder es wird ein eigener Rechtsraum geschaffen, in dem adäquate Schutzbestimmungen etabliert werden.

⁴ Nachtwey, Oliver und Staab, Philipp 2015/16, Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus, in Mittelweg 36, Jg.24, Heft 6, S. 59-84, kurz S. 83

Fragen und Diskussion:

1. Verlässliche Daten?
2. Bewertungskriterien für Plattformen
3. Sozialversicherungspflicht
4. Reichweite der Digitalisierung
5. Kontroverse: Mindest-Honorare allgemein oder branchenspezifisch?
6. Innergewerkschaftliche Handlungsfelder
7. Innerbetriebliche Handlungsfelder
8. Gesellschaftliche Handlungsfelder
9. Gesetzliche Handlungsfelder



AG 3:

„Arbeitszeit – Lebenszeit im Lebensverlauf – Arbeitszeitpolitik zwischen kollektiven Rahmenregeln und individueller Zeitautonomie“

Zunächst wird Christina Klenner einen Input zu den Auswirkungen der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse auf Arbeitszeitmodelle, die Bedürfnisse der Beschäftigten und die möglichen Konflikte / Schnittmengen zwischen Kapitalinteressen und Beschäftigteninteressen geben. Anschließend wird Hilde Wagner zu den Forderungen der Gewerkschaften und dem derzeitigen Geschehen auf der nationalen und europäischen politischen Ebene referieren. Nach den jeweiligen Vorträgen möchten wir mit Euch über die möglichen Ansatzpunkte für eine neue Arbeitszeitpolitik diskutieren, die z.B. die Arbeitszeit und die Lebenszeit im Lebensverlauf gleichwertig macht.

Referentinnen:

Christina Klenner (WSI)

Hilde Wagner (IG Metall)

Moderation:

Franziska Wiethold (FNPA)



Vortrag Christina Klenner:

„Arbeitszeit – Lebenszeit, Arbeitszeitpolitik zwischen kollektiven Rahmenregeln und individueller Zeitautonomie“

1. Wunsch und Realität: Vollzeitarbeit für Männer, Teilzeitarbeit für Frauen? Die 40-Stunden-Woche bei Männern ist auf dem Vormarsch.
2. Arbeitszeitdiskrepanzen: Verkürzen um mindestens 5 Stunden / Woche wollen 44% der Männer, 36% der Frauen; verlängern wollen 8% der Männer, 18% der Frauen (vgl. Seifert, WSI-Mitteilungen 4/2016, S. 304)
3. Arbeitszeitpolitische Konzepte: „30 Stunden – Woche, 1000 Stunden sind genug“; alltägliche Zeitsouveränität; Wahlarbeitszeiten mit garantierten Optionalitäten, lebensphasenspezifische Arbeitszeit.
4. Fragen zu den Konzepten vom Juristinnenbund, von BMAS, von den Grünen und der FES, von Gewerkschaften und Wissenschaft: Welche Arbeitszeitvariationen im Lebensverlauf sieht das neue Normalarbeitsverhältnis vor? Ist Normalarbeitszeit mehr als eine Referenzgröße?

5. Forschungsprojekt in 6 Betrieben: „Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf – welche betrieblichen Faktoren beeinflussen ihre Nutzung?“ (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit SoWiTra Berlin 2013 bis 2016)

6. Arbeitszeioptionen sind: Reduzierung der Arbeitszeitdauer (Teilzeit), Aufstockung der Arbeitszeitdauer, Elternzeit, Pflegezeit, Freistellung für (Weiter)Bildung, Freistellung für Ehrenämter; Arbeitszeitkonten, Sabbaticals, flexibler Übergang in den Ruhestand, altersbezogene Feizeiten.

7. Ergebnisse des Forschungsprojektes:

- Trotz formaler Einhaltung der Gesetze existieren betriebliche Probleme und Barrieren für Nutzung von Arbeitszeioptionen
- Die häufigsten und umstrittensten Arbeitszeioptionen sind Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) und Elternzeit, die anderen Optionen sind seltener ein Problem
- Optionalität der Arbeitszeiten als Leitbild für alle Qualifikationsstufen hat sich nicht breit durchgesetzt
- Nutzung der vielfältigen Arbeitszeioptionen durch immer mehr Beschäftigte erfordert eine grundlegende Umstellung der Personalpolitik und Arbeitsorganisation.
- Akzeptanz von Wählbarkeit der Arbeitszeitdauer und Segregation in Abhängigkeit von den Tätigkeitsfeldern, den Hierarchien und dem Geschlechtscharakter der Tätigkeit: „hohe Akzeptanz bei Abteilungsleitung Reinigung / Personalchefin“ und bei „Chefärzten / Führungskräften der Polizei“.
- Teilzeit ermöglichen als Führungsaufgabe.
- Mehraufwand durch Nutzung von Arbeitsoptionen (bei der Polizei)

Vortrag Hilde Wagner

„Neue Arbeitszeitpolitik – Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall“

1. Seit Jahren besteht ein steigender Handlungsbedarf bzgl. Arbeitszeitregelungen in den Betrieben. Die letzte große Auseinandersetzung um Arbeitszeit war 1984, 2003 scheiterte die Angleichung Ost, 2005 gab es in wenigen Tarifgebieten Regelungen zu Arbeitszeitkonten, 2009 wurden Arbeitszeiten zur Beschäftigungssicherung reduziert wegen der Krise.

Nach 1984 kamen die Jahrzehnte der Flexibilisierung der Arbeit, meist entsprechend der Bedürfnisse der Unternehmen nicht der Beschäftigten. Auch die Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeiten nahmen zu, was auch als „Verfall“ der Arbeitszeiten bezeichnet werden kann.

2. Im Jahr 2013 gab es eine große Befragung der Beschäftigten zum Thema Arbeitszeiten, 2015 wurde die Arbeitszeitkampagne der IG Metall beschlossen.

3. Ergebnisse der Befragungen: 84% wünschen sich, die Arbeitszeit kurzfristig verändern zu können, 80% würden ihre Arbeitszeit vorübergehend absenken können, 72% wollen einen klaren Beginn und ein klares Ende der Arbeitszeit, 34% würden gerne zum Teil zu Hause arbeiten.

4. Unterschied zwischen „Mobile Arbeit“ und „Erreichbarkeit“: Mobile Arbeit ist reguläre Arbeit, betriebliche Regelungen dazu gibt es z.B. bei BMW und bei Bosch. Während „Erreichbarkeit“ jenseits der regulären Arbeitszeit gilt, wobei das Recht auf „Unerreichbarkeit“ gestärkt werden muss, betriebliche Regelung hierfür gibt es bei VW.

5. Vielfalt und gemeinsame Interessenlagen: Arbeitszeiten sollen planbar sein, erfasst werden können, vergütet werden und beeinflussbar sein, sie sollen mehr selbstbestimmt, lebensphasenorientiert und gesundheitsförderlich sein.

6. Mein Leben – Meine Zeit: Arbeit neu denken! Kampagnenziele sind Unterstützung der Lebensentwürfe der Menschen mit ihren Zeit- und Gesundheitsbedürfnissen. Das soll erreicht werden durch: Ausbau der gewerkschaftlichen Handlungsmacht in den Betrieben und über tarifliche Gestaltungsmacht beim Thema Arbeitszeit sowie durch Formulierung gesellschaftlicher Leitbilder und durch politische Maßnahmen und Gesetze.

7. Bestandteile des gewerkschaftlichen Leitbildes „neue Arbeitszeit“ sind: mehr Gerechtigkeit, mehr Sicherheit, mehr Gesundheit und mehr Selbstbestimmung.

8. Für die Betriebspolitik 2016 bis 2018 ist vorgesehen:

- Kein Verfall von Arbeitszeit (Entgrenzung von Arbeitszeit zum Konfliktthema machen, alle Arbeitszeiten sind zu erfassen und zu vergüten, Kappungsregelungen ersetzen, Regelung neue Themen wie „mobiles Arbeiten“)
- Arbeitszeitkonten (z.B. mit geregelter Zuführung und individuell belastbarer Entnahme, Ampelkonten mit erweitertem Einfluss des BR in Rotphasen)
- Arbeitszeitgestaltung und Leistung (Verknüpfung von AZ mit Leistungs politik und Personalbesetzung, humane Schichtsysteme)
- Zeitsouveränität und Vereinbarkeit (in Büro- und Produktionsarbeit, verbindliche Ansprüche auf Wahlmöglichkeiten schaffen, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle auf Basis von TVs).

Schwerpunktt Themen 2016: Kein Verfall von Arbeitszeit, Mobiles Arbeiten, Schichtarbeit. Es sollen Erfolgsgeschichten entstehen als Basis glaubwürdiger tarifpolitischer Optionen.

9. Im Jahr 2017 soll ein tarifpolitischer Fahrplan entwickelt werden und vor der Bundestagswahl soll es eine tarifpolitische Konferenz geben.

10. Arbeitszeitfragen sind Macht- und Verteilungsfragen: Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Entgelt ist eine Verteilungsfrage; es geht um Selbstbestimmung oder Fremdbestimmung. Gegen Deregulierungsangriffe rüsten: z. B. gegen Papier vom BDA. Als Aufgaben für die IG Metall werden identifiziert: mehr Autonomie anbieten als die Arbeitgeber – auf Basis klarer unterstützender Spielregeln; mehr individuelle Freiheit durch kollektiv gesicherte Ansprüche und Rechte; Aufgabe der Bündelung – zu einer gemeinsam getragenen Forderung.

➔ Die Auseinandersetzung lohnt: der Kampf um Zeit und Zeitautonomie ist ein Kampf um die Verfügungsgewalt über das eigene Leben!

Diskussion

Die Diskussion konzentrierte sich auf die Frage, unter welchen Bedingungen eine neue Arbeitszeitkampagne - wie von der IG Metall geplant - gesellschaftlich begleitet werden kann. Der Ansatz, die Kampagne unter das Dach „Mein Leben – meine Zeit“ zu stellen, wurde von allen DiskussionsteilnehmerInnen unterstützt, weil das Motto zeigt, wie eng die Verbindung zwischen Arbeitszeit und Lebensplanung ist und weil es den Anspruch stellt, dass Beschäftigte auch gegen eine rendite-gesteuerte Personalplanung einen Anspruch auf ein eigenständiges Leben haben. (Franziska Wiethold)

Zu einzelnen Diskussionsthemen:

Die Deregulierung der Arbeitszeit ist Ausdruck verschlechterter Macht- und Verteilungsfragen: die Verlängerung der Arbeitszeit und die wachsende Fremdbestimmtheit der Arbeitszeitsituation ist wesentlich verursacht durch die steigenden Renditeerwartungen der Kapitaleigenen und dem damit verbundenen Personalbau und wachsendem Leistungsdruck: Arbeitszeit dient quasi als Ventil dafür. Die Systeme indirekter Steuerung haben z. T. dazu geführt, dass dies von den Beschäftigten internalisiert wurde, was die Einhaltung tariflicher Arbeitszeitbestimmungen erheblich erschwert.

Wie eng muss deshalb der Kampf um mehr Zeitsouveränität verbunden werden mit einem Kampf um bessere Arbeitsbedingungen z. B. durch die Tarifierung von Personalbemessungssystemen? Bei beiden Themen geht es um harte Verteilungskonflikte, die wahrscheinlich nicht gleichzeitig angepackt werden können. In den jeweiligen Tarifbereichen werden deshalb wahrscheinlich in den nächsten Jahren unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Inwieweit ist es sinnvoll, diese unterschiedlichen Auseinandersetzungen miteinander zu verbinden, um sich gegenseitig zu stützen, indem z. B. die Auseinandersetzung im Klinikbereich um mehr Personal unter ein ähnliches Dach gestellt wird wie die Auseinandersetzungen im Industriebereich um mehr Zeitsouveränität?

Bei dem Ziel, durch mehr Zeitsouveränität Erwerbsarbeit und Reproduktionsbereich besser miteinander verbinden zu können, ist auch das Thema aufgerufen, wie gesellschaftliche Bedarfe für den Reproduktionsbereich gedeckt werden – ob öffentliche Einrichtungen für Kinderbetreuung, Altenpflege oder öffentlichen Nahverkehr.

Mehr Zeit für das eigene Leben muss also verbunden werden mit einem Ausbau öffentlicher Betreuungseinrichtungen. Zeitsouveränität als gesellschaftliche Kategorie erfordert also, das generelle Verhältnis von betrieblicher Arbeitszeit, gesellschaftlich nützlicher Arbeit und Reproduktionsarbeit in den Blick zu nehmen.

Tarifpolitische Auseinandersetzungen sollten ergänzt werden durch gesetzliche Regelungen zur Familien- und Lebensarbeitszeit und zur Stärkung/ zum Erhalt gesetzlicher Regelungen zur Einschränkung von Nacht- und Sonntagsarbeit (gegen die BdA- Initiative zur Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes).

Eine Stärkung der individuellen Rechtsansprüche auf eigenbestimmte Flexibilität erfordert, die existierenden betrieblichen Kontrollmechanismen zu ergänzen mit einer Stärkung auch individueller Ansprüche, damit die existierenden Kontrollmechanismen besser umgesetzt und weniger unterlaufen werden können (beispielsweise sollten die Arbeitszeit-Kappungsregelungen ursprünglich die Überstunden einschränken; faktisch haben sie aber zum Verfall von Überstunden geführt).

Offene Frage: inwieweit können stärkere individuelle Ansprüche auf Gestaltung der Arbeitszeit und mehr betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten auch in Kleinbetrieben ohne Betriebs-/Personalräte, also ohne eine betriebliche Kontroll- und Vertretungsinstanz gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt werden?

Insgesamt: Eine neue Initiative zur Arbeitszeit – wie von der IG Metall geplant – sollte politisch breit aufgegriffen werden. (Franziska Wiethold)

Weitere Stichpunkte aus der Diskussion / Fragen

1. Macht- und Verteilungsfrage
2. Kollektive Rahmenregeln: kollektive Formen der Arbeitsteilung und Personalmanagement
3. Männer in Vollzeit – Frauen in Teilzeit?? Umstellung nur durch Arbeitsplatzwechsel?!
4. Individuelle Zeitautonomie / 5. Wunsch vs. Realität /6. Gender-Time-Gap
7. Mobile Arbeit = reguläre Arbeit
8. Ständige Erreichbarkeit = jenseits der regulären Arbeit
9. Mehr selbstbestimmt – lebensphasenorientiert – gesundheitsorientiert
10. Wahlarbeitszeit -> garantierte Optionalität
11. Alltägliche Zeitsouveränität / 12. „30-Stunden-Woche“ => „1000 Stunden sind genug“ /
13. Wunsch: häufig unter 35 Stunden.

AG 4:

„Verantwortung entlang der Wertschöpfungsketten bzw. –systeme“

Nicht nur durch die Unfälle in Textilfabriken von Bangladesch und Pakistan sind die Arbeitsbedingungen in den „Schwellenländern“ zunehmend in den Blick der westlichen Öffentlichkeit geraten. Es folgten Prozesse und Selbstverpflichtungen, doch reicht das, um in Zukunft Verletzungen von Menschenrechten in der Arbeitswelt zu verhindern? Hierüber wollen wir mit zwei Expertinnen diskutieren, insbesondere im Hinblick auf die Rolle der ILO, internationaler Gerichte und der internationalen Politik, in deren Rahmen die Gewerkschaften in besonderer Weise gefordert sind.

Referentinnen:

Bianca Kühl (DGB)

Christina Teipen (HWR Berlin)

Moderation:

Margret Mönig-Raane (FNPA)

Kai Lindemann (DGB)



Vortrag Dr. Bianca Kühl (DGB Bezirk Berlin-Brandenburg):

„Verantwortung entlang der Wertschöpfungsketten bzw. –systeme“

1. Akteure für bessere Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette: Unternehmen/Arbeitgeber und Produzenten, Regierungen, Betriebsräte, Gewerkschaften, nationale und internationale Aufsichtsbehörden, Netzwerke aus Gewerkschaften und NGOs (z.B. Kampagne für saubere Kleidung), Journalisten, Produktkäufer*innen.
2. Internationale Organisationen: (a) gewerkschaftliche Organisationen wie IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund), EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) und ‚Global Unions‘ (internationale Branchengewerkschaften); (b) politische Organisationen wie Internationale Arbeitsorganisation (IAO /ILO), gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) und G7 /G20 – Gipfel.
3. Instrumente für bessere Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette: OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen, ILO-Erklärung zu Multinationalen Unternehmen, Globale Rahmenabkommen, nationales und internationales Arbeitsrecht, Vergaberichtlinien bei öffentliche Beschaffung, Betriebsvereinbarungen, Bangladesh-ACCORD, Nationaler Aktionsplan der UN, Textilbündnis.

4. ILO-Jahreskonferenz 2016: „Ausschuss Globale Wertschöpfungsketten“ hat festgehalten, dass

a) „Verantwortung für die Arbeitsbedingungen liegt sowohl bei den Regierungen als auch bei den Unternehmen“

b) es soll ein Expertentreffen geben, um zu analysieren, ob es noch Lücken bei der Standardsetzung gibt, und

c) es soll ein Beschwerdeverfahren eingerichtet werden. - Derzeit wird die MNU-Erklärung der ILO aktualisiert, wobei die Möglichkeit, Beschwerde einzulegen, diskutiert wird sowie der Umgang mit Beschwerden.

5. Die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen: der Verhaltenskodex wurde von OECD-Mitgliedsstaaten, Unternehmen und Gewerkschaften sowie Zivilgesellschaft entwickelt. Er wurde von 34 Mitgliedstaaten und 8 anderen Staaten unterzeichnet. Die Leitsätze enthalten Empfehlungen für den Umgang mit Gewerkschaften, Umweltschutz, zur Korruptionsbekämpfung oder zur Wahrung von Verbraucherinteressen. Der Beschwerdemechanismus läuft über Nationale Kontaktstellen (NKS). Weltweit gibt es etwa 150 Fälle, die von Gewerkschaften eingereicht wurden. Fälle in Deutschland sind z. B. Adidas und Bayer.

6. Beispiel Textilindustrie in Bangladesh:

a) ca. 3,5 bis 5 Mio. Beschäftigte (80% Frauen), ca. 20 Mio. Menschen sind abhängig von der Textilproduktion

b) Textilien machen ca. 80% der Exporte aus. Größter Abnehmer ist Europa.

c) Niedrige Löhne und unbegrenzte Arbeitskräfte sind der Wettbewerbsvorteil (trotz der niedrigen Löhne wird oft nicht einmal der Mindestlohn gezahlt)

d) Schlechte Arbeitsbedingungen sind die Regel. Brandschutz und Gebäudesicherung werden nicht eingehalten.

e) Verletzungen der Menschen- und Gewerkschaftsrechte.

f) Katastrophale Arbeitsbedingen: Trotz Kampagnen wie „Clean-Clothes-Campaign“ kaum Verbesserungen.

g) Schwere Unfälle: 24.11. 2012 der Brand bei „Tazreen Fashion“ mit 112 Toten und am 24.4. 2013 kollabierte in Rana-Plaza das Gebäude, was 1.137 Todesopfer forderte:



7. Ein Abkommen für sichere Arbeit: „ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh“

- im September 2012 erste Vereinbarung mit Tchibo über sichere Arbeitsplätze
- Nach Tazreen stieg der Druck auf die großen Textilabnehmer in Europa, die Öffentlichkeit wurde aufmerksam.
- Die bundeseigene GIZ begann mit Unternehmen zu reden, „industrieALL“ wurde hinzugezogen.
- Nach Rana Plaza wurde härter verhandelt, und am Ende stand ein Abkommen über Feuer- und Gebäudesicherheit in Bangladesh – „ACCORD on Fire and Building Safety“.

8. Dieses Abkommen ist ein rechtlich verbindliches Abkommen zwischen den Globalen Gewerkschaften „industrieALL“ und „UNI“, Gewerkschaften in Bangladesh und den unterzeichnenden internationalen Textilmarken.

Es umfasst ein Projekt über 5 Jahre zur Verbesserung der Sicherheit, die Textilmarken finanzieren Inspektoren und Trainingsmaßnahmen. Diese Inspektionen haben westliche Standards und sind unabhängig. Die Gewerkschaften sind daran zu beteiligen. Arbeiter aus Fabriken, die saniert werden müssen, bekommen ihren Lohn weiter. Jede/r darf sich weigern, in ein unsicheres Gebäude zu gehen.

9. Der bisherige Erfolg: 190 internationale Textilmarken haben den Accord unterzeichnet, damit gilt er in 1.600 Betrieben mit fast 2 Mio. Arbeitnehmerinnen. 1.100 Fabriken wurden bislang untersucht, über 80.000 Sicherheitsmängel wurden aufgedeckt.



10. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

- Die Pflicht der Staaten, die Menschenrechte zu schützen (auch gegenüber Bedrohungen seitens wirtschaftlicher Akteure);
- die Pflicht der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren;
- das Recht auf Wiedergutmachung im Falle erlittener Menschenrechtsverletzungen durch wirtschaftliche Akteure.

11. Nationaler Aktionsplan – Umsetzung in Deutschland, Eckpunkte:

- Zivilgesellschaft war im Vorprozess stark eingebunden, nicht aber beim Verfassen des Textes zur Umsetzung.
- Vorläufiges Ergebnis:
 - Gesetzliche Beschreibung einer prozessualen menschrechtlichen Sorgfaltspflicht für Unternehmen mit mind. 500 MA sowie alle staatlichen Unternehmen (~5700)
 - Für private Unternehmen: Bei Verstoß, Ausschluss von Außenwirtschaftsförderung oder bei Ausschreibung öffentlicher Auftragsvergabe
 - Kleinere Unternehmen „Robuste Freiwilligkeit“
 - Evaluierung nach 3-4 Jahren, bei Nichtfunktionieren Nachdenken über gesetzliche Regelungen
- Derzeit noch Ressortabstimmung für Kabinettsvorlage und Abstimmung ob weiterhin AA Federführung oder BMZ.

12. Bündnis für nachhaltige Textilien

a) Gegründet: Okt. 2014, Federführung BMZ

b) Ziele der Bündnisplattform:

Verbesserte Arbeitsbedingungen in der Produktion von Fasern und Textilien, reduzierte Umweltbelastung durch Chemikalien in der Produktion von Fasern und Textilien,

b) 180 Mitglieder vor allem Unternehmen, aber auch Gewerkschaften und NGOs

c) Steuerungskreis zum Verfassen der Ziele und Projekte.

13. Viele Ansätze existieren schon, aber es bleibt noch viel zu tun:

- Verpflichtende Regulierungsmechanismen schaffen
- Kohärenz der Instrumente
- Stärkung des Organisationsgrades
- Mehr Gewerkschaften in den Betrieben
- Training von betrieblichen Gewerkschaftsvertretern
- Aufklärung der Käufer_innen über die Bedingungen, unter denen die Produkte hergestellt werden



Vortrag Christina Teipen:

„Verantwortung entlang von Wertschöpfungsketten“

1. Globale Wertschöpfungsketten

- weg von nationalen Volkswirtschaften,
- hin zu Konstellationen von zwischenbetrieblichen Beziehungen, die sich über sog. entwickelte Industrieländer und sog. Entwicklungsländer erstrecken (Bair/Werner 2015: 121);
- Vertikale und lineare Sequenzen: Design, Produktion, Marketing etc.

Gereffi (1994) teilt die Warenketten folgendermaßen ein:

a. „buyer-driven commodity chains“ (vom Käufer gesteuerte Warenketten): Beispiel: Textilbranche → große Einzelhändler und multinationale Marken als führende Firmen, die Beschaffungsnetzwerke in Niedriglohnländern kontrollieren und koordinieren;

b. „producer-driven commodity chains“ (vom Produzenten gesteuerte Wk): Beispiel: Automobilbranche → Hersteller als führende Firmen gegenüber Zulieferern

2. Gereffi u.a. (2005) diagnostizieren 89 ansteigende Machtasymmetrien von links nach rechts:

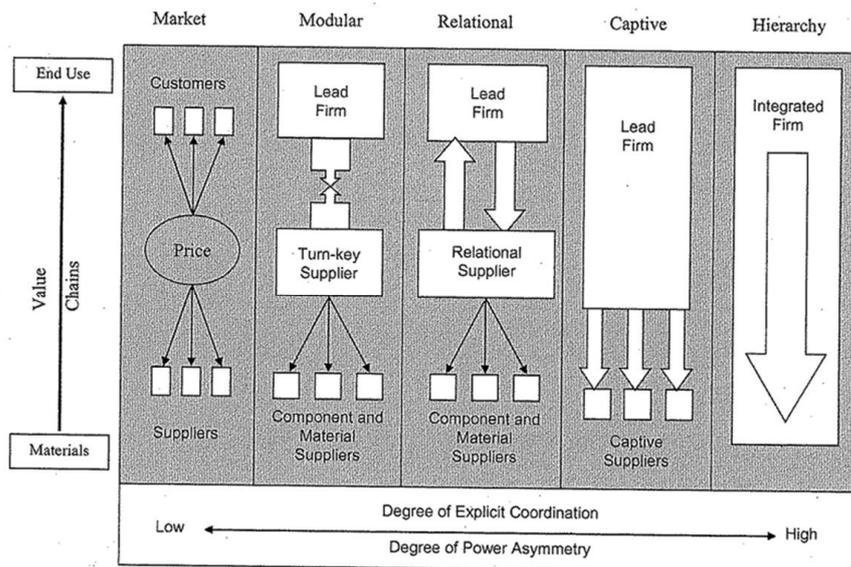
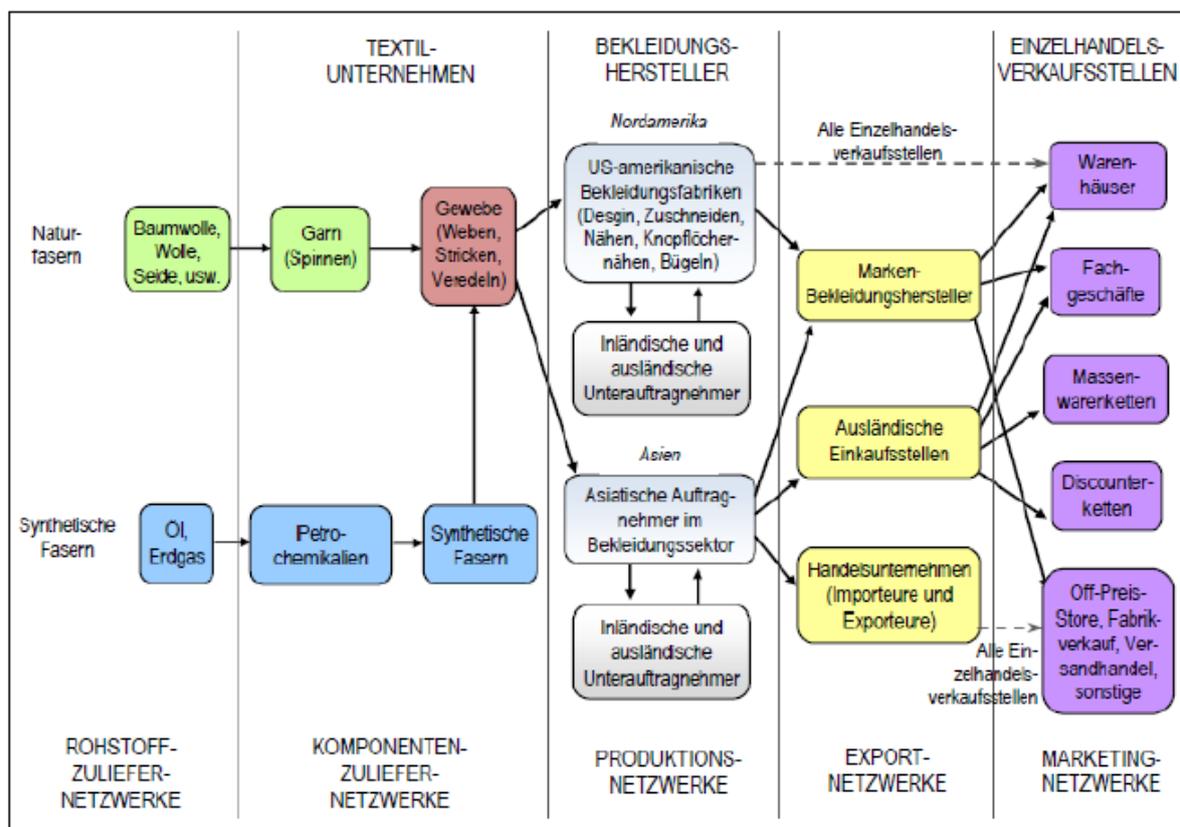


Figure 1 Five global value chain governance types.

3. Die Wertschöpfungskette in der Textilbranche (ILO 2016: 9)



4. Wertschöpfung in der Textilbranche

Die größte Wertschöpfung findet im Bereich der „Produktentwicklung, Design und Branding“ statt; sinkt dann während des Produktionsprozesses ab beim „Sourcing von Input-Materialien“ und erreicht ihren Tiefpunkt bei der Produktion an sich. Dann steigt die Wertschöpfung wieder an bei „Logistik und Vertrieb“, noch etwas höhere beim Marketing und beim „Verkauf“ erreicht die Kurve wieder einen so hohen Stand wie bei der Produktentwicklung. (diese Kurve ist auf Folie 5 in der ppt-Präsentation von Teipen zu finden)

5. Die Lieferkette in der Textilindustrie

Internationaler Markeneinkäufer (Lead-Firmen) ist zuständig für Forschung & Entwicklung, für Design und Logistik und wird von Zulieferern (Cut, Make & Trim' und Konfektionierung) beliefert, wobei „Intermediäre“ („free-on-board“) dazwischen geschaltet sind; die Rohmaterialien (Wolle, Baumwolle, synthetische Fasern) gelangen zu den „nachgelagerten Zulieferern“, die Garn und Stoffe herstellen und diese zu den Zulieferern schicken.

Hohe Wertschöpfung wird erzielt in dem Bereich „F&E, Design und Logistik“, im „Marketing und Vertrieb“ sowie im Einzelhandel.

Geringe Wertschöpfung trifft auf alle anderen Bereiche zu. (Folie 6)

6. Bedeutung von Arbeitsstandards in der Textil- und Bekleidungsbranche

Befragung im Jahr 2013 zu Faktoren, die Beschaffungs- und Investitionsentscheidungen bestimmen (Anner 2015: 155), die 5 meist genannten Antworten sind:

Produktionskosten, Qualifikationen und Produktivität, Qualitätsstandards, Arbeitskosten und Lieferzeiten“ (ebd.: 156); Anerkennung von Arbeitsstandards -> 8 % (ibid.)

Diskussion / Fragen

1. Es bestehen unterschiedliche Machtstrukturen in den Wertschöpfungsketten.
2. Wohin geht der Trend? Private Schiedsgerichtsverfahren oder demokratische Verfahren?
3. Brauchen Gewerkschaften eine globale Strategie für alle Wertschöpfungsketten?
4. Welche Relevanz haben die CSR-Prozesse? (es wird viel Geld für die Berichte ausgegeben, aber nicht für die Sicherheit an sich)
5. Wer sind die Treiber dieser Prozesse?
6. Erfolge: Mehr Streiks, mehr Skandale, mehr Prozesse entlang der Wertschöpfungsketten
7. „Textilbündnis“ ist ein Erfolg!
8. Textilindustrie ist konsumentendominiert, Automobilindustrie ist produzentendominiert.
9. ILO-Programme / Richtlinien, z.B. ist die Richtlinie bzgl. Hausangestellte ein Erfolg!
10. ILO soll ein Beschwerdeverfahren einrichten
11. Im Bundes-Ministerium für Wirtschaft (BMWi) existiert eine Beschwerdestelle (z.B. Verfahren gegen Adidas)
12. Nationaler Aktionsplan „menschenrechtliche Sorgfaltspflicht“.
13. Es gibt bislang keine Analyse zu möglichen Handlungsfeldern der Gewerkschaften. Wie z.B. Analysen der Eingreifpunkte für gewerkschaftliche Strategien: „wo ist meine Gewerkschaft“, an welchem Punkt im System der globalen Wertschöpfungsketten? „wo ist die jeweilige Macht zu verorten? Welche Klagemöglichkeiten gibt es wo?
14. Es ist eine branchenübergreifende Kooperation erforderlich!
15. Eine Überwindung der immer noch herrschenden Selbst-Regulierung ist nötig.
16. Die öffentliche Kontrolle / Überwachung muss gestärkt werden.

Abschlussplenum

„Zukunft der Arbeit: Individualität – Beteiligung – Solidarität“

Auf dem Podium:

Sigrid Betzelt (HWR, Professorin für Sozialwissenschaften)

Rolf Schmucker (DGB-Index Gute Arbeit)

Michael Fischer (ver.di, Leiter Politik und Planung)

Moderation:

Pia Paust-Lassen

1. Einstiegsfragen an die Podiumsgäste: Welches Resümee würden Sie / würdet Ihr aus den Debatten der Tagung im ersten Plenum und in den Arbeitsgruppen ziehen? Welche Erkenntnisse oder Herausforderungen für Gewerkschaften und Wissenschaften in Bezug auf die Zukunft der Arbeit lassen sich identifizieren?

a) Sigrid Betzelt:

Eine kurze Zusammenschau der gestrigen Befunde lässt sich so resümieren:

- Zu Annelie Buntenbach: „Die Angst fräst sich durch die Mitte der Gesellschaft“, Abstiegsängste; Gefahr weiterer Entsolidarisierung und Ausgrenzung; Appell, die soziale Frage nicht den Rechtsextremen zu überlassen, damit verbunden der konstatierte Bedarf an Re-Regulierung (vor allem) in den beiden Feldern Arbeitsmarkt und Rente.
- Zu Michael Vester: Prekarisierung betrifft auch gut Qualifizierte; diese sind selbstbewusst und wollen (mehr) individuelle Autonomie am Arbeitsplatz, aber üben auch Gruppensolidarität (Bsp. Gruppenspezifischer Arbeitskämpfe). Es geht ihnen um soziale Anerkennung ihrer professionellen Leistung.
- Zu Stefanie Hürtgen: Die Normen guter Arbeit und guten Lebens sind tief verankert in den Köpfen; zugleich ist ihre Realisierung aber bedroht. Teils wird die reale Situation als diese Normen verletzend erlebt, was zugleich als „Normalität“ erlebt wird. Wenn die Normen erfüllt werden, fühlen sich diese Beschäftigte privilegiert und finden ihre (gute) Situation nicht normal. Die Befunde deuteten auf viel Widersprüchlichkeit bei den Betroffenen hin, und nicht einfach auf Hinnahme schlechter Bedingungen.
- Dazu ähnlich Heiko Glawe: Es ist durchaus Widerstandspotenzial bei den Beschäftigten vorhanden, an dem gewerkschaftliche Praxis ansetzen kann!
- Allerdings konstatiert Franziska Wiethold die „Verbetriebswirtschaftlichung“ (auch) in den Köpfen der Beschäftigten, die ihre eigenen Ansprüche teils nur noch in der ökonomischen (betriebswirtschaftlichen) Logik formulieren können bzw. diese nur noch legitim finden, sofern sie mit dieser Logik übereinstimmen.

Zur AG Solo-Selbstständige: Es gibt durchaus gewerkschaftliche Ansatzpunkte, auch die neue „digitale Welt“ zu gestalten, der Bedarf ist (auch aus Sicht der Solo-SE) vorhanden; dies er-

weist sich jedoch als sehr mühsam; Ansatz, bekannte Formen der Entwicklung von Standards auf diese Welt zu übertragen.

Mein (vorläufiges) Resümee: Es braucht ein radikal anderes Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell, das die Gewerkschaften (DGB) offensiv vertreten sollten, und das das diffuse Unbehagen, die Angst und Wut der Beschäftigten / BürgerInnen aufgreift und damit den jahrzehntelangen Konsens mit dem neoliberalen Mainstream aufkündigt und darauf hinweist, dass die Jahrzehnte neoliberaler Politik und die (nahezu) schrankenlose wirtschaftliche Privatisierung und Vermarktlichung (besser: Verbetriebswirtschaftlichung) nicht nur die Sozialintegration der Gesellschaft gefährdet – siehe Entsolidarisierung, Verrohungstendenzen (vgl. Heitmeyer, Dörre u.a.), wachsende Fliehkräfte etc. – sondern auch längerfristig die Systemintegration: Wenn das Angst- und Wutniveau umschlägt, nehmen solche Tendenzen aufgrund exzessiver Wettbewerbsorientierung weiter zu, was dysfunktional ist, weil dies mit hohen Folgekosten verbunden ist und den „Standort Deutschland“ mit seinem bisher relativ stabilen sozialen Frieden gefährdet.

Was wir brauchen:

Mut zur Gestaltung, Entlarvung der Umverteilung von unten nach oben, die Leute in ihrem Streben nach Autonomie und Partizipation ernst nehmen (vgl. hierzu z.B. S. Betzelt / S. Bothfeld: Autonomie – neues Leitbild einer modernen Arbeitsmarktpolitik, WISO direkt der Friedrich-Ebert-Stiftung, Okt. 2014).

Vorschlag zum weiteren Vorgehen:

„Doppelstrategie“ der Mühen der Ebene (siehe AG Solo-SE oder Annelie Buntenbach: inkrementelle Schritte der Re-Regulierung) einerseits, der offensiv vertretenen größeren Vision/eines anderen Leitbilds für Gesellschaft und Ökonomie insgesamt. – Autonomie als neues Leitbild entwickeln!

→ Damit die Hoheit über den Diskurs zurück gewinnen!⁵

b) Rolf Schmucker:

Aus Sicht des Index Gute Arbeit gilt es folgende Aspekte für Gute Arbeit festzuhalten: Es besteht der Anspruch und der Wunsch nach Guter Arbeit im Sinne von „Wünsche, Träume, Hoffnungen“. Im Zusammenhang mit dem Index wird die konkrete Arbeitssituation im Betrieb befragt (Belastungen, Zeitdruck, subjektive Beeinträchtigungen, psychische Belastungen) Die Ergebnisse sollten im Betrieb diskutiert werden. Daraus erwachsen Gestaltungsaufgaben, Beschäftigte werden aktiviert, es werden neue Räume für Debatten geschaffen: „Wie arbeite ich?“ „Welche Alternativen gibt es?“ Der Wunsch nach dem „Guten Leben“ zeigt sich auch in den Befragungen. Könnten diese neuen Räume der Diskussion genutzt werden für

⁵ Veranstaltungshinweis: Jahrestagung der Sektion Sozialpolitik der Deutschen Gesellschaft für Soziologie zum Thema „Angst im Sozialstaat – Sozialstaat der Angst?“ am 22./23. Juni 2017 hier an der HWR Berlin. (Offizielle Ankündigung sowie Call for Papers folgen im Herbst 2016)

„Neue Wirtschaftsdemokratie?“ Auch hier stellt sich die Frage nach einem neuen Leitbild für die Arbeit der Zukunft.

Was die Analyse der Arbeitswelt aus der Sicht der Beschäftigten betrifft hat der DGB-Index gegenüber anderen Erhebungen den Vorteil, dass er zwischen Anforderungen und Belastungen unterscheidet. Das ist wichtig, weil Anforderungen in der Arbeit bezüglich ihrer Belastungswirkung von den einzelnen Beschäftigten unterschiedlich empfunden werden. Beim Thema der Belastungen wird deutlich, dass diese nicht **nur** durch Arbeitsgestaltung zu lösen sind. Wichtig ist der gesellschaftliche Kontext der Belastung und damit die Inhalte von Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftspolitik. Auf der betrieblichen Ebene bedeutet Arbeitsgestaltung, Räume für Mitbestimmung und Beteiligung zu schaffen.

c) Michael Fischer

Arbeitspolitik braucht ein kritisches Verständnis von Volkswirtschaft. Seit Jahren erleben wir aber, dass die Volkswirtschaft wie ein Einzelbetrieb gedacht wird und betriebswirtschaftliche Orientierungen dominieren. Das Wettbewerbsparadigma wird dabei auf Bereiche ausgedehnt, in denen es nichts verloren hat, wie etwa auf den Sozialstaat oder die öffentliche Verwaltung. Was in Politik und Administration als Richtschnur des Handelns gilt, kommt in der Gesellschaft als zunehmendes Konkurrenzdenken an. Man kann von Entzivilisierung sprechen und die Politik bringt entsprechende Charaktere hervor. So hat die sogenannte Prekariatsstudie der Friedrich-Ebert-Stiftung 2006 für Aufsehen gesorgt, da sie feststellte, dass sich in Teilen Deutschlands, insbes. im Osten bereits an die 25 Prozent der Bevölkerung zum „abgehängten Prekariat“ zählen lassen. Sie verfügten über keinerlei positive Zukunftserwartungen mehr und haben sich von Politik gänzlich verabschiedet. Mindestens genauso bedenklich war aber die Feststellung, dass die Bevölkerung insgesamt über die Zukunft massiv verunsichert ist, dabei die sozialen Verwerfungen durchaus wahrnimmt, aber konkrete Wahlentscheidungen überwiegend davon abhängig gemacht werden, ob sie im Ergebnis unmittelbare individuelle Vorteile versprechen. Dieser konkurrenzindividualistische Zug bei gleichzeitiger Aufgabe gesellschaftspolitischen Gestaltungswillens war schon vor zehn Jahren ausgeprägt und ist es mittlerweile vielleicht sogar noch mehr.

Paradigmatisch kommt diese Einstellung beispielsweise in einem Artikel der Journalistin Dorothea Siems zum Ausdruck, in dem sie die Sozialreformen des Bundesarbeitsministeriums mit Blick auf die Digitalisierung kritisiert. Sie schreibt: „Der Staat sollte sich – anstatt immer neue Leistungen zu gewähren – darauf beschränken, eine Mindestabsicherung zu organisieren und den Rest den Erwerbstätigen überlassen. Denn das Gros der Menschen, ob angestellt oder selbstständig, ist durchaus fähig, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Die Digitalisierung könnte für die Bürger die Chance sein, sich vom überfürsorglichen Staat zu emanzipieren.“ (D. Siems, „Andrea Nahles fährt rückwärts“, Die WELT, 8.6.2016). Obwohl wir schon seit Jahrzehnten einen Sozialabbau erlebt haben und insbes. mit HARTZ IV ein veritabler Paradigmenwechsel in der Sozialstaatspolitik vollzogen wurde, nach dem von einem „überfürsorglichen Staat“ wirklich nicht mehr die Rede sein kann, ist der Neoliberalismus also noch immer quicklebendig, wie auch sein Menschenbild.

Aus dieser Sichtweise wird soziale Sicherung, die dem Schutz der Menschenwürde dienen und ArbeitnehmerInnen und ihren Interessenvertretungen helfen soll, Arbeitgebern auf Augenhöhe zu begegnen, zu einer „Anpassungsvariable“ im internationalen Wettbewerb. Wenn dann noch dieser Wettbewerb als unhintergebar dargestellt wird („There Is No Alternative“) und damit die Gesellschaft als weder steuer- noch gestaltbar, kommt dies einer

Selbstaufgabe der Politik gleich und liefert den Treibstoff für den Aufstieg von AfD & Co. – anstatt sich für bessere soziale Sicherung einzusetzen, werden dann folgerichtig Forderungen nach einer Schließung von Grenzen und im Extremfall auch nach dem Einsatz von Schusswaffen gegen minderjährige Flüchtlinge erhoben.

Es gibt allerdings auch Gegentendenzen, die als Anknüpfungspunkte für eine solidarische und beteiligungsorientierte Arbeitspolitik dienen können. So kam jüngst eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte repräsentative Umfrage in Deutschland zu dem Ergebnis, dass die große Mehrheit Mitbestimmung für eine gute Sache hält und dabei gerade unter den Jüngeren bis 30 Jahre die höchsten Zustimmungswerte erfährt. Allerdings kam dabei auch zu Tage, dass gerade sie vergleichsweise wenig über Mitbestimmungsrechte und -praxis wissen. Da fehlt es offenbar zum einen an entsprechender Vermittlung an Schulen und Universitäten, aber auch an sozialen Räumen, die eine Diskussion von Orientierungen und Kriterien guter Arbeit und Mitbestimmung fördern.

Diskurspolitisch gilt es, der Hegemonie des Konkurrenz- und Wettbewerbsprinzips neue Formen von Wirtschaften und das Prinzip der Kooperation entgegen zu setzen. „Der Mensch ist kein Kostenfaktor“, muss eine der zentralen Botschaften sein. Allerdings ist das zugegebenermaßen ein sehr „dickes Brett“ und wird einen langen Atem erfordern. Die Kampagnen zum Mindestlohn und zur Aufwertung in den Sozial- und Erziehungsdiensten waren schon Schritte in diese Richtung, die im Herbst startende DGB-Rentenkampagne zielt ebenfalls in diese Richtung und es werden sicherlich noch zahlreiche weitere erforderlich sein. Dass die Diskurshegemonie nur mühselig und längerfristig gedreht werden kann, sollte aber nicht davon abhalten, betrieblich, tariflich und politisch auch schon vorher kleine Schritte zu gehen (Mehr-Ebenen-Strategie).

Aus dem Plenum

Dieter Scholz: Wenn man sich die Problemlagen über die Arbeitswelt und ihre gesellschaftlichen Zusammenhänge ansieht und zu der Einschätzung kommt, dass es zu einer übergreifenden Arbeitspolitik vom einzelnen Arbeitsplatz bis zur internationalen Ebene kommen muss, stellt sich die Frage, was ist das verbindende Element über die einzelnen Ebenen, gibt es einen Begriff, der so konkret und so abstrakt ist, dass er für alle Ebenen Gültigkeit hat und sie gleichzeitig verbindet. Die Frage ist, ob der Begriff der Kooperation dieses Element sein kann und ob man von da aus nicht eine scharfe Kritik am Dogma der Konkurrenz und des Wettbewerbs als strukturierende Elemente von Wirtschaft und Gesellschaft endlich formulieren muss – ein Begriff, der für die Zerstörung von Gesellschaft verantwortlich ist.

Eine andere ökonomische Logik wird ja bereits mit gewerkschaftlichen Kampagnen thematisiert, die u.a. mit dem Slogan „Ich bin ein Mensch – kein Kostenfaktor“ geführt wurden. Aber auch im internationalen Kontext müssen Regierungen für die Durchsetzung von Sozialstandards in die Pflicht genommen werden. Mindestbedingungen müssen rechtsverbindlich festgelegt werden. Allerdings muss auch selbstkritisch festgestellt werden, dass internationale Verknüpfung in der Gewerkschaftsarbeit keine große Rolle spielt und damit zu wenig Druckpotenzial entfaltet wird.

Stichpunkte aus Beiträgen im Plenum:

a) Themenkomplex „Gemeingüter / öffentliche Güter“, im Zuge der Privatisierungen hat eine Enteignung der öffentlichen Güter stattgefunden. Das wäre ein wichtiger Anknüpfungspunkt für Gewerkschaftsarbeit.

b) „Öffentliche Güter“ / Wissensgesellschaft / Kooperation:

Zum Leitsatz »Kooperation statt Konkurrenz«: Diesen aufgreifend ist daran zu erinnern, dass im Zuge rasch weiter um sich greifender Verwissenschaftlichung von (Re-)Produktion Wissensteilung, der verständige Umgang mit und die praktische Verwendung von Wissen, zu zentralen Aktivitäten wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung geworden sind. Das kann aber nur kooperativ, nicht in Konkurrenz, gelingen. Wissen ist ein besonderer ›Stoff‹, der sich im Gebrauch nicht verbraucht sondern vermehrt; er gehört damit zu den öffentlichen Gütern – wie neben Bildung und Wissenschaft auch Gesundheit, Pflege und soziale Sicherheit, wie auch innere und äußere Sicherheit. Zusammen mit den Gemeingütern – hier vor allem die immer komplexeren Infrastrukturen – machen deren Erhaltung und Ausbau in entwickelten Gesellschaften inzwischen die Hälfte und mehr des BIP aus (mit weiter wachsender Tendenz). Und im Unterschied zu Marx' Zeiten, wo man sie noch als unproduktive »Faux Frais« betrachtete, sind sie für gesellschaftliche (Re-)Produktion zur unverzichtbar notwendigen, diese überhaupt erst gewährleistenden Bedingung geworden.

Gleichwohl sind sie chronisch unterfinanziert und hemmen gesellschaftliche Entwicklung statt sie zu befördern. Schlimmer noch: Durch Deregulierung werden sie mangels anderer Akkumulationsfelder zur Beute profithungrigen Kapitals, zum Gegenstand von »Akkumulation durch Enteignung« (Harvey) gemacht. Durch Privatisierung werden sie demokratischer Kontrolle entzogen, deren natürlicher Gegenstand sie doch *sui generis* eigentlich sind. Zudem ist in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, dass Menschen nicht nur Würde eigen ist (wie hier mehrfach zu recht hervorgehoben), sondern auch Arbeitsvermögen – neben der Produktivkraft der übrigen Natur der einzigen Quelle von Wohlstand und gesellschaftlicher Entwicklung.

Wie soll sich Arbeitsvermögen entwickeln können, wenn es unter Konkurrenz und indirekter Steuerung verschleißt, statt es in Kooperation zu nutzen und zu entfalten? (Peter Brödner, schriftliche Ergänzung)

c) Das Arbeitsvermögen der Menschen ist ein zentrales Thema, der Gesundheitssektor wird hier immer relevanter. (Kostensteigerungen, Abwälzung der Kosten auf die AN)

d) Von prekären Arbeitsbedingungen sind insbesondere Selbstständige und Scheinselbstständige betroffen, Stellvertreterpolitik funktioniert hier aber nicht mehr.

e) Brauchen wir erst eine neue „Erzählung“ oder erst eine „Struktur“?

f) Auch angesichts von Piketty muss man feststellen, die Wege von Kapitalismus und Demokratie trennen sich. Diese Entwicklung wird insbesondere von einer auf totale Liberalisierung setzende Handelspolitik gefördert. Ein weiteres Freihandelsabkommen wird von der EU gerade mit Mexiko verhandelt, in dem der Investitionsschutz im Mittelpunkt steht.

g) Beispiel Widerstand gegen TTIP, gegen Schiedsgerichte, was wären die tarifvertraglichen Folgen? Was wird mit den Gesundheitsschutzrechten? Hier funktionierte die Mobilisierung gegen TTIP.



h) Eine neue Erzählung könnte sein „Neues Normalarbeitsverhältnis“, die IGMetall bereitet eine Kampagne „Mein Leben, meine Zeit“ vor. In der SPD gibt es eine Arbeitszeitdebatte, es wurde zu lange am alten Wohlfahrtsstaat festgehalten. Die Botschaft ist, es ist normal „verschieden“ zu sein. Aber gerade diese Verschiedenheit braucht Sicherheit. Dieser Punkt muss für eine Erzählung aufbereitet werden. Es geht um ein Menschenrecht auf selbstbestimmte Arbeits- und Lebenszeit. Autonomie und Selbstbestimmung müssen gestärkt werden. Begriff „Imperativ der Konkurrenz“ ist sehr gut.

i) Gewerkschaften sollten nicht mehr „paternalistisch“ sein, aber Schutzstandards müssen sein!

j) Auch kleinere bereichsspezifische Erzählungen wären hilfreich. Wichtig ist es, Alternativen aufzuzeigen, die es schon gibt. Viele gute Beispiele existieren schon zur Kooperation statt Konkurrenz, vgl. auch den Kongress „Plurale Ökonomie“ (oder auch die internationalen Kongresse zur Solidarischen Ökonomie oder auch zu „Degrowth“, Anm. PPL)

k) In der „Erzählung“ sollte auch der „Wettbewerb als destruktive Konkurrenz“ angegriffen werden, wer sind die Verlierer?

l) Begriffe wieder aneignen, Menschen befähigen zur konstruktiven Gestaltung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen.

m) Forderung aufstellen, dass der Staat eingreifen muss, auch die Ebene der EU (Kommission), um die Folgen der neoliberalen Umverteilung einzudämmen.

n) eine Debatte ist notwendig über die Krise des Neoliberalismus, dessen Kraft allerdings noch immer ungebrochen ist. Es müssen neue Spielregeln verhandelt werden. Die Gewerkschaften sind dabei nicht allein! Es müssen neue Bündnisse geknüpft werden. z.B. könnte „Gesundheit“ ein verbindendes Thema sein.

o) Hinweis auf die Debatten im Rahmen des FNPA: Spandauer Thesen, Europa-Debatten, Erzählung zu einem „Solidarischen Europa“, Diskurs zu Neuer Wirtschaftsdemokratie. Hinweis auf Kongress der neuen Bündnisse: Kurswechsel-Kongress und Transformationskongress (Gewerkschaften und NGOs und Kirchen) zu den Herausforderungen an neue Wirtschaftsformen und neue Arbeit. (Nachhaltige Entwicklung).

p) Was das Thema Handelspolitik betrifft, wäre es doch sehr sinnvoll, wenn die europäischen Gewerkschaften im nächsten EU-Wahlkampf dazu eine kritische Kampagne durchführen würden.



q) Durchdringung der Gesellschaft durch Marktregulierung bis in alle Poren. Hiergegen gibt es Widerstand inzwischen in unterschiedlichsten Bereichen, die allerdings nicht verbunden sind. So gibt es wichtige Bewegungen im Bereich der „Energie“ oder „Ernährungssouveränität“. Der Schnittpunkt all dieser Bewegungen scheint das Thema „Demokratie“ zu sein. Schnittpunkt auch mit gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Es gibt Suchbewegungen der unterschiedlichsten Art. Wichtig ist die Verbindung zwischen einzelnen arbeitspolitischen Themen mit übergeordneten Themen. Versuch ist lohnenswert und wichtig, Kleinteiligkeit mit übergeordneten Themen zu verbinden.

r) Phantasie an die Macht!

Dokumentation und Fotos:

Pia Paust-Lassen, Berlin September 2016

Forum
N *eue* **P** *olitik der* **A** *rbeit*

Wir danken der HWR für die Zusammenarbeit



**Institute for International Political Economy an der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin**

Wir danken unseren Unterstützern:



**IG Metall Bezirk
Berlin-Brandenburg-Sachsen**



**DGB-Bezirk
Berlin-Brandenburg**