

Kurzprotokoll zum Online-Workshop „Corona und die Folgen für Arbeit und Demokratie. Mit welchen Risiken und Chancen hat die Pandemie die Arbeitswelt in Bewegung gebracht?“

Vorbemerkung:

Der *AK Arbeit und Demokratie* des *Forums Neue Politik der Arbeit* hat den Online-Workshop am 10. Und 11. 09. 2021 mit zwei jeweils vierstündigen Veranstaltungen durchgeführt. Die Zahl der Teilnehmerinnen ist von uns im Interesse einer möglichst konzentrierten Diskussion bewusst niedrig gehalten worden. Angemeldet hatten sich knapp 30 Personen. Die Zahl der aktiv Teilnehmenden lag an beiden Tagen bei ca. 15 Personen. Die Inputs zu den vier thematischen Blöcken haben wir auf 15 Minuten begrenzt, um genug Zeit für ihre Diskussion zu behalten. Die jeweiligen Charts bzw. eine Verschriftung der Kurzvorträge werden von uns gesondert dokumentiert. Mit ihnen, dem Kurzprotokoll, und selbstverständlich vorangestellt dem Workshop-Programm, wollen wir die Ergebnisse unserer Debatte der breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen, die sich für die Arbeiten unseres Forums interessiert. Zu dem Kurzprotokoll sei vorab folgendes angemerkt:

Da mit unserer Workshop-Dokumentation zu allen Inputs gesonderte Informationen vorliegen, konzentriert sich das Protokoll auf die jeweiligen Diskussionen dazu - gegliedert nach den vier Blöcken. Auf die Inputs dazu wird zu Beginn jeweils nur sehr knapp eingegangen. Die Namen der Inputgeber sind bekannt, die der Diskutanten werden nicht genannt. Bei den Blöcken 1 und 3 wurden die jeweils drei verschiedenen Inputs nicht einzelnen sondern im Anschluss an alle jeweiligen Präsentationen gemeinsam diskutiert. Zum Block 2 gab es nur einen Input, weil zwei Referent*innen leider kurzfristig absagen mussten. Vor der abschließenden Generaldebatte hatten wir ohnehin nur ein Impulsreferat vorgesehen. Dass wir viel Diskussionszeit eingeplant hatten, hat dem Workshop gut getan. Das Protokoll fasst die Beiträge zu den Diskussionsblöcken jeweils komprimiert und thematisch gegliedert zusammen. Unausweichlich reflektiert es immer auch die subjektive Perspektive des Protokollanten. Wir haben deshalb zu diesem Kurzprotokoll ein Feedback nicht nur der Inputgeber sondern auch der meisten der Teilnehmer*innen eingeholt. Wir denken, so eine objektivierende Verfahrensweise gewählt zu haben. Über hoffen wir, die Ergebnisse unserer Veranstaltung in einer gebündelten, informativen und zugleich zum Lesen anregenden Weise dokumentiert zu haben. Die Mitglieder unseres Arbeitskreises sehen sich durch die Ergebnisse des Workshops ermutigt, ihre Arbeit weiter intensiv fortzusetzen.

Block 1: Berichte und Einschätzungen aus drei Fachbereichen von ver.di

Unserer Diskussion lagen Erfahrungsberichte aus den ver.di-Fachbereichen (1) *Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen*, (2) *Handel* und (3) *Postdienste, Speditionen und Logistik* zugrunde. Es handelt sich also um Branchen, deren Beschäftigten angesichts der Corona-Krise von Politik und Gesellschaft attestiert worden ist, dass sie „systemrelevante“ Arbeit leisten. Solcher symbolischen Aufwertung müsste eine entsprechende reale Aufwertung erst noch folgen. Herausforderungen und Belastungen sind in Folge der Pandemie für die Abhängig Beschäftigten im Bereich interpersoneller Dienstleistungen außerordentlich hoch gewesen.

Grit Genster hat u.a. dargelegt, dass unser Gesundheitswesen als Gesundheitswirtschaft schon lange vor der Pandemie ‚krankgespart‘ worden ist. Es fehlt massiv an Pflegekräften (120.000 bis 200.000), jeder vierte Azubi bleibt ohne Abschluss. Für $\frac{3}{4}$ der Beschäftigten ist es unvorstellbar, bis zur Rente in ihrem Beruf zu bleiben. Bei einer ver.di-Befragung von 12.000 Beschäftigten gaben 50% an, ihren Aufgaben aufgrund der Zeitvorgaben nicht angemessen nachkommen zu können. 30% sahen ihre Arbeit durch die Folgen der Pandemie als zusätzlich beeinträchtigt an. 18% sind auch ein Jahr nach Beginn der Pandemie nicht mit ausreichender Schutzausrüstung ausgestattet. Folgerichtig gibt es die Forderung an die Politik, für mehr Personal zu sorgen und an die Arbeitgeber, ihrer Verpflichtung nachzukommen, Voraussetzungen für gute Arbeit zu schaffen. Die gewerkschaftliche Herausforderung sei, durch gemeinsames Handeln Rechte einzufordern. Dabei lasse sich z.T. an den Stolz der Beschäftigten über ihre im letzten Jahr erbrachten Leistungen und auch an Erfahrungen einer solidarischen Bewältigung der Herausforderungen der Pandemie anknüpfen. Das habe sich im Protest zur Gesundheitsministerkonferenz am 16.06.2021 unter der Parole *Versprochen-Gebrochen-Ziele setzen* gezeigt. In der aktuellen Tarifaueinandersetzung in Berlin gebe es 2000 Neueintritte bei ver.di.

Maren Ulbrich beginnt mit einigen Strukturdaten zum Handel, wo insgesamt 3,1 Millionen Menschen in 429.000 Unternehmen (das ist 1/6 aller Unternehmen in Deutschland) beschäftigt sind. Die seien im Einzelhandel (1,8 Mio) zu 2/3 weiblich, im Großhandel zu 2/3 männlich. Ca. 200.000 Betriebe seien von den Lockdowns betroffen gewesen.

Auch im Handel sei die Belastung der einem größeren Risiko ausgesetzten Beschäftigten immens gewesen. Nicht nur neue Hygienevorschriften, auch ein häufig aggressives Kundenverhalten hätten eine Rolle gespielt. Mitbestimmungsrechte, etwa bei der Einführung von Hygienemaßnahmen, seien zunächst häufiger ausgehebelt, dann aber auch z.T. im Konflikt neu gesichert worden. Im Einzelhandel mit viel Kurzarbeit sei es in zahlreichen Betrieben gelungen, Anhebungen des Kurzarbeitergeldes auf 90 oder auch 100% durchzusetzen. Die Pandemie sei von den Unternehmen zu einem Digitalisierungsschub genutzt worden. Davon seien im Großhandel 88% und im Einzelhandel 70% der Abhängig Beschäftigten betroffen. Zu 45 bzw. 35% berichteten sie von einem gestiegenen Leistungsdruck.

Ronny Keller beginnt mit den Folgen der globalen Lockdowns im Frühjahr 2020, also: zerrissenen Lieferketten (Häfen; Flughäfen), veränderten Warenströmen, fehlenden Zulieferteilen. Für die LKW-Fahrer seien Staus und Verzögerungen bei den Grenzkontrollen sowie Quarantäneregelungen hochgradig belastend gewesen. An Hotels sei weniger, an Supermärkte mehr geliefert worden. Vor allem aber hätten Online-Bestellungen immens zugenommen. Er nennt Firmen mit deutlichen Umsatzsteigerungen und einige Firmen, in denen die Mitbestimmung funktioniert habe, betont aber auch die Problem zunehmender Scheinselbständigkeit. Amazon, ja einer der großen Gewinner der Pandemie, organisiere die Zunahme an Arbeit im Logistikbereich auf diese Weise oder über Subunternehmen mit Sitz etwa in Litauen oder der Ukraine und Arbeitern bis aus Usbekistan. Gezahlt werde gewöhnlich nicht einmal der gesetzliche Mindestlohn. Es gebe keinen wirksamen gewerkschaftlichen Zugang. Ver.di versuche mit Fahrern auf Autobahnraststätten ins Gespräch zu kommen. Der einzige, recht bescheidene Hebel liege darin, die Fahrer über ihr Recht aufzuklären, auch noch drei Jahre rückwirkend den Mindestlohn einklagen zu können. Oft arbeiteten sie mindestens ein halbes Jahr lang am Stück, um danach in ihr Heimatland zurückzukehren. Dann könnten sie diese Möglichkeit für sich prüfen.

In der *Diskussion* ging es vor allem um drei Themenfelder: (1) die bemerkenswerten solidarischen Erfahrungen und Reaktionen der Beschäftigten – im Gesundheitswesen, aber auch darüber hinaus (?); (2) die eher deprimierenden Erfahrungen aus dem Bereich der Logistik – und daran anknüpfend die Forderung nach politischer Regulierung sowie (3) die durch die Pandemie veränderten Bedingungen von Interessenvertretungsarbeit.

Zu 1; In Berlin gebe es ja eine Krankenhausbewegung. Zu fragen sei aber, ob im Gesundheitswesen, und den anderen Branchen des Fachbereichs, die Konfliktbereitschaft generell zugenommen habe. Weiter wisse man ja, dass Krankenhäuser ein schwer zu bestreikender Bereich seien, weil die Versorgung der Patienten ja sichergestellt werden müsse. Die Frage sei daher, ob es dem DGB möglich sei, für Solidarität aus anderen Branchen „zu trommeln“? Gebe es Überlegungen zu Solidaritätsaktionen Anderer?

Im Blick auf die aktuelle Streikbewegung wurde die hinter diesen Fragen stehende Einschätzung bestätigt. Delegationen aus anderen Betrieben wären sicherlich hilfreich, ebenso der Aufbau breiterer Bündnisse (Kirchen, politische Organisationen). Bereitschaft zu Widerstand sei derzeit, also noch während der Pandemie, erkennbar. Jeder habe gesehen, dass sich etwas ändern müsse, aber das durchzusetzen sei eben schwer. Der Erfahrungsbericht aus dem Input, so ein anderer Diskutant, decke sich weitgehend mit Ergebnissen aus ersten wissenschaftlichen Untersuchungen. Wie sich das postpandemisch weiter entwickele sei natürlich offen. Die Wut der Beschäftigten sei derzeit sicherlich groß. Aber es gebe auch Müdigkeit, einen „Corona-Blues“ angesichts der fortgesetzten Pandemiebedrohung.

Auch im Handel, so ein anderer Beitrag, sei all das und eine enorme Mobilisierungsbereitschaft spürbar. Das werde aber noch nicht sichtbar. Nur in der

Logistik gebe es „keinen Aufschrei, keinen Widerstand, keine Bewegung.“ Es gebe hier eben schon immer einen Mangel an gewerkschaftlichen Zugangsmöglichkeiten.

Zu 2: Am Beispiel des Gesundheitswesens sei klar sichtbar geworden, dass politischer Handlungsbedarf bestehe. Öffentlich weniger sichtbar sei, dass die Politik durchgreifende Veränderungen bislang verhindere. Im Handel spielten Fragen politischer Regulierung keine Rolle. Im Bereich der Logistik dränge sich der Ruf danach geradezu auf. Zunächst, so ein Diskussionsbeitrag, seien die Beschäftigten hier „verkannte Leistungsträger“. Die Realität, vielfach geprägt von Leiharbeit und den miserablen Arbeitsbedingungen ausländischer Beschäftigter, mache das in eklatanter Weise sichtbar. Es gebe zwar, so ein weiterer Workshopteilnehmer, keine Konflikte zwischen deutschen und ausländischen Fahrern; aber eine Mobilisierung für gemeinsame Ziele sei äußerst schwierig. Zudem fehlten weitgehend die gewerkschaftlichen Handlungsgrundlagen. Zu Amazon habe das Investigativ-Team von Günter Wallraff gerade eine Dokumentation vorgelegt. Gleichzeitig blickten die Logistikunternehmen auf positive Geschäftszahlen.

Im Bereich von Leiharbeit und von Werkverträgen wurde dann am Beispiel der Logistik auf das Erfordernis politischer Regulierung verwiesen. Darauf erwidern hieß es, in der gegenwärtigen Lage wäre man ja schon froh, wenn ein Unternehmen wie Amazon nicht nur die öffentlich bereitgestellte Infrastruktur (öffentliche Parkplätze) nutze, sondern selbst für seine Subunternehmen und scheinselfständig Beschäftigten Infrastruktur bereitstelle. Hier aufzuklären und Öffentlichkeit herzustellen sei unverzichtbar, damit endlich regulatorisch etwas passiere.

In einem anderen Diskussionsbeitrag wurde, mit Verweis auf die Wohnungssituation in Berlin (Mietendeckel und dessen höchstrichterliche Zurückweisung, Forderung nach Verstaatlichung großer Wohnungsbaugesellschaften) in Bezug auf Unternehmen wie Amazon die Frage nach gesellschaftspolitischer Mobilisierung für regulierende Eingriffe aufgeworfen. Amazon, so ein weiterer Diskussionsbeitrag habe eine enorme Markt- und Datenmacht und verfüge über eine ungeheure Finanzkraft, sei geradezu „ein Staat ohne staatliche Grenzen“. Das bedürfe selbstverständlich neuer politischer Regulierung. In einem weiteren Diskussionsbeitrag folgte dazu der Hinweis; das habe ja im Licht der Pandemieerfahrungen auch für die Fleischindustrie gegolten. Ein Artikel in der TAZ zeige nun aber gerade, dass da praktisch oft noch vieles beim Alten geblieben sei. Im Grunde müsse man diese Regulierungsdebatte mit den Auseinandersetzungen um eine Transformation im Organisationsbereich der IG Metall verknüpfen.

Zu 3: Die Debatte zu diesem Themenfeld setzte zunächst mit der Frage ein, wie denn angesichts zunehmend verdichteter Arbeit - und in vielen Bereichen dann auch noch größerer Isolation infolge der Pandemie – Austausch und Kommunikation unter den Beschäftigten noch organisiert werden könne. Gesagt wurde dazu, dass es solche Räume - etwa im Gesundheitswesen unter den Bedingungen der Pandemie – nicht einmal in Bezug auf die Bewältigung der täglichen Arbeit gebe, etwa bei der Integration migrantischer Fachkräfte. Ver.di versucht in die Pausen hineinzukommen,

aber das sei eine Herausforderung. Debatten über Arbeitszeitverkürzung zu führen, sei fraglos wichtig, aber äußerst schwierig. Machten doch alle Pflegekräfte die Erfahrung, dass ihre Zeit schon jetzt für eine sachlich angemessene Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht ausreiche. Der aktuelle Streik habe da allerdings einige Möglichkeiten geschaffen. Die Arbeitgeber hätten im Bereich interpersonaler Dienstleistungen z.T. angeboten, gesonderte Tarifverträge für die in der Pflege Beschäftigten zu vereinbaren. Ver.di beharre dagegen auf dem Prinzip: ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Tarifvertrag.

In Bezug auf die Betriebsratsarbeit wurde – über die teilweise Aushebelung von Mitbestimmungsrechten in der ersten Phase der Pandemie hinaus – berichtet, dass die nur noch digitale, virtuelle Kommunikation bisweilen eher als Erschwernis, denn als neues Instrument angesehen werde. Z.T. seien im Großhandel Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit in den Verwaltungsbereichen abgeschlossen worden, die aber den Fahrern natürlich nichts brächten. Insgesamt wurde das Thema mobiler Arbeit in dieser Diskussionsrunde nur angetippt. Die einen Arbeitgeber, so wurde etwa für den Handel berichtet, hätten auf Präsenzregeln gepocht, die anderen wollten inzwischen nicht mehr zu ihnen zurück.

Block 2: Corona und die Herausforderungen der Transformation in der Automobil- und Automobilzulieferindustrie

Klaus Mertens ist in seinem Input unter dem Titel „*Alles.bleibt.anders*“ von seinen Erfahrungen als Fachreferent eines Betriebsrats ausgegangen, in die aber sicherlich ein breiterer Überblick, mindestens über die Automobilzulieferindustrie (IG Metall Branchenarbeitskreis) eingegangen ist. Unter den Überschriften: *Was ist passiert? Wer hats gemerkt? Was soll passieren?* gibt er einen Überblick über die Folgen der Corona-Krise.. Einige wichtige Stichpunkte aus dem mündlichen Vortrag lauten: (1) Die Pandemie hat auch Optionen auf ein anderes Leben, jenseits von Konsum- und Leistungswahn gegeben. (2) Im Betrieb spüre man aber auch Widerstände gegen die sozial-ökologische Transformation. (3) Die virtuellen Betriebsversammlungen seien, anders als zuvor, eher angestelltenlastig, der Betriebsrat aber vor allem in der Arbeiterbelegschaft verankert. (4) Die Arbeiter könnten sich unter den Bedingungen der Pandemie – virtuelle Kontakte – ganz schnell vom Betriebsrat abgehängt fühlen. (5) In der Produktion habe sich während der Pandemie gezeigt, dass Teamarbeit und Selbstorganisation der Beschäftigten im Grunde viele Führungskräfte entbehrlich machten. (6) In den Büros hätten die Angestellten sich und ihre Interessen am Betriebsrat vorbei organisiert. (7) Eine Ausdifferenzierung der Beschäftigten und ihrer Interessen sei zu beobachten.

Die gemachten Erfahrungen führen ihn zu folgenden Schlussfolgerungen: Die Pandemie habe strategische Schwächen der Mitbestimmung deutlich gemacht. Es gebe keine wirkliche gewerkschaftliche Verankerung in alten wie neuen Angestelltenbereichen. Handwerkliche Schwächen lägen bei der Nutzung von digitalen Tools und der social-media-Nutzung vor. Es gebe keine Vorwärtsstrategie –

etwa zu betriebs- und tarifpolitischen Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Entlohnung, ganzheitlichem Gesundheitsschutz. Nur selten finde sich eine Verknüpfung von Betriebs- und Industriepolitik im Sinne sozialökologischer Transformation.

Aus der *Diskussion* sind drei thematische Schwerpunkte festzuhalten: (1) der offenbar von allen geteilte Eindruck einer sehr grundlegenden, nüchternen, in Teilen gar deprimierenden Analyse, (2) die Frage nach Umgangsmöglichkeiten mit einer betriebspolitischen Defensive angesichts möglicherweise neu aufbrechender Spaltungstendenzen, (3) dagegen aber auch die Frage nach dennoch neuen Impulsen.

Zu 1: In einem der ersten Diskussionsbeiträge, zu dem es keinen Widerspruch gegeben hat, hat einer der an dem Workshop beteiligten Sozialwissenschaftler die grundlegende, in Teilen aber auch deprimierende Analyse unterstützt. Die betriebspolitischen Schwächen angesichts der Herausforderungen der Pandemie und der entsprechenden neuen Konfliktlagen sowie die dahinter sichtbar werdenden strategischen Versäumnisse sei in dem Input unterstrichen worden. Die Spanne zwischen den Debatten in der Vorstandsverwaltung der IGM und denen vor Ort sei ernüchternd. Der Umstand, dass sich die Höherqualifizierten in den indirekten Bereichen selbst organisiert hätten, sei aber auch positiv zu bewerten und führe zu der Frage, ob es neue Ansatzpunkte für einen gewerkschaftlichen Kampf um diese Bereiche gebe. In einem späteren Beitrag wird zum Stichwort strategische Schwächen hervorgehoben, dass die IG Metall in der Tat ihre verschiedenen Ansätze zur aktiven Beteiligung der Beschäftigten an der Vertretung ihrer Interessen - von den weit zurückliegenden zu einer Humanisierung des Arbeitslebens seit Mitte der 1970er Jahre über die „beteiligungsorientierten Betriebspolitik“ in ihrem OE-Projekt der 1990er Jahre bis hin zu „besser statt billiger“ seit 2005 nie zu einer wirklichen Vorwärtsstrategie entwickelt habe. Auch sei an der These etwas dran, dass die heutige Betriebsratsgeneration weniger gewerkschaftspolitisch fundiert und gesellschaftspolitisch auch außerhalb der Gewerkschaften engagiert sei, sich die Betriebsratsmitglieder in dieser Hinsicht – so die Formulierung im Input – eher als „Klassensprecher“ denn als Orientierungen anbietender Interessenvertreter verstünden.

Zu 2: Hinsichtlich der Gefahr neuer Spaltungstendenzen werden die Abwertungserfahrungen der Arbeitenden am Band – jenseits von Kohle und Stahl - unterstrichen. Ein VW-Betriebsrat habe sie mit den Worten auf den Punkt gebracht: „Leute, wir sind nicht systemrelevant.“ Es gebe hier also „kein Heldentum am Menschen“. Aber man müsse noch einmal genauer hinsehen. Die neuen Aufwertungen von interpersonellen Dienstleistungen erfolgten nur symbolisch. Es bleibe zu fragen, wo tatsächlich das Heft des Handelns ergriffen werden könne. Dagegen wird gesagt, die Arbeitenden am Band wollten im Grunde weiter ihre „konsumistische Ruhe“ haben. Es gebe Vereinzelungstendenzen. Die Transformationsdebatte, so ein weiterer Beitrag, werde top-down geführt und komme

unten nicht an. Die Frage sei deshalb, wie man sie zu einer Sache der Beschäftigten selbst machen könne. Und wieder dagegen wurde argumentiert: die Arbeiter am Band erlebten den technischen Wandel als Entwertung ihrer Arbeit. „Richtig Geld“ hätten sie in der Vergangenheit bei hoher Auslastung der Produktion verdient, also durch Mehrarbeit. Nun gebe es die Konversionsdebatte. Es drohten Standortverlagerungen. Also: ‚sie beten, dass es mit der Elektromobilität funktioniert – jedenfalls bis sie in zehn Jahren in der Rente sind‘.

Zu 3: Die Frage nach neuen Impulsen und nach der Politisierbarkeit vorhandener Handlungsansätze spielt vor solchem Hintergrund in einer anderen Gruppe von Beiträgen ihre Rolle. Sie stelle sich ja ebenso in anderen Branchen. Es wird darauf hingewiesen, dass das Homeoffice bei den Hochqualifizierten ja nicht nur ein Privileg sei, sondern auch erhöhten Leistungsdruck mit sich bringe. Unterschiedliche Betroffenheit und (neue) Gemeinsamkeiten müssten zum Thema gemacht werden. Aber, so ein anderer Diskussionsbeitrag, die arbeitspolitischen Ansätze der IG Metall aus den 90er Jahren seien weithin verschwunden. Es komme heute darauf an, Transformation vom Betrieb aus zu denken.

In einem Beitrag wird danach gefragt, ob nicht bei den jüngeren Beschäftigten eine größere Mobilisierungsbereitschaft und Politisierbarkeit auszumachen sei. Ein anderer Diskussionsredner erinnerte daran, dass es 1968 einmal eine Studenten- und Lehrlingsbewegung gegeben habe, also Impulse von außen sehr wichtig gewesen seien. Seine Frage sei, wie das heute damit aussehe. Es komme darauf an, angesichts von Ängsten gegenüber einem grünen New Deal die soziale Frage immer mitzudiskutieren. Zwei weitere Diskussionsredner unterstrichen, dass hier Potenziale in der Begegnung lägen. In einer anderen Diskussionsveranstaltung habe eine Aktivistin von *fridays for future* aus Berlin berichtet, dass sie um Betriebskontakte bemüht seien. Ein dritter Diskutant berichtet über produktive Erfahrungen aus einem Austausch mit jungen, zunächst allzu radikal ökologiebewegten Menschen. Berichtet wird auch über industriepolitische Kontakte zwischen BUND und Arbeitgebern. Auch die Bezirksleitung der IG Metall in Baden-Württemberg organisiere stetig eintägige Erfahrungsaustausche mit Unternehmensleitungen und reise dazu mit bis zu 40 Sekretäre an. Es passiere also einiges, aber es gebe keine „Sammelstelle“ über die Erfahrungen öffentlich ausgewertet würden.

3. Block: Beiträge aus wissenschaftlicher Perspektive – empirisch fundiert und eher grundlegend theoretisch

Agnes Fessler geht vor dem Hintergrund der Befunde des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ an dem sie an der Universität Osnabrück mitarbeitet, den klassenspezifischen Arbeitserfahrungen und Demokratieerleben der befragten Beschäftigten nach. Der Arbeitswelt-Monitor untersucht mittels quantitativer Befragungen und qualitativer Interviews die Auswirkungen der Pandemie für Erwerbstätige u. a. im Hinblick auf Risiken/Schutzmaßnahmen, wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten, Veränderungen der Arbeitsbedingungen, Umgang vom

Arbeitgeber und Mitbestimmung. Auf einer „Landkarte“ vertikaler und horizontaler Klassenungleichheiten werden entsprechend jeweiliger Positionen in der Erwerbstruktur drei typische Erfahrungsmuster sichtbar. Der Pandemie konzentrieren sich in unterschiedlichen Klassen- bzw. Beschäftigtensegmenten. Hinsichtlich der Wirtschaftslasten und berufliche Zukunftssorgen, der Gesundheitsgefährdung sowie der Arbeitsbelastungen werden markante Unterschiede sichtbar. Anhand von Fallbeispielen aus den qualitativen Interviews geht sie über die Fragmentierung der pandemiebedingten Arbeitserfahrungen zwischen akademischen und nicht-akademischen Klassen (vertikal) sowie Angestellten und Arbeiter*innen (horizontal) (z.B. Management, Verwaltung vs. Produktion), ebenso wie gemeinsamen, überlappende Belastungskonzentration in nicht-akademischen Dienstleistungs- und Produktionsberufen nach. Einen besonderen Akzent legt sie auf das Demokratieerleben im pandemiebedingten Arbeiten. Wichtige Stichworte sind: (1) Geringachtung von „Basisarbeit“ nicht-akademischer Berufe in den Betrieben und gestörte betriebliche Kommunikationsräume zw. „oben“ (Führungskräfte, aber auch Betriebsrat) und Basis („Studierte“ vs „Arbeitsameisen“) sowie (2) Gestaltungs- und Beteiligungsverluste bei den Arbeitenden in unteren Positionen und –gewinne bei den „Hochqualifizierten“ auf höheren Hierarchieebenen. Interviewzitate wie „wir sind Kanonenfutter“ stehen für Erfahrungen von Desinteresse an den Pandemierisiken der Beschäftigten „unten“ - trotz oder gerade wegen ihrer Klassifizierung als „systemrelevant“. In oberen Positionen berichten „Hochqualifizierte“ hingegen vielfach sogar von pandemiebedingten Arbeitsverbesserungen (Vereinbarkeitsressource Homeoffice). Es gebe also so etwas wie neue klassenbedingte Spaltungstendenzen. Es werden aber auch konkrete Vorstellungen zu Arbeitsverbesserungen und Beteiligungsformaten geäußert. Die Arbeitspolitische Herausforderung besteht darin, sie aufzugreifen und so gemeinsame Interessen der abhängig Beschäftigten zu entfalten.

Dieter Sauer zieht vor dem Hintergrund der von ihm und *Richard Detje* durchgeführten Untersuchung „Corona-Krise im Betrieb“ sowie des Desinteresses von Medien und Öffentlichkeit an diesem Themenfeld Lehren aus der Ausnahmesituation. Er spitzt zu auf fünf Punkte.

Zum ersten habe die Krisenbewältigung Gewinner und Verlierer hervorgebracht. Zum zweiten sei die Mitbestimmung nicht so erfolgreich, wie die IG Metall das darstelle. Die Erfahrungsberichte vom Vortag könne er nur bestätigen. Zum Dritten zeige sich so, dass Mitbestimmung nicht nur keine Sternstunde erlebt habe, sondern immer wieder neu erkämpft werden müsse. Zum vierten habe die durch die Digitalisierung angesichts der Pandemie ermöglichte Forcierung mobiler Arbeit, mit Habermas formuliert, eine neue Phase der Kolonialisierung der Lebenswelt eingeleitet. Was aus der Not geboren worden sei, solle zum neuen Standard werden. Das aber bringe viele neue Regulierungserfordernisse mit sich. Zum fünften schließlich gebe es aber auch neue Erfahrungen von Zusammenhalt und gemeinsamer Sinnstiftung, wofür am Vortag ja schon Beispiele genannt worden seien.

Nicole Mayer-Ahuja wird in ihrem Beitrag dann demokratietheoretisch grundsätzlicher, ehe sie nach Risiken und Chancen infolge der Pandemie fragt. Das Verhältnis von Demokratie und Kapitalismus sei spannungsreich. In unserer Gesellschaft gelte die Demokratie, in der Wirtschaft aber das Direktionsrecht. In der Demokratie zähle jede Stimme gleich viel, es herrsche das Ideal der Gleichheit. In der kapitalistischen Wirtschaft hingegen zähle der Besitz, gelte ein Ideal der Ungleichheit. Unterschiede und Konkurrenz sollen die Produktivität steigern. Die Arbeitswelt sei also kein demokratischer Raum. Sie sei 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 (siehe die verschiedenen Erfahrungsberichte). Vor diesem Hintergrund werde die Klassenfrage neu diskutiert. Die Frage sei, ob es jenseits der Pandemie Ansätze für wieder mehr Demokratie gebe, weil eine Kluft zwischen Realität und gesellschaftlichen Bedarfen offenkundig werde. Bausteine seien hier: (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.

Aus der *Diskussion* sind auch hier wieder drei Schwerpunkte hervorzuheben, nämlich (1) die Herausforderung durch neue Spaltungsprozesse und die Klassenfrage, (2) die demokratietheoretische Akzentsetzung und (3) die Frage nach neuen arbeitspolitischen Ansatzpunkten.

Zu 1: in mehreren Beiträgen werden die Differenzierungen und Spaltungen als kritischer Punkt aufgegriffen. Es gebe neue Erfahrungen von Ungleichheit – und dann die Gefahr der Verfestigung von Fraktionierungen. Die Frage nach gewerkschaftlichen Antworten werde entsprechend dringlich. Ein weiterer Diskussionsbeitrag bringt in Erinnerung, dass es angesichts der Pandemie auch so etwas wie eine „broken relationship to the state“ gebe, wie sie u.a. bei den Impfgegnern, den Klimaleugnern etc. zum Ausdruck komme. Auch solche Entwicklungen erhöhten die Dringlichkeit einer neuen Arbeitspolitik der Gewerkschaften. Stattdessen gebe es, etwa in der IG Metall, Debatten, die Arbeitspolitik, wie sie, spät genug, erst in den 1970er Jahren zu einem Begriff geworden sei, als eine Art Wohlstandsthema diskutierten.

Sichtbar werde, so ein weiterer Diskussionsbeitrag, die massive Kritik aus unteren Schichten oder Klassen. Man müsse da aber die Ambivalenzen sehen: Die Arbeitenden seien zugleich stolz auf die Leistungen, die sie in der Krise erbracht hätten. Darauf folge lediglich die symbolische Aufwertung ihrer Arbeit, und dann komme die große Enttäuschung. Hier komme es für die Gewerkschaften darauf an, bei den Leistungen anzusetzen – und dann bei den Widersprüchen, die die Pandemie deutlich gemacht hätte: Eine Allgemeine Beobachtung sei, so ein anderer Beitrag, dass durch die Pandemie alte Schwachstellen offengelegt würden. Aber

seien es wirklich nur die bekannten alten Probleme, die neu offengelegt würden? Wichtig sei, darauf hinzuweisen, dass Corona ja nicht einfach vom Himmel gefallen, vielmehr selbst eine gesellschaftlich verursachte Krise sei. Wir hätten bisher zu sehr ausgeblendet, was das eigentlich für Handlungsansätze heute bedeute.

Zu 2: Ein Workshopteilnehmer begrüßt nachdrücklich die Akzentsetzung auf das Spannungsverhältnis zwischen dem Raum der Politik als eines Raumes der Freiheit und des Streites gleichberechtigter Bürger*innen und dem Raum der Wirtschaft, in dem unter kapitalistischen Bedingungen zunächst einmal das Direktionsrecht herrsche. Die wohlfahrtsstaatlichen Nachkriegsgesellschaften, in denen diesem Raum der Wirtschaft von außen Regeln gesetzt und durch die er eingehegt worden sei, seien einmal zu Recht als „institutionell verfasste Arbeitsgesellschaften“ bezeichnet worden (Christian von Ferber). Dieses Institutionengefüge sei seit Jahrzehnten infolge des neoliberalen Rollbacks einem erheblichen Erosionsdruck ausgesetzt. Man müsse von Prozessen der Entdemokratisierung sprechen. Eines unserer großen Probleme liege nun darin, dass unsere Gewerkschaften damit konzeptionell immer noch defensiv umgingen. Wiederherstellung des Sozialstaates sei angesichts der Lage, von der gestern und heute ein Bild gezeichnet worden sei, gewiss ein begründbares Ziel. Ob es aber angesichts der neuen Herausforderungen im Zeichen einer ökosozialen Transformation ausreiche, sei doch zu fragen. Im Übrigen gehe es dabei nicht einfach um Interessenpolitik sondern um die klare öffentliche Artikulation stets partikularer Interessen – und dann beim Kampf um Mehrheiten für neue und bessere Lösungen um das „Übersteigen von Interessen“. So könne man das angelehnt an Hannah Arendt formulieren.

Zu 3: In mehreren Beiträgen wurde die Frage nach neuen Qualitäten aufgeworfen. Was habe es damit auf sich? Entstehe da wirklich etwas Neues? Gebe es wirklich Suchprozesse? Viele setzten auf Lösungen durch staatliche Politik, nicht auf die Gewerkschaften. Das könne ein Problem sein. Die Frage sei dann, so eine Erwiderung, wo wir als Gewerkschaften öffentliche Unterstützung mobilisieren könnten. Die IG Metall fordere z. Z. im Zusammenhang mit Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung statt Umverteilung, also Lohnausgleich, Steuersenkungen. Man bräuchte da ein größeres Bild. Die Zeitpolitik, so ein weiterer Diskussionsbeitrag, sei ein ganz zentrales Feld verbindender Politik. Es gelte hier unterschiedliche Betroffenheiten klar zu machen und das Thema dann offensiv anzugehen. Schichtarbeiter seien auf dieses Thema gegangen. Es gebe, so ein weiterer Beitrag, Gruppen von Männern, die unglaublich zerrissen gewesen seien, als das labile Gleichgewicht von Erwerbsarbeit und sozialer Empathie im privaten Lebensbereich zusammengebrochen sei. Und wie stark werde eigentlich die Schuldenbremse in Frage gestellt - angesichts der Einsicht in die Bedeutung systemrelevanter Arbeit und der Bedeutung der sozialen Daseinsvorsorge für die große Masse der Abhängig Beschäftigten?

4. Block: Corona, Arbeit, Demokratie, Schlussfolgerungen

Helmut Martens ruft in seinem Impuls für die Debatte zuerst einige Schlaglichter der bisherigen Diskussionen in Erinnerung und formuliert dann fünf Thesen. (1) Man müsse sich vergegenwärtigen, dass unsere Gewerkschaften seit langem in der Defensive seien. (2) Es gebe die unterschiedliche Betroffenheit durch Corona als Herausforderung für eine verbindende gewerkschaftliche Arbeitspolitik, aber eben auch ein drohendes weiteres neoliberales Rollback. (3) Dagegen gehe es um die Herausforderungen der öko-sozialen Transformation. (4) Vor dem so aufgespannten Hintergrund sei zu fragen, wie es gegenwärtig mit dem politischen Mandat der Gewerkschaften aussehe. Ihn veranlassten diese Überlegungen (5) zu eher nüchternen Schlussfolgerungen.

Die *Diskussion* konzentrierte sich erneut auf drei Schwerpunkte, nämlich (1) Die Spaltungsprozesse und die Klassenfrage, (2) eine gewisse Sorge, dass hinter der geforderten Nüchternheit auch Resignation durchscheinen könne, sowie (3) noch einmal die Frage danach, wo denn Ansatzpunkte für gewerkschaftliches Handeln lägen. .

Zu 1: In zwei Beiträgen wird zum einen nochmals betont, dass es einen zunehmend kritischen Blick nach oben gebe – und dass Sprengstoff daraus entstehe, dass der nicht registriert werde. Es rumore wirklich. Dem sei zuzustimmen. Dem zustimmend lautet dann das nächste Argument: Wenn soziale Gleichheit und Ungleichheit zu einem Thema werde, dann eröffne sich damit auch eine Perspektive. Denn von hier aus ließen sich Forderungen nach dem guten Leben, nach guter Arbeit, auch nach Selbstbestimmung entfalten. Es gehe dann, so zwei andere Beiträge, um die Frage was eine Gewerkschaft wie ver.di aus den ja vorhandenen positiven Ansätzen machen könne. Es gelte die gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit zu betonen.

Zu 2: Hier wurde zunächst die Frage gestellt, welcher Raum für Intervention bei der geforderten Nüchternheit eigentlich noch bleibe. Die Konfliktfähigkeit der Betriebsräte sei da ein ganz wesentlicher Punkt. Die Betriebsratswahlen 2022 würden da so etwas wie eine Nagelprobe werden. Dafür benötige man Handreichungen, eine ‚Landkarte der Agenda‘. Es gelte einen offensiven inhaltlichen Wahlkampf zu führen, für den man vielleicht auch externe Unterstützung mobilisieren müsse. In zwei anderen Beiträgen wird die im Impulsreferat vorgenommene Charakterisierung von Corona als Teil der gesellschaftlich produzierten ökologischen Krise zum Anlass für die Frage, ob und wie man das im betrieblichen Kontext nützlich machen könne. Es gibt aber auch die kritische Frage, ob hinter der Erwartung auf starke Impulse für die sozial-ökologische Transformation eher von außerhalb der Gewerkschaften, nicht auch ein Stück Resignation sichtbar werde. Die Erwiderung darauf lautete, dass eine immer noch defensive Grundhaltung der Gewerkschaften für die Entfaltung von Konfliktfähigkeit auf betrieblicher Ebene eine Schwächung bedeute, dass sich, so wie die Forderung nach Wiederherstellung des Sozialstaates erhoben werde, zeige, dass jede Vorstellung einer ‚großen (sozial-ökologischen) Transformation‘ fast jenseits des gewerkschaftlichen Denkens liege. So aber falle die demokratische Offensive schwer. Die Bausteine, die Nicole Mayer-Ahuja in ihrem Impulsreferat zum dritten

Block genannt habe, seien sicherlich ‚praktischer‘ als die Schlussüberlegungen im Impuls zum vierten Block, aber man müsse auch groß Denken, um wirkliche Veränderungsimpulse auslösen zu können.

Zu 3: Die Frage nach den praktischen gewerkschaftlichen Ansatzpunkten wird danach in einem Beitrag mit der Aufforderung verknüpft, erst einmal „kleine Brötchen zu backen“. In Bezug auf die konstatierten Spaltungstendenzen gelte: Die Beschäftigten „unten“ tendierten relativ stark dazu, sich in Relation zu den besser gestellten zu sehen. Das sei defensiv und hoch problematisch. Und wenn Betriebsräte und Gewerkschaften auch in dieser Richtung agierten, sei das noch problematischer. Konkret im Blick auf die hier vielfach angesprochenen Pflegekräfte wäre z.B. zu fragen, wie sich da eigentlich die wechselseitigen Kooperationsbeziehungen zu den Assistenzärzten darstellten. Es gelte darüber hinaus, an den Erfahrungen von Solidarität unter den Beschäftigten und ihren Improvisationsleistungen bei der Bewältigung der Pandemie anzuknüpfen. Hinsichtlich der gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeit angesichts der Folgen der Corona-Krise gelte ferner: Man müsse die gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit offensiv thematisieren. Viele Menschen hätten erstmals erlebt, was es für das tägliche Leben bedeute, wenn tragende Fundamente der Daseinsvorsorge wegbrächen. Es gebe oder drohe die Verödung der Innenstädte.

Mit ähnlicher Stoßrichtung wird in anderen Beiträgen dazu aufgefordert, die in den Betrieben vorhandene Unruhe und Bewegung aufzugreifen. Das verknüpft sich in einem weiteren Beitrag mit der Aufforderung, über die betriebliche Ebene hinauszugehen und Möglichkeiten für Allianzen zu ergreifen. Im Hintergrund stehe dabei in der Tat die Frage nach dem politischen Mandat der Gewerkschaften.

In seinem **Schlusswort** dankt *Dieter Scholz* für die für die sehr konzentrierten, offenen und engagierten Debatten und kündigt die Dokumentation der Tagung und zugleich die Absicht der Veranstalter an, die Debatte über Ansatzpunkte zu einer Politisierung der ablaufenden Prozesse, anknüpfend an die Ergebnisse auf dieser Veranstaltung weiter fortzusetzen.

Helmut Martens, 15.09. 2021