

Auswertung FNPA Workshop „Corona und die Folgen für Arbeit und Demokratie“¹

Die Coronapandemie beschäftigt die Welt nun bereits seit ca. zwei Jahren. Ihre Auswirkungen sind global und umfassend, sie betreffen die Bereich der Reproduktion ebenso wie Wirtschaft und Arbeitswelt. Aus gewerkschaftlicher Perspektive sind selbstverständlich die arbeitsbezogenen Aspekte von besonderer Bedeutung. Wichtige Fragen, die sich dabei stellen sind: Welche Schwachstellen, Probleme und Widersprüche hat die Corona-Pandemie in Betrieben, öffentlichen Einrichtungen und allgemein in der Gesellschaft offengelegt? Wie setzen sich die abhängig Beschäftigten mit den Auswirkungen der Pandemie und deren politischer Bearbeitung in ihren Arbeitsverhältnissen auseinander? Und ergeben sich aus den aufgeworfenen Fragen neue Potenziale für eine Demokratisierung der Arbeitswelt, mehr Mitbestimmung etc. oder war eher Rückschläge zu verzeichnen? Der Beitrag möchte auf Grundlage der Ergebnisse eines Workshops, verschiedener Diskussionen innerhalb des Forums Neue Politik der Arbeit und ausgewählten Forschungsergebnissen einige Thesen formulieren.

Ein Ergebnis der Inputs und der Diskussion im Workshop war – und damit wurden Erkenntnisse aus verschiedenen Untersuchungen und Veröffentlichungen zu den sozialen Auswirkungen der Pandemie bestätigt -, dass sich die soziale Ungleichheit und damit soziale Spaltungen zwischen Beschäftigten in der Coronakrise weiter verschärft hat. Deren Zunahme zeigt sich entlang unterschiedlicher Dimensionen:

- Wer von den Beschäftigten kann bzw. darf Homeoffice machen, wer kann/darf das nicht? Bestimmte Tätigkeiten, ob in der Produktion, der Pflege, im Supermarkt oder als Fahrer*in im Öffentlichen Nahverkehr, können selbstverständlich nicht im Homeoffice ausgeführt werden. Ergebnisse von Befragungen unter den Beschäftigten zeigen, dass dies zu Unzufriedenheit unter den Beschäftigten führt. Die Möglichkeit, sich unter den Bedingungen einer Pandemie ins Homeoffice zurückziehen zu können, wie dies für viele im Büro tätige Angestellte üblich war, wird von vielen Arbeiter*innen als Abwertung ihrer Arbeit empfunden. Spaltungen zwischen Arbeiter*innen und Angestellten, die schon seit Jahrzehnten in Belegschaften existieren und gewerkschaftliche Organisation und Arbeit erschweren, haben sich so noch verstärkt.
- Es gibt eine erhöhte Gefahr einer Coronainfektion in bestimmten Branchen bzw. Berufsgruppen: Fleischwirtschaft und Versandlager sind hier zu nennen sowie jene Bereiche, in denen vor allem personenbezogen gearbeitet wird, wie etwa Pflege und Erziehung. Dem steht ge-

¹ Das Forum Neue Politik der Arbeit (FNPA) hat in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der TU Berlin am 10. und 11. September 2021 einen Online-Workshop zum Thema "Corona und die Folgen für Arbeit und Demokratie - Mit welchen Risiken und Chancen hat die Pandemie die Arbeitswelt in Bewegung gebracht?" veranstaltet. Alle Inputs zu dem Workshop sind zusammen mit einem Kurzprotokoll zu den geführten Debatten auf der Homepage des FNPA (www.fnpa.eu) unter der Rubrik Workshops dokumentiert. Gewerkschafter*innen und Wissenschaftler*innen präsentierten aus unterschiedlichen Perspektiven die Herausforderungen, die sich aus der Coronakrise hinsichtlich der Arbeitswelt in verschiedenen Branchen und insbesondere für Gewerkschaften und gesetzliche Interessenvertretungen stellen.

genüber, dass die Arbeit im Homeoffice eben auch die Gefahr einer Coronainfektion reduziert.

- Zwar konnte durch die erleichterten Bedingungen für Kurzarbeit Beschäftigung im größeren Umfang erhalten bleiben. Prekär und atypisch Beschäftigte aber waren von der Krise übermäßig negativ getroffen. Bestimmte Gruppen von Beschäftigten (zum Beispiel Leiharbeiter*innen, Minijobber*innen) wurden eher entlassen als diejenigen, die zur Kernbelegschaft gehören. Außerdem hat sich gezeigt, dass bei Niedriglohn das Kurzarbeitergeld viel zu gering ausfällt, als dass damit eine Existenzsicherung möglich wäre. Zwar ist es in einigen Betrieben und Unternehmen gelungen, durch tarifvertragliche Regelungen das Kurzarbeitergeld zu erhöhen, wie Maren Ulbrich vom ver.di-Fachbereich Handel beispielhaft für verschiedene Unternehmen des Einzel- und Großhandels aufzeigen konnte. In vielen Branchen wie z.B. der Gastronomie war dies aber nicht der Fall und viele Beschäftigte waren so in ihrer Existenz bedroht. Hinzu kommt, dass gerade Branchen, in denen viele Niedriglöhner*innen arbeiten, stark von den Lockdowns und den mit ihnen verbundenen finanziellen Einbußen betroffen waren.
- In systemrelevanten Berufen arbeitende Menschen haben zumindest symbolisch mehr gesellschaftliche Anerkennung erfahren, ohne, dass dies bisher umfassend zu einer echten Aufwertung ihrer Arbeit geführt hätte. Das Lohnniveau in den als systemrelevant geltenden Berufen liegt ca. 12 Prozent unter dem des Durchschnitts. Und wenn es zu Aufwertungen gekommen ist, wie etwa im Rahmen mehrerer Tarifverträge zur Entlastung von Beschäftigten in der Krankenpflege, dann sind diese Ergebnis harter Auseinandersetzungen, wie Grit Genster von ver.di in ihrem Vortrag verdeutlichte.
- Klassische Industriebeschäftigte hingegen konnten weder vom Homeoffice noch von symbolischer gesellschaftlicher Anerkennung profitieren, als systemrelevant werden sie nicht wahrgenommen. Dies fördert bei diesen das Gefühl von gesellschaftlicher Abwertung und Geringschätzung, was mit Blick auf die Ziele der ökologischen Transformation (Stichwort: beschäftigungspolitische Konsequenzen des Endes des Verbrennermotors) noch weiter verstärkt wird.

Insgesamt hat die Krise, so etwa die Einschätzung von Dieter Sauer und Richard Detje, alte Spaltungslinien (Arbeiter/Angestellte, Industrie/Dienstleistungen) verschärft bzw. neue Spaltungslinien offenbart (systemrelevante Arbeit/sonstige Arbeit, Homeoffice/kein Homeoffice). Die Beschäftigtenbefragungen von Agnes Fessler und anderen von der Universität Osnabrück kommen zu einem ähnlichen Ergebnis, es wird konstatiert, dass Corona-Erfahrungswelten die Beschäftigten mehrfach spalten und eine mehrfache Belastungskonzentration „unten“, sowohl im Dienstleistungs- als auch im Produktionsbereich wahrgenommen wird. Bestimmte Gruppen von Beschäftigten, die bereits vor Corona mit zum Teil geringerer Entlohnung, mangelnder Wertschätzung und verstärktem Druck aufgrund steigender Arbeitsbelastung konfrontiert waren, haben unter Pandemiebedingungen weitere Verschlechterungen erfahren. Für Beschäftigte in Versandlagern oder bei Paketboten etwa hat mit dem zusätzlichen Onlineboom die Arbeitsbelastung weiter zugenommen während der Gesundheitsschutz, etwa durch Luftfilter, Atemmasken und Abstandsregelungen am Arbeitsplatz für die Arbeitgeber häufig nachrangig war. Darüber hinaus zeigen Forschungsergebnisse, dass auch die Arbeit im Homeoffice mit zusätzlichen Belastungen verbunden sein kann, die durch ständige Erreichbarkeit, weniger Pausen und durch die Beschäftigten selbst verlängerte Arbeitszeiten entstehen.

Im Unterschied zur Finanzkrise 2008/09, in der die Banken bzw. das Finanzsystem als systemrelevant galten, wurden zumindest zeitweise in der Coronakrise bestimmte Arbeiten als systemrelevant anerkannt. Es handelt sich bei der systemrelevanten Arbeit um sehr heterogene Berufsfelder mit sehr unterschiedlichen Tätigkeiten. Deutlich ist aber auch, dass die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in vielen dieser Bereiche unterdurchschnittlich sind. Eine gewachsene gesellschaftliche Aufmerksam-

keit und symbolische Anerkennung sind dabei kein Garant für Schritte zur realen Verbesserung von Arbeit und Entlohnung. Die Bezugnahme auf die gesellschaftliche Bedeutung dieser Arbeit kann aber für politische und tarifliche Auseinandersetzungen genutzt werden und zu Erfolgen führen, wie etwa die jüngsten Tarifabschlüsse in den Berliner Krankenhäusern gezeigt haben. Eine offene, aber politisch zentrale Frage bleibt, ob die weitgehend symbolischen Aufwertungen von systemrelevanter Arbeit einerseits und die Abwertungsdrohungen angesichts ökologischer Transformation von industrieller Arbeit andererseits Potenziale einer wechselseitigen Annäherung zwischen diesen Beschäftigtengruppen und damit gemeinsamen gewerkschaftlichen und arbeitspolitischem Handeln bergen.

Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten dürfte auch über die Pandemie hinaus von großer Bedeutung bleiben. Für Unternehmen ergeben sich Möglichkeiten der Kosteneinsparung, da weniger Bürofläche vorgehalten werden muss. Für viele Beschäftigte ist das zumindest partielle Arbeiten von zu Hause aus vorteilhaft, da dieses als Form einer neuen Freiheit verstanden wird, bei der auch Arbeit und Privatleben bzw. Reproduktion besser miteinander vereinbart werden können. Dabei stellen sich jedoch verschiedene Herausforderungen für Gewerkschaften und gesetzliche Interessenvertretungen. Wie ist die Arbeit im Homeoffice so zu gestalten, dass diese gesundheitsförderlich ist? Wie ist der Tendenz zur Entgrenzung von Arbeitszeit entgegenzuwirken? Und wie kann die Erreichbarkeit der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten für gesetzliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften sichergestellt werden? Insgesamt sollte ein Rechtsanspruch auf selbstbestimmtes Home-Office bzw. mobiles Arbeiten geschaffen werden, gleichzeitig aber der betriebliche Arbeitsplatz erhalten bleiben. Im Homeoffice bzw. bei mobiler Arbeit müssen die gleichen Schutzregelungen bezüglich etwa Arbeitszeit und deren Erfassung, sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz wie am betrieblichen Arbeitsplatz gelten und die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber gewährleistet sein. Außerdem müssen verbindliche digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften gesetzlich festgeschrieben werden.

Bezüglich der Rolle der Mitbestimmung in der Krise kommen Richard Detje und Dieter Sauer zu einer gemischten Bilanz. Einerseits habe die Mitbestimmung an Legitimität gewonnen und zur Krisenbewältigung beigetragen, jedenfalls dort, wo diese stark und zusätzlich der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist und tarifliche Regelungen etwa zur Aufstockung von Kurzarbeitergeld existieren. Andererseits konnte es auch unter Bedingungen der Mitbestimmung nicht gelingen, die oben genannten Spaltungen zwischen Beschäftigtengruppen zu verhindern. Vor allem aber ist in den letzten Jahren der Bereich, in dem weder Mitbestimmung noch Tarifverträge existieren, gewachsen. Hier, wie etwa durch die eindrücklichen Schilderungen von Ronny Keller, Gewerkschaftssekretär bei ver.di, am Beispiel der Speditionsbranche in dem Workshop deutlich wurde, herrschen häufig ausgesprochen prekäre Arbeitsbedingungen und eine aggressive Antigewerkschafts- und Mitbestimmungshaltung der Arbeitgeber.

Für die künftige Arbeit von Betriebs- und Personalräten stellt sich zum einen die Frage, über welche digitalen Kanäle (z.B. Abstimmungstools) verstärkt mit den Beschäftigten kommuniziert werden sollte und in welchem Verhältnis dies zur direkten Face-to-Face-Kommunikation stehen soll. Andererseits wurde in dem Workshop die Frage aufgeworfen, mit welchem Selbstverständnis Betriebs- und Personalräte agieren. Ein verändertes Rollenverständnis scheint sich laut Klaus Mertens, Referent beim Betriebsrat von ZF, darin zu zeigen, dass Betriebsräte vermehrt die Rolle einer Art „Klassensprecher*in“ übernehmen. Auf Repräsentanten einer arbeitspolitisch (selbst)-bewussten Interessenvertretung nach altem Muster treffe man seltener. An neuen offensiven arbeitspolitischen Perspektiven bestehe Mangel. Hier liegt sicherlich eine große Herausforderung für die Gewerkschaften, auf die auch mit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit bzw. insgesamt einer Betriebspolitik geantwortet werden muss. Im Betrieb seien auch einige Widerstände gegen die sozial-ökologische Transformation zu spüren. Nur selten, so eine weitere Diagnose aus dem Workshop, finde sich eine Verknüpfung von Be-

triebs-, Industrie- bzw. Dienstleistungs- und Strukturpolitik im Sinne sozialökologischer Transformation, die überzeugend den Bogen von der betrieblichen Realität zu den großen gesellschaftlichen Transformationen wie etwa Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel schlagen kann.

Betriebsbefragungen haben zum Teil gezeigt, dass in der Ausnahmesituation auch Erfahrungen von Zusammenhalt und Solidarität in der Arbeit gemacht wurden. Damit verbunden ist das Wissen der Beschäftigten, jedenfalls in den als systemrelevant begriffenen Bereichen, um die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Arbeit. Hier bestehen möglicherweise Anknüpfungspunkte auch für die künftige gewerkschaftliche Arbeit. Allerdings stehen zum Teil positiven auch einige negative Erfahrungen gegenüber. Interviews mit Beschäftigten haben ergeben, dass sich das Gefühl mangelnder Wertschätzung durch Vorgesetzte in der Coronakrise mitunter noch verstärkt hat. Die Beschäftigten verfügen aufgrund ihrer Erfahrungen über das Wissen, um auch in Notsituationen „den Laden am Laufen zu halten“. Aber dieses Wissen wurde von Vorgesetzten vielfach ignoriert. Und auch Betriebs- und Personalräte haben insbesondere in der frühen Phase der Pandemie zu Beginn des ersten Lockdowns die Erfahrung gemacht, dass ihre Rechte mit Verweis auf die Ausnahmesituation durch die Arbeitgeberseite ignoriert wurden, so die Diagnose von Richard Detje und Dieter Sauer.

Die verschiedenen Lockdowns haben gezeigt, von welchen sozialen Voraussetzungen Erwerbsarbeit abhängig ist. Wenn Schulen und Kitas dicht sind, dann kann Erwerbsarbeit durch erwerbstätige Eltern nur schwer bis gar nicht stattfinden. Hier kann für politische und tarifliche Auseinandersetzungen angeknüpft werden. Sozialstaatliche Infrastrukturen in Form von Kitas, Ganztagschulen, Pflege etc. müssen ausgebaut werden, auch weil sie existenziell für die gesellschaftliche (Re-)Produktion sind.

An letzteren Punkt anknüpfend könnte allgemeiner gefragt werden, ob sich politische Handlungsfenster durch die Krisenpolitik eröffnet haben, an die unter dem Blickwinkel des Verhältnisses von Arbeit und Demokratie angeknüpft werden kann. Dies ist insofern anspruchsvoll, als aus der öffentlichen Debatte, sowohl in Sozialwissenschaften aber auch in der Politik, Arbeit weitgehend verschwunden ist. Auch der von den Ampelparteien vorgelegte Koalitionsvertrag weiß zur gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeit wenig zu sagen. Die Coronakrise aber hat gezeigt, dass Arbeit (zumindest bestimmte Arbeit) systemrelevant sein kann. Allerdings sollte eine Politik der Arbeit nicht bei Systemrelevanz stehenbleiben, sondern nach den Potenzialen von Arbeit und Demokratie fragen. Nicole Mayer-Ahuja hat dazu zunächst demokratietheoretisch sehr grundsätzlich argumentiert und dann nach Risiken und Chancen infolge der Pandemie gefragt. Das Verhältnis von Demokratie und Kapitalismus ist spannungsreich. In der Demokratie zählt jede Stimme gleich viel, es herrscht das Ideal der Gleichheit. In der kapitalistischen Wirtschaft hingegen zählt der Besitz, gilt ein Ideal der Ungleichheit. Unterschiede und Konkurrenz sollen die Produktivität steigern. Die Arbeitswelt ist also kein demokratischer Raum. Sie ist aber in den wohlfahrtsstaatlichen Nachkriegsdemokratien mit Gesetzen und sozialen Sicherungssystemen von außen her eingehegt worden, um deren Reichweite und Geltung werde aber immer wieder gestritten. In der Pandemie hätten sich nun aber neue Dynamiken entwickelt. Die Erfahrungsberichte und Untersuchungen, die auf der Tagung präsentiert worden seien, zeichneten das sehr differenziert nach.

Die Frage sei, ob es jenseits der Pandemie Ansätze für mehr Demokratie gebe, weil eine Kluft zwischen Realität und gesellschaftlichen Bedarfen offenkundig werde. Nicole Mayer-Ahuja nannte als Bausteine für einen solchen Ansatz: (1) Abschaffung von Minijobs, Stärkung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung; (2) das Verbot von Leiharbeit, (3) die Einführung eines höheren Mindestlohns, (4) kürzere Vollzeitarbeit bei Lohn- und Personalausgleich sowie (5) die Stärkung der öffentlichen Dienste.

Angriffen auf demokratische Standards in der Arbeitswelt (zum Beispiel Einführung von Homeoffice ohne Arbeitsschutz und Betriebsratsbeteiligung, mögliche Dienstverpflichtung von Beschäftigten in systemrelevanten Bereichen) stehen somit auch Ansatzpunkte für mehr Demokratie und Mitbestimmung entgegen. Die Pandemie lehrt darüber hinaus, dass es weiterreichende arbeitspolitische Alternativen gibt, die lange in weiten Teilen von Politik und Gesellschaft als undenkbar galten: die Schuldenbremse wurde ausgesetzt, die Hartz IV-Regelungen gelockert, das Fallpauschalensystem in der Krankenpflege aufgehoben. Um diese Erfolge auf Dauer sicher stellen zu können, so resümierte Mayer-Ahuja, brauche es Projekte, die Arbeitende über fortbestehende Unterschiede und Konkurrenzen hinweg zusammenbringe. Die gelte es dann mit solchen weiterführenden Zielen zu verknüpfen.